

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ПОЛХОВСЬКА НАДІЯ МИКОЛАЇВНА

УДК 349.23:331.105.44:351.741

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРОФЕСІЙНИХ СПЛОК
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

08 – Право

081 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **Н. М. Полховська**

Науковий керівник **Бурлака Ольга Станіславівна**

доктор юридичних наук, професор

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Полховська Н. М. Правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2024.

У дисертації на основі сучасних наукових розробок комплексно визначено сутність і розкрито особливості правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, що дало змогу запропонувати науково обґрунтовану позицію щодо поняття та елементів правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, а також розробити пропозиції та рекомендації у частині вдосконалення чинного законодавства з урахуванням міжнародно-правових стандартів організації та діяльності суб'єктів трудового права.

Вибір теми дослідження обумовлено її актуальністю для науки трудового права та правозастосовної практики. Попри значну кількість наукових праць, присвячених проблемним питанням забезпечення діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів, та окреслення ефективних напрямів удосконалення їх правового статусу, на системному рівні аналізу та узагальнення досліджувані питання потребують поглибленого вивчення з урахуванням сучасних викликів і загроз.

Актуальність дослідження зумовлена нагальною необхідністю реалізації більш дієвих механізмів взаємодії профспілок, держави та роботодавців у рамках соціального партнерства, що, своєю чергою, потребує ґрунтового аналізу сучасного стану й тенденцій розвитку цього питання та окреслення ефективних напрямів їх удосконалення.

Констатовано, що досі не здійснено комплексного наукового дослідження інституту правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, а на вивчення окремих питань у межах цього

інституту зосередили увагу лише деякі вітчизняні вчені, що підвищує актуальність обраної теми.

Обґрунтовано, що наукові напрацювання вчених, присвячені правовому статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, не охоплюють практичні проблеми його реалізації та не визначають шляхи їх розв'язання.

З'ясовано, що законодавчо визначені права та обов'язки профспілок як елемент їх правового статусу реалізуються через представництво інтересів спілчан, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці. Наголошено, що сьогодні діяльність професійних спілок вимагає реформування шляхом отримання додаткових інструментів захисту трудових, соціально-економічних інтересів працівників, гарантій їх діяльності, як то ефективний контроль за законністю роботодавців під час звільнення працівників, що є важливим кроком у забезпеченні права на створення профспілок як незалежних об'єднань працівників і сприятиме підвищенню авторитету професійних спілок, й, відповідно, кращому захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

За результатами дослідження сформульовано визначення поняття правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів – як гарантованого державою обсягу дозволів і заборон, необхідних для того, щоб бути стороною правовідносин соціального характеру; до нього віднесено: – трудову правосуб'єктність, тобто трудову правоздатність і деліктоздатність; – роботодавчу правосуб'єктність; – статутні трудові права та обов'язки; – юридичні гарантії трудових прав та обов'язків; – відповідальність за порушення трудових обов'язків.

Охарактеризовано низку прав профспілок та їх об'єднань, зокрема: право представляти і захищати права та інтереси членів профспілок; право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників

у порядку, встановленому законодавством; право у забезпеченні зайнятості населення, захисту працівників від безробіття та його наслідків; право щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян; право у галузі соціального страхування; право профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності; право представляти інтереси працівників при вирішенні трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством; право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону; право одержувати безоплатно інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, інформацію, що стосується господарської діяльності підприємств, установ або організацій, статистичні дані з соціально-економічних питань; право за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз; право у сфері захисту духовних інтересів трудящих; право у захисті житлових прав громадян; право щодо притягнення до відповідальності посадових осіб; право власності та право на господарську й фінансову діяльність профспілок, їх об'єднань.

До системи правових гарантій діяльності профспілкових організацій віднесено: – норми-принципи, що визначають зміст і спрямованість державного правового регулювання з метою забезпечення діяльності громадських організацій; – процесуальні норми, що становлять систему умов і засобів організаційно-правового характеру, які регламентують порядок, форми й методи реалізації права на об'єднання; – юридичну відповідальність – встановлені державою заходи впливу державно-владного характеру, закріплені законодавством.

Під юридичними гарантіями здійснення прав профспілок запропоновано розуміти державно-правові засоби охорони і захисту права профспілок від порушень з боку роботодавців, органів виконавчої влади та органів місцевого

самоврядування, за допомогою яких профспілки здійснюють свої права; вони є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок й мають відносно самостійне значення; це вид організаційно-правових гарантій трудових прав працівників.

Установлено, що законодавством передбачено, що працівникам, які є членами виборних профспілкових органів, зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є; їх звільнення можливе за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, або ж вищестоящого виборного органу профспілки.

Наголошено на особливостях притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, зокрема встановлено, що положення ч. 3 і 4 ст. 22 та ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не поширюються на прокурорів, поліцейських, працівників Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового й митного законодавства.

Окреслено загальні обов'язки роботодавців щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, що є важливими для забезпечення взаєморозуміння між роботодавцями та профспілками, покращення умов праці та захисту прав працівників правоохоронних органів, до яких віднесено: забезпечення роботодавцем своїм працівникам права на вільний вступ до профспілок, у тому числі до профспілок правоохоронних органів; невтручання в діяльність профспілок й неперешкоджання їхній незалежності; дотримання відповідних законодавчих актів, що регулюють відносини між роботодавцями та профспілками, зокрема законодавства про трудові відносини та профспілкове законодавство; утримання від будь-яких дій, спрямованих на обмеження діяльності профспілок або їхніх

представників, забезпечення захисту від будь-яких спроб перешкодити їхній діяльності.

Практичне значення отриманих результатів полягає у використанні та можливості використання розроблених пропозицій і висновків: у науково-дослідній роботі – під час проведення подальших наукових розвідок у сфері трудового права; у законотворчій діяльності – в процесі оптимізації трудового законодавства України та інших держав; у правозастосовній діяльності – під час розгляду і вирішення цивільних справ за участю професійних спілок працівників правоохоронних органів та інших учасників справи; в освітньому процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», а також при підготовці відповідних навчально-методичних матеріалів.

Ключові слова: правовий статус, трудова правосуб'єктність, трудові відносини, трудове право, професійні спілки працівників правоохоронних органів, права професійних спілок працівників правоохоронних органів, обов'язки професійних спілок працівників правоохоронних органів, гарантії прав професійних спілок працівників правоохоронних органів, профспілковий представник, статут профспілки, роботодавець, обов'язки роботодавця, правоохоронні органи, поліція, Європейський Союз.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Полховська Н. М. Генеза правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. № 4 (45). С. 70–75.
2. Полховська Н. М. Права та обов'язки професійних спілок працівників правоохоронних органів як елемент їх правового статусу. *Публічне право*. 2022. № 4 (48). С. 190–197.
3. Полховська Н. М. Міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право та державне управління*. 2023. № 1 С. 39–44.
4. Полховська Н. М. Гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право і суспільство*. 2023. № 2. Т. 2. С. 142–147.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Полховська Н. М. Сутність прав і обов'язків професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Проблеми цивільного права та процесу*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Вінниця, 19 трав. 2023 р.). Вінниця, 2023. С. 424–429.
6. Полховська Н. М. Правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів в розрізі регламентації їх прав і обов'язків. *Восьмі таврійські юридичні наукові читання* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16–17 черв. 2023 р.). Київ, 2023. С. 57–61.
7. Полховська Н. М. Досвід країн Європейського Союзу щодо правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Реалізація норм цивільного законодавства в умовах сьогодення* : матеріали кафедрального науково-теоретичного круглого столу (Київ, 9 лют. 2024 р.). Київ, 2024. С. 222–226.

8. Полховська Н. М. Історичний аспект правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Трансформація правової системи України: виклики сучасності* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 21 лют. 2024 р.). Київ, 2024. С. 91–96.

9. Полховська Н. М. Окремі аспекти гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 29 лют. 2024 р.). Дніпро, 2024. С. 57–61.

SUMMARY

Polhovska N.M. Legal status of professional unions of law enforcement officers. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Dissertation for obtaining a scientific degree of the Philosophy Doctor (PhD) of Legal Sciences on specialty 081 – Law. – National Academy of Internal Affairs of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv, 2024.

The dissertation, based on modern scientific developments, comprehensively defined the essence and revealed the features of the legal status of professional unions of law enforcement officers, which made it possible to propose a scientifically based position on the concept and elements of the legal status of professional unions of law enforcement officers, as well as to develop proposals and recommendations in terms of improving the current legislation taking into account international legal standards of the organization and activity of labour law subjects.

The choice of the research topic is determined by its relevance for the science of labour law and law enforcement practice. Despite a significant number of scientific works devoted to the problems of ensuring the activities of professional unions of law enforcement officers and outlining effective directions for improving their legal status, at the systemic level of analysis and generalization, the researched issues require in-depth research taking into account modern challenges and threats.

The relevance of the study is determined by the urgent need to implement more effective mechanisms of interaction between professional unions, the state and employers within the framework of social partnership, which, in turn, requires a thorough analysis of the current state and development trends of this issue and the outline of effective directions for their improvement.

It is established that a comprehensive scientific study of the institute of the legal status of professional unions of law enforcement officers is not yet carried out, and only some domestic scientists focused their attention on the study of certain issues within the limits of this institute, which increases the relevance of the chosen topic.

It is substantiated that the scientific works of scientists, dedicated to the legal status of professional unions of law enforcement officers, do not cover the practical problems of its implementation and do not determine the ways of their solution.

It is found that the legally defined rights and obligations of professional unions as an element of their legal status are realized through the representation of the interests of professional unions, participation in the regulation of labour relations, control over compliance with labour and occupational safety legislation. It is emphasized that today the activity of trade unions requires reform by obtaining additional tools for the protection of labor, social and economic interests of employees, guarantees of their activities, such as effective control over the legality of employers during the dismissal of employees, which is an important step in ensuring the right to establish professional unions as independent unions of workers and will contribute to increasing the authority of professional unions, and, accordingly, better protection of labour and socio-economic rights and interests of workers.

Based on the results of the research, the definition of the concept of the legal status of professional unions of law enforcement officers is formulated – as a state-guaranteed volume of permits and prohibitions necessary to be a party to legal relations of a social nature; it includes: – labour legal personality, i.e. labour capacity and tort capacity; – employer legal entity; – statutory labour rights and obligations; – legal guarantees of labour rights and obligations; – responsibility for violation of labour duties.

A number of rights of professional unions and their associations are characterized, in particular: the right to represent and protect the rights and interests of professional union members; the right to conduct collective negotiations and conclude collective agreements, general, branch, regional, inter-branch agreements on behalf of employees in the manner established by law; the right to ensure the employment of the population, the protection of workers against unemployment and its consequences; the right to social protection and ensuring a sufficient standard of living of citizens; law in the field of social insurance; the right of professional unions

in the management of enterprises and in case of change of ownership; the right to represent the interests of employees in resolving labour disputes (conflicts) in accordance with the procedure established by law; the right to organize and conduct strikes, meetings, rallies, marches and demonstrations to protect the labour and socio-economic rights and interests of employees in accordance with the law; the right to receive free of charge information on issues related to labour and socio-economic rights and legitimate interests of its members, information on the results of economic activity of enterprises, institutions or organizations, statistical data on labour and socio-economic issues; the right to create educational, cultural and educational institutions, research, social-analytical institutions, as well as legal, statistical, sociological educational centers and centers of independent expertise at the expense of own funds; law in the sphere of protection of spiritual interests of workers; the right to protect the housing rights of citizens; the right to prosecute officials; the right to property and the right to economic and financial activity of professional unions and their associations.

The system of legal guarantees for the activity of professional union organizations includes: – norms-principles that determine the content and direction of state legal regulation in order to ensure the activity of public organizations; – procedural norms, which constitute a system of conditions and means of an organizational and legal nature, which regulate the order, forms and methods of exercising the right to association; – legal responsibility – measures of state-authority influence established by the state, established by legislation.

Under legal guarantees of the exercise of the rights of trade unions, it is proposed to understand state-legal means of protection and protection of the rights of trade unions against violations by employers, executive authorities and local self-government bodies, with the help of which trade unions exercise their rights; they are an element of the general system of conditions, means and ways of ensuring the rights of trade unions and have a relatively independent significance; this is a type of organizational and legal guarantee of the labour rights of employees.

It is established that the legislation provides that employees who are members of elected professional union bodies may change the terms of the employment contract, wages, and bring employees to disciplinary responsibility only with the prior consent of the elected body of which they are members; their dismissal is possible with the prior consent of the elected body of which they are members, or of the higher elected body of the professional union.

The peculiarities of bringing to disciplinary responsibility and dismissal are emphasized, in particular it is established that the provisions of Parts 3 and 4 of the Art. 22 and the Art. 41 of the Law of Ukraine “On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity” do not apply to prosecutors, police officers, employees of the Security Service of Ukraine, the State Bureau of Investigation of Ukraine, the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, the Bureau of Economic Security of Ukraine and bodies that monitor compliance with the tax and customs legislation.

The general responsibilities of employers regarding the creation of conditions for the activity of professional unions of law enforcement officers, which are important for ensuring mutual understanding between employers and professional unions, improving working conditions and protecting the rights of law enforcement officers, are outlined, which include: the employer providing its employees with the right to freely join professional unions, including to professional unions of law enforcement agencies; non-interference in the activities of professional unions and non-interference with their independence; compliance with relevant legislation regulating relations between employers and professional unions, in particular legislation on labour relations and professional union legislation; refraining from any actions aimed at restricting the activities of professional unions or their representatives, providing protection against any attempts to hinder their activities.

The practical significance of the obtained results lies in the use and the possibility of using the developed proposals and conclusions: in research work – during further scientific investigations in the field of labour law; in legislative activity – in the process of optimizing the labour legislation of Ukraine and other states; in law enforcement activities – during consideration and resolution of civil

cases with the participation of professional unions of law enforcement officers and other participants in the case; in the educational process – when teaching the educational discipline “Labour Law”, as well as when preparing relevant educational and methodological materials.

Keywords: legal status, labour legal personality, labor relations, labor law, law enforcement officers’ professional unions, rights of law enforcement officers’ professional unions, duties of law enforcement officers’ professional unions, guarantees of professional unions’ rights employees of law enforcement bodies, the professional union representative, the statute of the professional union, the employer, the employer’s duties, law enforcement agencies, police, European Union.

List of publications of the applicant associated with the topic of the thesis

Research papers where main research results of the thesis have been published:

1. Polkhovska N. M. Genesis of legal regulation of the legal status of professional unions of law enforcement officers. *Subcarpathian Law Herald*. 2022. No. 4 (45). P. 70–75.
2. Polkhovska N. M. Rights and obligations of professional unions of law enforcement officers as an element of their legal status. *Public Law Magazine*. 2022. No. 4 (48). P. 190–197.
3. Polkhovska N. M. International experience of legal regulation of the legal status of professional unions of law enforcement officers. *Law and Public Administration*. 2023. No. 1. P. 39–44.
4. Polkhovska N. M. Guarantees of the activity of professional unions of law enforcement officers. *Law and Society*. 2023. No. 2 (Vol. 2). P. 142–147.

Research papers certifying the approbation of the results of the thesis:

5. Polkhovska N. M. The essence of the rights and obligations of professional unions of law enforcement officers. *Problems of civil law and process: materials of the International Scientific and Practical Conference* (May 19, 2023). Vinnytsia,

2023. P. 424–429.

6. Polkhovska N.M. Legal status of professional unions of law enforcement officers in terms of regulation of their rights and duties. *Eighth Taurian legal scientific readings: materials of the International Scientific and Practical Conference* (June 16–17, 2023). Kyiv. 2023. P. 57–61.

7. Polkhovska N. M. Experience of the European Union countries regarding the legal regulation of the legal status of professional unions of law enforcement officers. *Implementation of norms of civil legislation in today's conditions: materials of the cathedral scientific and theoretical round table* (Kyiv, February 9, 2024). Kyiv, 2024. P. 222–226.

8. Polkhovska N. M. Historical aspect of legal regulation of the legal status of professional unions of law enforcement officers. *Transformation of the legal system of Ukraine: modern challenges: materials of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference* (February 21, 2024). Kyiv. 2024. P. 91–96.

9. Polkhovska N. M. Separate aspects of guarantees of the activity of professional unions of law enforcement officers. *Rule of Law: Doctrine and Practice in the Context of Modern Global Challenges: International Scientific and Practical Conference* (February 29, 2024). Dnipro, 2024. P. 57–61.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	17
ВСТУП	18
 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ	 30
1.1. Стан наукової розробки проблеми правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів	30
1.2. Еволюція правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів	52
1.3. Міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів	75
Висновки до розділу 1	106
 РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ	 110
2.1. Поняття та елементи правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів	110
2.2. Права професійних спілок працівників правоохоронних органів	123
2.3. Обов'язки професійних спілок працівників правоохоронних органів...	140
Висновки до розділу 2	149
 РОЗДІЛ 3. ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ	 153
3.1. Гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів	153

3.2. Гарантії для працівників правоохоронних органів, обраних до профспілкових органів	168
3.3. Обов'язки роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів	181
Висновки до розділу 3.....	197
ВИСНОВКИ	203
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	212
ДОДАТКИ	239

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ –	Верховна Рада України
ВУЦВК –	Всеукраїнський центральний виконавчий комітет
Держпраці –	Державна служба України з питань праці
ЄС –	Європейський Союз
ЄСПЛ –	Європейський суд з прав людини
КЗпП України –	Кодекс законів про працю України
КТС –	Комісія по трудових спорах
КМУ –	Кабінет Міністрів України
МОП –	Міжнародна організація праці
ООН –	Організація Об'єднаних Націй
МКП –	Міжнародна конфедерація профспілок
МПА	Міжнародна спілка поліцейських асоціацій
РТК –	Рада трудового колективу
УНР –	Українська Народна Республіка
ФПУ –	Федерація професійних спілок України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Україна як демократична, соціальна та правова держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки і додержання прав та інтересів профспілок. Конституцією України та міжнародними актами, які є частиною національного законодавства, громадянам гарантовано право на участь у професійних спілках, а також закріплено принципи свободи об'єднання у профспілки, рівності прав усіх профспілок. Також Основним Законом України передбачено право на захист своїх прав і свобод будь-якими не забороненими законом засобами. Відтак, право профспілок, їх об'єднань, представляти інтереси своїх членів поширюється на реалізацію ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Визнаючи негативний вплив збройної агресії на ринок праці, сьогодні профспілки покликані сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями.

Актуальність дослідження зумовлена нагальною необхідністю реалізації більш дієвих механізмів взаємодії профспілок, держави та роботодавців у рамках соціального партнерства, що, своєю чергою, потребує ґрунтовного аналізу сучасного стану й тенденцій розвитку цього питання та окреслення ефективних напрямів їх удосконалення.

Зазначена робота ґрунтується на висновках, сформульованих у межах різних галузей знань (філософії, соціології, економіки, політології, психології, цивільного і трудового права тощо) щодо правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів.

Для теоретико-правової концептуалізації правового статусу професійних спілок, прав, обов'язків і гарантій діяльності з урахуванням вітчизняного контексту їх наукового осмислення, основоположне значення

мали наукові позиції таких українських учених: Я. І. Безугла, Н. Б. Болотіна, О. М. Бондаренко, О. С. Бурлака, І. С. Войтинський, В. І. Галаган, Л. Я. Гінцбург, В. Д. Гогунський, Г. С. Гончарова, В. М. Горшенєв, Ю. М. Гришина, О. І. Запорожець, М. В. Іншеков, М. О. Кабаченко, Б. В. Кирдан, Р. І. Кондратьєв, А. М. Курінний, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, М. І. Матузов, А. Р. Мацюк, А. В. Міцкевич, О. В. Негодченко, А. В. Петровський, П. Д. Пилипенко, К. М. Погосян, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, О. В. Смирнов, В. І. Смолярчук, І. О. Снігирьова, Т. І. Тарахонич, Є. Б. Хохлов, А. І. Цепін, Ф. А. Цесарський, Н. А. Циганчук, Б. О. Шеломов, Г. І. Чанишева, Г. В. Чурпіта, Л. С. Явіч, О. А. Яковлев, І. М. Якушев, О. М. Ярошенко та інші.

Складність і багатогранність предмета дослідження зумовили комплексний характер наукового пошуку, теоретичне пізнання правового статусу профспілок через призму вирішення загальнотеоретичних проблем їх діяльності як сторони соціального партнерства, основу якого становлять наукові здобутки дослідників різних галузей права, зокрема М. І. Ануфрієва, О. О. Бандурки, К. С. Батигіна, Б. С. Беззуба, Н. Б. Болотіної, І. Л. Бородіна, О. С. Бурлака, В. А. Васильєва, М. К. Галянтича, О. М. Ганечко, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, С. В. Діденка, С. Ф. Демченка, О. П. Денєги, В. В. Джуня, Б. Н. Жаркова, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, М. І. Зубрицького, С. О. Іванова, О. М. Каплі, І. Я. Кисельова, З. Я. Козак, Р. І. Кондратьєва, С. О. Лисенка, І. О. Лосиці, М. В. Лушникової, О. М. Мовчана, В. Л. Наумова, О. М. Обушенка, Г. В. Осового, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, О. О. Піфко, М. Ю. Потоцького, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Г. Ю. Семигіна, З. К. Симорота, М. І. Смоковича, В. І. Смолярчука, Т. А. Сошникової, Г. О. Стоян, О. Д. Терещука, В. М. Толкунової, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. А. Чибісова, В. О. Швеця, Б. В. Шуби, О. Х. Юлдашева та інших провідних вітчизняних науковців.

Проблематику захисту трудових прав і права соціального забезпечення, а також охорони праці працівників правоохоронних органів досліджували А. О. Банчук, В. С. Венедіктов, О. О. Дяченко, Б. В. Кирдан, П. В. Коломоєць, М. М. Клемпарський, О. М. Куракін, К. Ю. Мельник, В. І. Московець, О. І. Осауленко, А. В. Петровський, С. О. Погрібний, М. І. Хавронюк, Г. В. Чурпіта, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко, І. І. Яцкевич та інші вчені.

Зазначені та інші вчені зробили значний внесок у розроблення досліджуваної проблематики, проте в умовах законодавчих змін простежується відсутність системного наукового підходу до організації і тактики використання можливостей профспілок.

Наукове осмислення досліджуваного питання дає змогу розробити пропозиції щодо вдосконалення правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів, що сприятиме захисту інтересів працівників у сучасних умовах. Зазначене зумовлює необхідність перегляду застарілих наукових підходів, усунення термінологічної неузгодженості та урахування оновленого законодавства, що й визначає актуальність обраної теми дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до Основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних, суспільних і гуманітарних наук на 2019–2023 роки (Постанова президії Національної академії наук України від 30 січня 2019 року № 30); Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021–2025 рр. в частині п. 1–5 підрозділу 1.1. «Правові механізми забезпечення і захисту прав та свобод людини», п. 6 підрозділу 1.2. «Удосконалення національної правової системи та її адаптації до європейського права»; Плану основних заходів Міністерства внутрішніх справ України на 2021 рік (наказ МВС України від 28 грудня 2020 р. № 920); відповідає пріоритетним напрямам наукових досліджень відповідно до Наказу МВС України «Про затвердження тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних)

розробок на 2020–2024 роки» (Наказ МВС України від 11 червня 2020 р. № 454), Основних напрямів наукових досліджень Національної академії внутрішніх справ на 2018–2020 років, схвалених Вченою радою Національної академії внутрішніх справ (протокол від 26 грудня 2017 р. № 28/1), Основних напрямів наукових досліджень Національної академії внутрішніх справ на 2021–2024 роки, затверджених рішенням вченої ради Національної академії внутрішніх справ від 21 грудня 2020 року (протокол № 23).

Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні Вченої ради Національної академії внутрішніх справ від 03 листопада 2020 року (протокол № 21).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є теоретичне узагальнення та розв’язання комплексної науково-прикладної проблеми правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів з розробленням пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення законодавства в частині забезпечення гарантій їх діяльності у сучасних соціально-партнерських відносинах.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити такі *завдання*:

- з’ясувати стан наукового опрацювання проблеми правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів та окреслити історико-правові передумови їх виникнення;
- дослідити еволюцію правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів;
- проаналізувати міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів і можливості його використання в Україні;
- систематизувати наукові підходи до інтерпретації поняття «правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів», що реалізується через представництво інтересів спілчан, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці, з’ясувати та проаналізувати основні елементи правового

статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів і визначити його наукове поняття;

– охарактеризувати нормативно-правовий підхід до визначення понять «права професійних спілок» та «обов'язки професійних спілок», проаналізувати сучасний стан наукових досліджень проблем правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів;

– окреслити та проаналізувати права профспілок працівників правоохоронних органів, які визначають їх правовий статус та з'ясувати особливості законодавчого закріплення обов'язків профспілок;

– сформулювати поняття та встановити основні види юридичних гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів;

– окреслити гарантії для працівників правоохоронних органів, обраних до профспілкових органів як можливостей для здійснення їх повноважень;

– сформулювати концептуальне бачення сучасного стану реалізації роботодавцями обов'язків щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, що є важливими для забезпечення взаєморозуміння між роботодавцями та профспілками, покращення умов праці та захисту прав працівників правоохоронних органів;

– виробити пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які складаються під час організації та діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів.

Предмет дослідження – правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети й вирішення обумовлених нею завдань при проведенні наукового дослідження використовувались загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, зокрема діалектичний, системно-структурний, формально-логічний,

формально-юридичний, логіко-нормативний, логіко-семантичний, історико-правовий, компаративістський та метод правового моделювання, що дало змогу розглянути правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів і наукові засади забезпечення їх діяльності у їх розвитку та взаємозв'язку.

Діалектичний метод використано для аналізу доктринальних і нормативних джерел дослідження правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів (підрозділи 1.1, 1.2); *системно-структурний* – для дослідження правового статусу та забезпечення діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів правовими засобами як цілісної теоретико-прикладної проблеми у межах усієї роботи (розділи 1–3); *формально-логічний* – з метою окреслення гарантій прав професійних спілок працівників правоохоронних органів (розділ 3); *формально-юридичний* – використано для з'ясування змісту норм права, що регулюють певні аспекти організації та діяльності профспілок працівників правоохоронних органів (розділи 1–3); *логіко-нормативний* – для аналізу нормативно-правових актів з питань забезпечення діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів (розділи 1–3); *логіко-семантичний* – для окреслення етапів становлення та розвитку правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, визначення понять «права професійних спілок» та «обов'язки професійних спілок», аналізу сучасного стану наукових досліджень проблем правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів (підрозділи 1.3, 2.1, 2.2, 2.3); *історико-правовий* – у процесі розкриття наукової розробки проблеми правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів і розвитку досліджуваного явища, сучасного стану наукових досліджень, законодавства й правозастосовної практики; еволюції правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів (підрозділи 1.1, 1.2, розділ 2); *компаративістський* – для виявлення особливостей трансформації правових засад організації та діяльності суб'єктів

трудового права, а також оцінки можливостей упровадження іноземного досвіду у вітчизняну правозастосовну практику (підрозділ 1.3); *моделювання* – при формулюванні висновків до розділів і загальних оцінок, а також пропозицій щодо правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів (розділ 2).

Науково-теоретичне підґрунтя дисертації становлять наукові праці фахівців у галузі філософії, загальної теорії держави і права, теорії управління та правоохоронної діяльності, соціальних і гуманітарних наук.

Емпіричну базу дослідження становлять Постанови Верховного Суду, рішення Конституційного Суду України, Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, Європейського суду з прав людини, аналітичних і статистичних матеріалів правоохоронних органів України, Федерації профспілок України, дані Єдиного реєстру порушень прав профспілок.

Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, законодавчих і підзаконних нормативно-правових актах, які визначають правові засади регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, а також міжнародних правових актів і законодавства окремих зарубіжних країн, досвід правового регулювання діяльності суб'єктів трудового права яких може бути використано в Україні.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших у науці трудового права комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем в аспекті вивчення правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, що дає цілісне уявлення про поняття, ознаки, принципи, функції та особливості діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів, особливості правового становища професійних спілок працівників правоохоронних органів різних країн, а також актуальні аспекти проблематики реалізації повноважень профспілок.

Результати дослідження конкретизуються в таких наукових положеннях, що виносяться на захист:

вперше:

– розкрито зміст правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів як визнаної Конституцією та законами України сукупності вихідних і невід’ємних їхніх прав та обов’язків, що характеризується обсягом закріплених за ними юридичних можливостей, завдяки яким профспілки беруть участь у конкретних соціально-трудових правовідносинах;

– проаналізовано еволюцію правового регулювання правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів у контексті дослідження основних історико-правових етапів становлення та розвитку профспілок, зокрема: перший – від появи перших законодавчих актів, які регулювали діяльність профспілкових організацій на теренах України, до початку формування галузевих профспілок (1817–1917 рр.); другий – законодавство профспілок доби УНР (1917–1919 рр.); третій – законодавство профспілок в УРСР (1919–1991 рр.); четвертий – законодавство профспілок в незалежній Україні (1991–2004 рр.); п’ятий – законодавство профспілок періоду постпомаранчевої революції (2004 р. – дотепер), що дозволило дослідити проблеми правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів;

– аргументовано необхідність вступу профспілок поліцейських України (Всеукраїнської профспілки Національної поліції, Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України) до Європейської конфедерації поліції (EuroCOP)¹ з метою представництва української поліції на міжнародному та європейському рівнях, що розширить можливості співпраці з різними міжнародними та європейськими організаціями;

¹ *Примітка.* Європейська конфедерація поліції (EuroCOP) є головною організацією для 30 поліцейських профспілок і організацій персоналу в Європі та представляє інтереси понад 230 000 поліцейських у 25 країнах Європи.
URL: https://eurocoporg.translate.google/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=sc

– з огляду на воєнні дії на території України та зарубіжний досвід трансформації правових засад організації та діяльності суб'єктів трудового права доведено доцільність запровадження позитивного досвіду правового регулювання діяльності профспілок працівників правоохоронних органів в Україні з метою приведення відповідного законодавства України до стандартів ЄС в частині гарантування державним службовцям, працівникам поліції, військовослужбовцям, суддям, прокурорським працівникам та іншим категоріям громадян гідних умов праці, належного рівня заробітної платні, пенсії та безпеки;

– обґрунтовано, що правовий статус професійних спілок вимагає реформування в частині захисту трудових, соціально-економічних інтересів працівників, гарантій їх діяльності, як то ефективний контроль за законністю роботодавців під час звільнення працівників, що є важливим кроком у забезпеченні права на створення профспілок як незалежних об'єднань працівників і сприятиме підвищенню авторитету професійних спілок, і, відповідно, кращому захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

– доведено, що визнання стороною соціального діалогу профспілкової сторони є помилковим ствердженням з огляду на те, що профспілки – це представники працівників, тому саме вони і мають бути представниками сторони;

удосконалено:

– функції професійних спілок через уточнення вже виокремлених у науковій літературі та зазначено, що функціями професійних спілок, передусім є забезпечення обороноздатності держави, захисна, представницька, контрольно-наглядова, соціально-економічна, культурно-виховна, консультативна, нормотворча та функція міжнародної співпраці;

– теоретико-правові підходи до визначення поняття «правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів», до якого віднесено трудову правосуб'єктність; статутні трудові права та обов'язки; юридичні

гарантії трудових прав та обов'язків; відповідальність за порушення трудових обов'язків, беручи до уваги той факт, що на законодавчому рівні не закріплено правовий статус поліцейських професійних спілок і не передбачено погодження певних питань проходження служби та звільнення з неї з професійною спілкою;

– визначення змісту теоретичної конструкції «правосуб'єктність профспілок працівників правоохоронних органів» як визнаної законом здатності професійної спілки з моменту її легалізації мати права і обов'язки із захисту трудових прав працівників правоохоронних органів та представництва їх інтересів, а також можливість набувати своїми діями відповідних суб'єктивних прав та обов'язків і здатність нести юридичну відповідальність, і запропоновано її нормативне закріплення як правової категорії;

дістали подальший розвиток:

– позиції щодо правового визначення правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів. Аналіз законодавчих норм дозволив дійти висновку про відсутність термінологічної єдності в позначенні правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів;

– теоретичні розробки поняття та елементів правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів з урахування множинності джерел їх закріплення;

– теоретичні підходи до визначення поняття «забезпечення гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів», що полягає в забезпеченні рівних умов праці та захисті прав працівників правоохоронних органів, сприяючи таким чином покращенню професійного середовища та забезпеченню ефективної роботи правоохоронців;

– положення щодо впровадження дієвих механізмів взаємодії профспілок, держави та роботодавців у рамках соціального партнерства з метою окреслення ефективних напрямів їх удосконалення;

– аргументація доцільності внесення змін до відповідних норм Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та іншого

профільного законодавства з метою закріплення на законодавчому рівні правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів і погодження певних питань проходження служби та звільнення з неї з професійною спілкою.

Практичне значення отриманих результатів полягає у використанні та можливості використання розроблених пропозицій та висновків у:

- *законотворчій діяльності* – в процесі оптимізації трудового законодавства України та інших держав;
- *правозастосовній діяльності* – для подальшого розвитку та вдосконалення правозастосовної діяльності у сфері трудового права;
- *освітньому процесі* – під час підготовки та викладання навчальної дисципліни «Трудове право» та відповідних спецкурсів; у процесі підготовки підручників і навчальних посібників, а також навчально-методичних матеріалів (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 5 квітня 2024 р., Додаток Б);
- *науково-дослідній сфері* – під час проведення подальших наукових розвідок у сфері трудового права (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 5 квітня 2024 р., Додаток Б).

Особистий внесок здобувача. Положення, що викладені в дисертації та винесені на захист, розроблені автором особисто. Висновки й положення дисертаційного дослідження мають самостійний характер.

Апробація результатів дисертації. Результати, що розкривають основні положення дисертаційного дослідження, сформульовані пропозиції та висновки було оприлюднено на п'яти міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, круглих столах, зокрема: науково-практичній конференції, присвяченій 98-й річниці від дня народження О. А. Пушкіна «Проблеми цивільного права та процесу» (м. Вінниця, 19 травня 2023 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Восьмі таврійські юридичні наукові читання» (м. Київ, 16–17 червня 2023 року); кафедральному науково-теоретичному круглому столі «Реалізація норм цивільного законодавства в

умовах сьогодення» (м. Київ, 09 лютого 2024 року); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Трансформація правової системи України: виклики сучасності» (м. Київ, 21 лютого 2024 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів» (м. Дніпро, 29 лютого 2024 року).

Публікації. Основні положення та висновки, що сформульовані в дисертації, відображено у 9 наукових публікаціях, серед яких 4 статті, опублікованих у виданнях, включених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, 5 тезах наукових доповідей, оприлюднених на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях і круглому столі.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотацій, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що охоплюють дев'ять підрозділ, однієї таблиці, висновків, списку використаних джерел (247 найменувань на 27 сторінках) та 2 додатків на 6 сторінках. Повний обсяг дисертації становить 244 сторінки, з них основного тексту 194 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

1.1. Стан наукової розробки проблеми правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів

Набуття Україною статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу (далі – ЄС) поставило перед державою низку завдань, від вирішення яких залежать подальші дії щодо членства в ЄС. Одним з таких завдань є реформа системи органів правопорядку. Варто зазначити, що реформування правоохоронних органів уже відбувалося в 2015–2016 рр., коли була створена патрульна поліція. Однак наразі ще залишилися питання інших сфер правоохоронної діяльності, так званий кримінальний блок (розслідування злочинів, кримінальне правосуддя). Здійснюючи реформи, держава також повинна гарантувати правоохоронцям належний захист їхніх трудових прав.

Відтак, в умовах реформування правоохоронної системи України більш глибокого дослідження потребує питання правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. Без здійснення діяльності спеціально уповноважених на це суб'єктів трудового права, поміж яких є і професійні спілки, неможливе належне забезпечення охорони праці працівників правоохоронних органів [103].

Україна як демократична, соціальна й правова держава вживає заходів щодо втілення в життя загальнолюдських цінностей, прав та свобод особистості, захисту прав всіх професій. Становлення України як незалежної держави та обрання європейського вектору розвитку є передумовою високого рівня соціально-економічного добробуту та захисту прав і свобод громадян. Відповідно до ч. 3. ст. 36 Конституції України громадяни мають право на

участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Основний Закон України визначає характерні ознаки професійних спілок:

- професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності;
- професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів;
- усі професійні спілки мають рівні права;
- обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією [67] і законами України.

Як бачимо, Конституція України встановлює обмеження для певної категорії громадян щодо членства у професійних спілках і зазначає, що такі обмеження можуть бути в законах.

Сьогодні професійні спілки є найвпливовішими й наймасовішими громадськими об'єднаннями, які виражають і захищають соціально-трудові інтереси працюючих. Від початку своєї діяльності профспілки спрямовують зусилля на підвищення рівня захищеності трудових прав і законних інтересів працівників. Їхнє значення особливо очевидне в контексті діяльності правоохоронних органів, співробітники яких часто стикаються зі складними ситуаціями та викликами, пов'язаними з виконанням службових обов'язків [53].

Профспілки працівників правоохоронних органів мають давню історію становлення і розвитку на території України, вивчення якої, а також дослідження правового регулювання їх правового статусу, дасть змогу ширше зрозуміти функції діяльності цих профспілок, у яких виражається їх сутність і реальна роль. Ці профспілки є важливими суб'єктами трудових правовідносин і покликані захищати і підтримувати своїх членів у їх професійній діяльності. Будучи важливою складовою системи трудових відносин, профспілки працівників правоохоронних органів наділені правами та обов'язками, що

становлять основу їх правового статусу. В силу специфіки правоохоронної діяльності цим профспілкам притаманні певні особливості, що відрізняють їх від інших професійних спілок.

Становлення професійних спілок працівників правоохоронних органів як суб'єктів трудового права з часів створення першого профспілкового осередку на теренах України і дотепер, особливості їхньої діяльності на сучасному етапі, характерні елементи їх правового статусу є предметом вивчення низки вітчизняних учених, зокрема Я. І. Безуглої, К. М. Варшавського, І. С. Войтинського, Ю. М. Гершанова, В. М. Горшенєва, Б. В. Кирдана, Б. А. Колесникова, Р. І. Кондратьєва, А. М. Курінного, К. Ю. Мельника, А. Ю. Олійника, Б. П. Пастухова, А. В. Петровського, О. В. Смирнова, І. О. Снігірьової, В. В. Соломінчука, О. А. Трюхан, Є. Б. Хохлова, А. І. Цепіна, Ф. А. Цесарського, Г. В. Чурпіти та інших.

Проблемні аспекти визначення місця професійних спілок у громадянському суспільстві, системі суб'єктів трудового права та їхній вплив на суспільні відносини досліджували В. С. Венедиктов, Ю. А. Вишневський, Г. С. Гончарова, Ю. М. Гришина (Щотова), М. І. Дубровський, І. В. Зуб, М. І. Іншин, О. І. Кисельова, М. М. Клемпарський, К. Р. Корощенко, Л. І. Лазор, В. М. Марич, А. А. Мартинюк, А. Р. Мацюк, Г. В. Осовий, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, С. М. Третяк, Н. А. Циганчук, Г. І. Чанишева, І. Є. Чумаченко, І. М. Якушев, О. М. Ярошенко та інші.

Попри значний науковий інтерес до досліджуваної нами проблематики, низка дискусійних питань потребує подальших наукових розвідок. З огляду на нагальну потребу підвищення ефективності функціонування правоохоронної системи дослідження проблематики діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів, на наше переконання, сьогодні є досить актуальним.

Вивчення масиву першоджерел, наукової літератури дало змогу дійти висновку, що розвиток професійних спілок працівників правоохоронних органів відбувався через еволюцію цього феномену відповідно до змін його функцій. І хоча у процесі свого розвитку професійні спілки працівників правоохоронних органів пройшли багато випробувань, усе ж вони зберегли своє значення та актуальність для правоохоронних органів.

Аналіз дослідження свідчить, що науковцями опубліковано серію наукових праць, присвячених питанням становлення та розвитку професійних спілок, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів, а також з'ясуванню проблем витоків законодавства про професійні спілки й аналізу правового регулювання їх правового статусу.

Визначаючи історичні особливості становлення і розвитку українських профспілок, варто зазначити, що на початку ХХ ст. ці питання висвітлювалися у працях Е. О. Шатани «З історії професійного руху на Україні у 1918–1919 рр.» (1921) [200]; М. Балабаніва «Нарис з історії робітничого руху на Україні» (1928) [5]; Г. Новополіна та І. Бронштейна «Нариси розвитку професійного руху на Дніпропетровщині» (1927) [93].

У радянський час діяльність профспілок в окремі періоди розвитку України досліджувалася недостатньо. Можемо лише назвати декілька монографічних досліджень, зокрема дисертаційне дослідження А. Ф. Суrowого «Керівництво партійних організацій України діяльністю профспілок у період громадянської війни (1918–1920 рр.)» (1970) [184]; наукові посібники Є. М. Складенка «Нариси історії профспілкового руху на Україні 1917–1920 рр.» (1974) [169]; Зозулі І. А., Суrowого А. Ф. «Партійне керівництво профспілковим рухом на Україні в період громадянської війни» (1979) [49]; Ю. В. Бабка «Нариси історії професійних спілок Української РСР» (1983) [4]; П. М. Чернеги «Профспілки Української РСР у роки Великої Вітчизняної війни 1941–1945 рр.» (1987) [195]; А. Русначенка «Пробудження. Робітничий рух на Україні в 1989–1993 рр.» (1995) [162]; Р. Я. Береста «Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817–1939 рр.)»

(1995) [6]; Б. І. Андрусишина «У пошуках соціальної рівноваги. Нарис історії робітничої політики українських урядів, революції та визвольних змагань 1917–1920 рр.» (1995) [3] та «Робітнича політика українських урядів (1917–1920 рр.)» (1997) [2]; Г. О. Стояна «Профспілки України (1992–1997)» (1998) [182]; В. М. Докашенка «Профспілки в умовах тоталітарної системи (70-ті – 80-ті рр.)» (1999) [32].

Сучасні вітчизняні науковці [26, 33, 80, 193, 237], звертаючись до періодизації історії профспілкового руху й досліджуючи історію становлення профспілок з часів створення першого профспілкового осередку на теренах України, а також правове регулювання їх правового статусу, виокремлюють певні етапи становлення та розвитку профспілок.

Так, А. Р. Мацюк у своїй науковій праці «Функції профспілок у становленні соціально-партнерських відносин при укладенні колективних договорів і угод» (2014) окреслює три етапи становлення профспілок:

1) 1921–1929 рр. – визначався такими рисами діяльності профспілок, як: створення умов для реалізації солідарних ідей серед робітничого класу та селянства з використанням досвіду західноєвропейського соціалістичного руху; виховання самостійно діючих членів профспілки, які можуть вимагати у державних органів влади виконання законів про працю та забезпечити захист від організаційно-фінансового тиску власника робочих місць; активна участь профспілок у процесах економічного й політичного будівництва; використання профспілками права законодавчої ініціативи; участь у міжнародній діяльності на рівнях галузевих зв'язків;

2) 1929–1992 рр. – характерні такі риси діяльності профспілок: об'єднання працівників в профспілки задля вирішення народногосподарських завдань; ідеологічне виховання працівників; участь в організації виробничого процесу, розвиток інституту соціалістичного змагання; декларативний характер законодавчої ініціативи та правотворчості; формальна міжнародна діяльність;

3) 1992 р. – дотепер – притаманні такі риси діяльності профспілок, як: перехід органів профспілки України від виконання державних функцій до роздержавлення, до ролі соціального партнера або конструктивної опозиції у співвідношеннях з органами влади та власниками або роботодавцями; поява незалежних профспілок; застосування колективно-договірного регулювання як пріоритетного напрямку діяльності профспілок у розбудові соціально-партнерських відносин [80, с. 132].

Ю. М. Гришина у праці «Захисна функція профспілок: історичний аспект змістовних змін від виникнення профспілок до набуття Україною незалежності» (2015) виокремлює п'ять етапів:

- 1) 1817–1917 рр. – період від створення першого профспілкового осередку у Львові до проголошення Української Народної Республіки;
- 2) 1917–1919 рр. – профспілки доби Української Народної Республіки та національно-визвольних змагань;
- 3) 1919–1990 рр. – профспілки в УРСР – період від I Всеукраїнського з'їзду профспілок до створення Федерації незалежних профспілок України;
- 4) 1990–2004 рр. – профспілки в незалежній Україні;
- 5) 2004– дотепер – профспілки періоду постпомаранчевої революції [26, с. 114].

Варто вказати, що наведені періодизації є досить умовними і потребують додаткового осмислення й уточнення. Нам імпонує періодизація, запропонована Ю. М. Гришиною, якою охоплено історію профспілок з позиції хронології та історичних змін змісту їхньої діяльності.

Досліджуючи особливості становлення і розвитку профспілок на теренах України, звернемося до напрацювань сучасних науковців, зокрема варто виокремити наукові праці, в яких профспілки досліджуються з урахуванням наявного політико-правового устрою. Це праці А. Русначенка «Приспана сила: Робітники, робітничий рух і незалежні профспілки України від кінця 1940-х до початку 90-х рр.» (2000) [161]; авторського колективу під керівництвом О. П. Реєнта «Нариси історії професійних спілок України»

(2002) [89]; М. А. Головка та О. Є. Лисенка «Профспілки України в період Великої вітчизняної війни 1941–1945 рр.» (2002) [25]; П. П. Гай-Нижника «Робітничі профспілки, роботодавці і гетьманський уряд: історія трибічного конфлікту і досвід незавершеної розв'язки» (2002) [19]; П. М. Бондарчука «Політика українізації і профспілки УСРР (1920-і рр.)» (2002) [8]; О. М. Мовчана «Українські профспілки в компартійно-радянській системі влади (20-ті рр.)» (2004) [87]; О. Синенка «Профспілковий рух на Єлисаветградщині на початку ХХ століття» (2015) [163]; В. В. Соломінчука «Зародження законодавства про професійні спілки на теренах України» (2015) та інших.

Як бачимо, питання дослідження правового статусу та діяльності професійних спілок завжди було в полі зору науковців. Сфера таких досліджень різноманітна: порядок створення, легалізації реорганізації, припинення діяльності профспілок; класифікація основних прав та обов'язків профспілок; уточнення понятійного апарату щодо діяльності профспілок; відмінність профспілок від громадських об'єднань тощо.

Так, Н. А. Циганчук у праці «Проблеми правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права» (2019) стверджує, що, незважаючи на те, що профспілки можуть вступати у відносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо), визначальними є відносини, що регулюються трудовим правом, оскільки основним завданням професійних спілок є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Саме трудове право концентрує абсолютну більшість прав та обов'язків профспілок, що дають змогу визначити їх правове становище, правосуб'єктність і розглядати їх як суб'єктів трудового права, які за законом мають правовий статус. Учена доводить, що правовий статус забезпечує профспілкам можливість брати участь у конкретних соціально-трудових правовідносинах. Відтак, права профспілок у сфері праці – основна частина їх правового статусу, тобто сукупності прав та обов'язків, якими вони наділені. Проте це не лише права у

сфері праці, а й права профспілок як юридичної особи, і право на участь в управлінні державними соціальними фондами, права в галузі екології, приватизації тощо. Зміст статусу профспілок у сфері праці (як суб'єктів трудового права) характеризується обсягом закріплених за ними юридичних можливостей [194, с. 132].

У науковій статті «Профспілки як інститут громадянського суспільства» (2006) С. М. Третяк зазначає, що профспілки є важливим інститутом громадянського суспільства, покликаним представляти, виражати і захищати інтереси найманих працівників як громадян, але їх роль у функціонуванні громадянського суспільства залежить від різноманітних обставин: стан і розвиток самого громадянського суспільства, його складових; стану і політики держави; стану і розвитку профспілок, профспілкового руху [190].

У праці «Роль профспілок в процесі становлення та розвитку громадянського суспільства» (2015) Ю. М. Гришина зазначає, що за рахунок соціальної активності профспілки мають можливість формувати та висловлювати позиції працівників щодо питань виробництва, умов праці, її оплати тощо, при цьому вони не тільки активно демонструють свої позиції, але й мають реальну можливість здійснювати корегувальний вплив на рішення роботодавців та певним чином впливати на перебіг загальносуспільних процесів у сфері праці [28, с. 189].

Схожі твердження висловлює і М. М. Клемпарський у своїй статті «Роль та значення професійних спілок як суб'єктів трудового права» (2018), наголошуючи, що професійні спілки є важливим соціальним інститутом громадянського суспільства, які створюються працівниками з метою захисту, охорони та реалізації своїх трудових прав [56, с. 100].

Попри значний внесок учених у розробку досліджуваної нами теми, варто акцентувати на недостатній кількості наукових праць і відсутності спеціального дослідження, що обумовлює необхідність додаткового вивчення цього питання.

Не вдаючись в подробиці історичних етапів становлення та розвитку професійних спілок, лише зазначимо, що історія профспілкового руху в Україні бере початок на західноукраїнських землях, коли 6 листопада 1817 р. у приватній друкарні м. Львова було створено захисну організацію працюючих під назвою «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи». Однак на той час діяльність профспілок не була врегульована нормами права, а згодом основні умови створення профспілок було регламентовано цісарським патентом, що набув чинності 20 грудня 1859 р. [170, с. 118].

Кінець XIX – початок XX ст. ознаменувався створенням нових профспілкових організацій та виробленням основних принципів профспілкової роботи, які не втратили своєї актуальності дотепер. Передусім йдеться про захист трудових прав, економічних інтересів та соціальних гарантій працюючих, розвиток соціального діалогу та колективно-договірні відносини [103].

Варто вказати, що на кінець 1905 р. в Україні налічувалося сто сім професійних спілок: тридцять – в Одесі, вісімнадцять – у Києві, тринадцять – у Харкові, одинадцять – в Катеринославі, десять – у Миколаєві, двадцять сім – у Полтаві. Також були створені Центральні бюро професійних спілок у Києві, Катеринославі та Одесі [38].

Перший міжспілковий орган – Центральне бюро професійних спілок (ЦБПС) було створене в Харкові у вересні 1905 р. Першим юридичним актом, що закріплював за найманими працівниками право на створення профспілок стали «Тимчасові правила про професійні товариства», введені 4 березня 1906 р. [59, с. 23].

Поява перших колективних договорів між підприємцями та працівниками припадає на період революції 1905–1907 рр. Саме цей факт засвідчив здатність працівників виробляти і відстоювати нові умови найму та можливість закріплювати їх у відповідних правових документах [103].

Як переконують статистичні документи першої половини 20-х рр. XX ст., саме в той час починають формуватися галузеві профспілки. Так, наприклад, на кінець 1920 р. профспілки РОБОС налічували 76 266 осіб – робітників освіти, робітників розумової праці, профспілок Медсандруку, Радторгслужбовців тощо [147, с. 14–17].

В Україні втрата незалежності профспілок відбулася в квітні 1921 р. на Всеукраїнському з'їзді профспілок. Саме з цього періоду починається наступ на їхню нейтральність й нав'язується повна залежність українського профруху від Всесоюзної центральної ради професійних спілок (ВЦРПС) – органу, що здійснював керівництво всією діяльністю профспілок СРСР у проміжках між з'їздами. З середини 1960-х до середини 1980-х років профспілкові організації остаточно сформували певну модель, яка відповідала радянському суспільству [187].

У жовтні 1990 р. Установчим з'їздом професійних організацій України було оголошено про створення правонаступниці Укрпрофради – Федерації незалежних профспілок України (ФНПУ), діяльність якої спрямовується на виконання своїх основних функцій щодо соціального захисту [103].

З становленням України як незалежної держави розпочалася консолідація профспілкових об'єднань. Станом на 1998 рік вже було 10 національних міжгалузевих об'єднань і 14 галузевих профспілок, що не ввійшли до складу міжгалузевих центрів. Найчисленнішою серед них була Федерація профспілок України, котра об'єднувала 17,7 млн осіб. Усього до профспілок України входило 23,5 млн осіб [166].

З кінця 1990-х рр. розпочався занепад профспілкового руху, який найбільше зачепив ФПУ. До 2008 чисельність членів ФПУ скоротилася до 9,2 млн осіб [86]. Наразі в її лавах нараховується 3 мільйона членів профспілок. До складу ФПУ входять 46 всеукраїнських профспілок і 25 профоб'єднань [52]. Як бачимо, кількість членів професійної спілки постійно зменшувалася, що можна пояснити недовірою до діяльності професійної спілки, нерозумінням доцільності членства, небажанням сплачувати членські внески

тощо. Варто вказати, що бракує інформації щодо професійних спілок правоохоронних органів, можна лише зазначити, що наразі діють:

Всеукраїнська професійна спілка Міністерства внутрішніх справ України, зареєстрована 29 листопада 2017 року [16];

Всеукраїнська профспілка Національної поліції України, зареєстрована 20 вересня 2017 року та налічує більше 22 000 членів [18];

Всеукраїнська професійна спілка працівників органів державної податкової служби, зареєстрована 27 березня 2000 року, налічує 22 500 членів [15];

Всеукраїнська профспілка військових, працівників правоохоронних органів та учасників бойових дій, зареєстрована 20 серпня 2019 року [17];

Первинна профспілкова організація Національного агентства України з питань запобігання корупції, зареєстрована 14 грудня 2016 року (офіційний вебсайт відсутній);

Первинна профспілкова організація Апарату Ради національної безпеки і оборони України, зареєстрована 21 квітня 2016 року [145];

Об'єднана профспілкова організація Державної прикордонної служби України, зареєстрована 25 лютого 2008 року [94];

Об'єднаний комітет Профспілки Служби безпеки України, зареєстрований 24 березня 2000 року (офіційний вебсайт відсутній);

Спільний представницький орган профспілкових організацій Державної кримінально-виконавчої служби України створений 18 травня 2018 р., об'єднує Регіональні профспілкові організації Західного, Південного, Південно-Східного міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції України (150 первинних профспілкових організацій органів і установ Державної кримінально-виконавчої служби України із загальною чисельністю понад 22 тис. членів профспілки [171].

Профспілка працівників Збройних Сил України, створена [рішенням першого Установчого з'їзду Профспілки 23 квітня 1992 року](#), налічує

9 об'єднаних комітетів професійної спілки та 39 первинних профспілкових організацій прямого підпорядкування ЦК Профспілки, і нараховує в своїх лавах понад 25 тисяч членів [142];

Первинна профспілкова організація працівників Генеральної прокуратури України, зареєстрована 25 липня 2000 року [96];

Незалежна професійна спілка працівників прокуратури всіх областей, Профспілки прокуратури Західного регіону України з нагляду за додержанням законів у воєнній сфері. Всі вони є членами профспілкового руху України.

Досліджуючи діяльність профспілкових органів державних службовців правоохоронних органів, О. О. Єрмак у праці «Діяльність профспілкових органів як додаткова гарантія захисту трудових прав державних службовців правоохоронних органів» (2020) вказує на наявність особливостей регулювання профспілкових відносин щодо працівників окремих правоохоронних органів, зокрема Національної поліції України, Державної кримінально-виконавчої служби України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Служби судової охорони [39, с. 140].

Учений слушно акцентує на тому, що бракує єдиного переліку правоохоронних органів, щодо яких встановлюються відповідні особливості в законодавстві. З огляду на те, що такий вибіркового підхід законодавця до включення в переліки тих чи інших державних органів є не зрозумілим, науковець пропонує, і ми цілком поділяємо таку думку, враховуючи принцип рівності, в цій частині привести у єдину відповідність положення Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та КЗпП України.

Варто підсумувати, що всі науковці, які досліджували місце та роль професійних спілок як суб'єкта трудових відносин, дійшли висновку, з яким варто погодитися, про те, що професійні спілки є важливим соціальним утворенням в державі, що сприяє формуванню громадянського суспільства, їхня діяльність сприяє налагоджуванню соціального діалогу між

роботодавцем і працівником, бізнесом і державою. Аргументувати це можна тим, що:

1) громадянське суспільство складається з громадян, які реалізуючи свої права самостійно створюють об'єднання та організації, наприклад професійні спілки, для задоволення своїх трудових потреб та обстоювання колективних інтересів;

2) професійна спілка є однією з сторін соціального діалогу, тобто процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [137];

3) активна участь професійних спілок у соціально-економічній сфері розвитку регіонів та системі управління територіальним розвитком держави [158].

У громадянському суспільстві всі громадяни мають рівні права та обов'язки, однакові можливості для реалізації та задоволення своїх матеріальних і моральних потреб. Але законодавством може бути обмежене певне право для певної категорії осіб.

В. А. Шатіло робить висновок, що професійні спілки є важливим елементом механізму публічної влади [201], а М. В. Денисюк зазначає, що професійні спілки діють поряд із політичними партіями, неурядовими організаціями, медіа, які становлять «соціальну основу правової держави, без якої не відбувається правова держава й не здійснюється верховенство права» [30, с. 86]. З точкою зору згаданих науковців варто погодитися, адже аналіз ст. ст. 20–32 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» надає професійним спілкам у сфері публічної влади такі повноваження:

1) подавати пропозиції до проєктів законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Такі законопроєкти подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань. Якщо проєкти нормативно-правових актів, що стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, то повинна бути врахована думка відповідних профспілок, об'єднань профспілок;

2) вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів з питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

3) в разі відсутності на підприємстві колективного договору, питання форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат обов'язково обговорюються з профспілкою;

4) здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про працю та про охорону праці;

5) беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних і територіальних програм зайнятості та інші [135].

Відтак, у різних країнах професійні спілки відіграють значну роль у побудові громадянського суспільства, але варто погодитися з В. А. Шатіло, який зазначає, що діяльність профспілок наразі має декларативний характер, адже публічна влада не завжди дослухається до їхньої думки, а тому варто на законодавчому рівні запровадити відповідальність за перешкоджання профспілкам здійсненню своєї діяльності в межах визначеної законом компетенції. До того ж наявні і внутрішні проблеми у функціонуванні

профспілкових організацій, які пов'язані зі зниженням довіри до інституту профспілок серед працівників і небажанням останніх брати активну участь в їхній діяльності, високим рівнем безробіття та трудової міграції [201, с. 42]. Наприклад, після вбивства поліцейськими Джорджа Флойда профспілки поліцейських США стали максимально використовувати колективні договори для створення умов виправдання поліцейських, що надзвичайно ускладнило розслідування, застосування дисциплінарних стягнень і звільнення правоохоронців, але призвело до жорстоких сутичок на вулицях міст між громадянами та поліцейськими. Тобто, професійні спілки поліцейських виконували свої функції захисту прав поліцейських, але це призвело до негативних наслідків.

Також важливе значення мають наукові дослідження щодо реєстрації та припинення діяльності професійних спілок [48]. Правосуб'єктність професійні спілки набувають після державної реєстрації, яка відповідно до ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» здійснюється шляхом їх реєстрації відповідним центральним органом виконавчої влади. У разі реєстрації профспілки та їх об'єднання набувають статусу юридичної особи [55, с. 35].

Реєстрація професійної спілки відбувається відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [119]. Можна виокремити такі особливості щодо реєстрації професійних спілок:

- відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 1 зазначеного Закону України професійні спілки віднесені до громадських формувань;
- суб'єкт реєстрації професійної спілки залежить від території діяльності спілки. Якщо професійна спілка буде діяти на всій території України, тоді документи для реєстрації професійної спілки потрібно подавати до Міністерства юстиції України, а в разі створення первинних, місцевих, обласних, регіональних та республіканських професійних спілок – територіальних органів Міністерства юстиції України в Автономній

Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі (п. 14 ч. 1 ст. 1, ч. 2 ст. 5 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»);

- в Єдиному державному реєстрі містяться відомості про вид громадського формування (професійна спілка, об'єднання професійних спілок, організація профспілки, передбачена статутом профспілки, об'єднання організацій профспілок), про її статус (ст. 9 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»);

- строк розгляду документів поданих щодо реєстрації професійної спілки, її організації або об'єднання – не пізніше 15 робочих днів з дати подання документів для державної реєстрації. Строк розгляду документів може бути продовжений суб'єктом державної реєстрації за необхідності, але не більше ніж на 15 робочих днів (ст. 26 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»);

- закон чітко зазначає, що відмова у державній реєстрації (легалізації) професійної спілки, її організації або об'єднання не допускається (ст. 28 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»);

- реєстраційна справа в паперовій формі зберігається у Міністерстві юстиції України, територіальних органах Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі (ст. 29 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»);

- адміністративний збір за державну реєстрацію та внесення змін до відомостей про професійні спілки, їх організації або об'єднання не справляється. (ст. 36 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань») [119].

З аналізу Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» можна виокремити ще такі особливості створення професійних спілок:

– Закон не визначає кількість працівників, які повинні вступити до професійної спілки, тобто немає ні мінімальної кількості, ні максимальної. Однак, якщо професійна спілка бажає брати активну участь у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах та бути репрезентативною на національному рівні вона повинна налічувати не менш як сто п'ятдесят тисяч членів; на галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу – не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі; на територіальному рівні – не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. (ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»);

– реєстрація відбувається на основі заяви, до якої додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань.

Варто зазначити, що в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» є розбіжності в Законі України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» щодо назви реєстраційного органу, строків розгляду документів поданих для реєстрації професійної спілки, назви документу який видається після реєстрації.

Так, реєстраційний орган називається легалізуючий орган, виписка з Єдиного державного реєстру – свідоцтво про легалізацію. Стаття 26 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» передбачає строк розгляду – 15 днів, але за певних умов строк розгляду документів може бути збільшений не більше ніж на 15 робочих днів. Частина 4 ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає місячний термін розгляду документів. З метою однакового застосування законодавства та беручи до уваги те, що Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» є спеціальним законом в сфері державної реєстрації юридичних осіб, варто ч. 4 ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» викласти в такій редакції: «Подані документи про державну реєстрацію професійної спілки, об'єднання профспілок орган державної реєстрації розглядає не пізніше 15 робочих днів з дати подання документів для державної реєстрації. Строк розгляду документів може бути продовжений суб'єктом державної реєстрації за необхідності, але не більше ніж на 15 робочих днів. За результатом проведення реєстраційної дії видається виписка з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань».

Однак варто згадати Постанову Верховного Суду від 18 червня 2018 року (справа № 804/2581/16, адміністративне провадження № К/9901/10393/18) [113], в якій Верховний Суд вказав, і ми з цим погоджуємося, що первинна професійна спілка «ПРАВОЗАХИСНИКИ КРАЇНИ» не є професійною спілкою працівників поліції у розумінні приписів ч. 11 ст. 62 та ч. 1, 2 ст. 104 Закону України «Про Національну поліцію», що утворюється в органах (закладах, установах) поліції з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських. Як аргумент навів таке:

– у [рішенні Конституційного Суду України від 29 жовтня 1998 року у справі № 14-рп/98 \[156\]](#) під поняттям «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», яке вживається в абзаці шостому ч. 1 ст. [43-1 Кодексу законів про працю](#) України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена *на підприємстві, в установі, організації* на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди;

– між Первинною професійною спілкою «ПРАВОЗАХИСНИКИ КРАЇНИ» та Головним Управлінням національної поліції в Дніпропетровській області колективний договір не укладався. Також зі Статуту позивача не вбачається належності Спілки до Головного Управління національної поліції в Дніпропетровській області.

Тобто, сам факт реєстрації статуту професійної спілки з зазначенням приналежності до певних правоохоронних органів не передбачає поширення правового статуту професійної спілки на таке об'єднання громадян.

Дослідження проблем правового статусу професійних спілок правоохоронних органів було б неповним без дослідження питання функцій професійних спілок, як однієї з складових правового статусу професійних спілок. Так, функції професійних спілок досліджували Ю. М. Щотова (Гришина) [204, с. 105; 26, с. 113], Г. І. Чанишева [29, с. 195–201] С. В. Вишновецька, А. Г. Самборська [14, с. 52], О. О. Піфко [97, с. 246–273], О. А. Мазуренко [76] та інші.

Незмінною функцією правового статусу профспілок є представництво інтересів працівників, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці. Сталість, послідовність зміст правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права обумовлені самим існуванням трудових відносин між працівниками та

роботодавцями, необхідністю захисту прав та інтересів трудящих у цих відносинах [103].

Своєю чергою, Н. А. Циганчук, досліджуючи точки зору на суть представництва, доходить висновку, що представництво – це форма реалізації основних напрямів діяльності профспілок, спрямованих на захист основних прав та законних інтересів членів профспілки при захисті індивідуальних трудових відносин та всіх найманих працівників при колективних трудових відносинах. Отже, підтримуємо позицію вченої, що правовий статус профспілок – це їх базове правове становище в суспільстві, яке являє собою певні правовідносини профспілок з державою та з іншими суб'єктами правовідносин при реалізації профспілками представницької та захисної функцій [194, с. 132].

Отже, з аналізу наукових досліджень доходимо висновку, що функції професійних спілок можна поділити на основні (захисна і представницька) та похідні (контрольно-наглядова, соціально-економічна, культурно-виховна, консультативна, нормотворча та функція міжнародної співпраці).

Утім, ми не можемо погодитися з такою класифікацією, адже визначення поняття «функції» – це основні напрями діяльності. Діяльність професійної спілки повинна охоплювати всі сфери трудових відносин, а не лише звертати основну увагу на захист прав працівників та їх представництво. Крім того, якщо проаналізувати статuti професійних спілок (ст. 2 Статуту Європейської конфедерації поліції [178], п. 6 Статуту Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України [174], п. 8. Статуту Незалежної поліцейської профспілки Латвії [179], розділ 2 Статуту Всеукраїнської професійної спілки працівників органів державної податкової служби [175]), то напрямами діяльності зазначених професійних спілок є захисна, представницька, контрольно-наглядова, соціально-економічна, культурно-виховна, консультативна та функція міжнародної співпраці. Крім того, нові виклики, які виникли перед державами та роботодавцями (розвиток цифрової економіки, цифрових прав та цифрових платформ, проблеми зайнятості

старіючої робочої сили в smart-економіці тощо), вимагають нового бачення вирішення питань, пов'язаних з трудовими відносинами. Розвиток Індустрії 4.0, відомої як четверта промислова революція, суттєво вплинуло на світову економіку та спосіб ведення бізнесу, адже першочергово була спрямована увага на розвиток і застосування технологій, які дали можливість підприємствам обмінюватися даними в режимі реального часу, знизити витрати та покращити якість, при цьому не звертали увагу на захист працівників при звільненні у зв'язку із заміною їх роботами. За цих умов питання, які поставили Ю. М. Гришина та Г. І. Чанишева щодо майбутнього профспілок, є дуже актуальними: 1) чого можна очікувати від профспілок та які їхні перспективи в найближчі десятиліття? 2) чи будуть вони як і раніше великими членськими організаціями, що представляють усе різноманіття сьогоденних форм праці або їх подальша доля полягає у представленні інтересів невеликої, захищеної меншості? 3) чи продовжиться упадок профспілок, який намітився в останні десятиліття, або ж вони відновляться, щоб у цифрову епоху виступати таким самим значимим фактором трудових відносин, що і в промислову? [29, с. 200].

Згідно зі звітом компанії PWC «Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation», до 2030 р. автоматизація робочих місць може досягти 45 %. Ця тенденція може торкнутися 44 % працівників із низькою освітою і третини напівкваліфікованих робочих місць. До середини 2030-х рр. до 30 % робочих місць можуть бути автоматизованими [229, с. 29]. Тому постала нагальна проблема розвитку економіки, яка має бути орієнтованою на людину, стійкою та підтримувати зусилля щодо сталого розвитку. Такою промисловою революцією стала Індустрія 5.0., яка зазначає, що працівники мають бути в центрі розвитку Індустрії 5.0, вона повинна враховувати їх добробут, і працівників слід розглядати як інвестицію, а не як витрати. Профспілки, їх об'єднання повинні при розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості враховувати всі

наслідки розвитку цифрової економіки та пропонувати заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій.

Головними рисами Індустрії 5.0 в сфері трудового права є ті риси, що робить працівників більш значимими та сильнішими через використання цифрових пристроїв, й уособлює, таким чином, людино-центричний підхід до використання технологій; розширює корпоративну відповідальність [207].

Щодо корпоративної соціальної відповідальності, то профспілки повинні бути обов'язковими учасниками при вирішенні питання встановлення корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ), адже КСВ – це сфера діяльності корпорації, компанії, підприємства, фірми, установи, організації, що діє на тристоронній основі (роботодавці, органи виконавчої влади, профспілки) шляхом вирішення соціально значущих проблем як у самому бізнесі, так і за його межами, тобто на муніципальному, регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях; добросовісна ділова практика, розвиток персоналу підприємства, охорона здоров'я працівників і гарантування безпечних умов праці, охорона довкілля, використання ресурсозберігаючих технологій, а також розвиток суспільства на мікрорівні, що має на меті як досягнення найвищих результатів та високого рівня конкурентоспроможності, так і забезпечення соціальної злагоди й суспільного розвитку загалом [68].

Науковці [196] стверджують, і ми цілком поділяємо таку думку, що правовий статус профспілок становлять і закріплені в законодавстві права та обов'язки, які поділяються на права і обов'язки, що належать профспілкам як громадській організації, і права та обов'язки, якими володіють виборні виконавчі профспілкові органи – ради і комітети.

Наявність загальних прав і прав, конкретизованих для окремих профспілкових органів, забезпечує єдину для всіх профспілок правову основу їх діяльності та її необхідну диференціацію. Динаміка й розвиток правового статусу профспілок відбуваються за рахунок зміни форм реалізації наданих

профспілкам прав, включення в статус прав, яких раніше не було, що зумовлено розвитком економічних та соціальних відносин [194, с. 132].

Отже, правовий статус профспілок становлять права, обов'язки, визначені розділом II Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (соціальні та майнові), юридичні гарантії їхньої діяльності, тобто загальна система умов, засобів і способів забезпечення прав та обов'язків профспілок, і відповідальність суб'єктів цих правовідносин. Державний контроль і державний примус як засоби впливу на суб'єктів суспільних відносин з метою дотримання ними правових норм виступають основою юридичних гарантій [103].

Акцентуємо, що наведе вище стосується і галузевих профспілок, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів, і профспілок атестованих працівників органів внутрішніх справ.

1.2. Еволюція правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів

Україна як демократична, соціальна й правова держава вживає заходів щодо втілення в життя загальнолюдських цінностей, прав та свобод особистості. Становлення України як незалежної держави та обрання європейського вектору розвитку є передумовою високого рівня соціально-економічного добробуту та захисту прав і свобод громадян, важливим з яких є право на працю та на об'єднання у професійні спілки [103].

Держава має бути зацікавлена в посиленні ролі профспілок, оскільки вона в кінцевому підсумку несе відповідальність за рівень життя громадян і стан соціальної сфери, змушена приймати на себе виклики, які трансформуються у соціально-політичну нестабільність у країні [209]. Відтак, держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах

державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником або уповноваженим ним органом, а також з іншими об'єднаннями громадян [58].

В умовах нових викликів, що постали сьогодні перед українським суспільством, зокрема збройна агресія росії, пандемія коронавірусної хвороби (COVID-19), корупція та інші, посилюють роль професійних спілок, тим самим активізується їх захисна функція – відстоювання інтересів працівників профспілковими організаціями. Проте з боку населення, на жаль, рівень довіри до діяльності профспілкових організацій знижується.

Про низький рівень довіри до профспілок свідчать результати соціологічного опитування, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова з 22 лютого по 1 березня 2023 р. в рамках проекту Програми MATRA, серед державних і суспільних інститутів довіру профспілкам висловили 31 % респондентів, а недовіру 38 % [95]. Для порівняння, у 2019 р. профспілкам довіряли 23,1 % опитаних, не довіряли 57,5 %. Тобто, попри війну, відсоток тих, хто не довіряє профспілкам значно зменшився, що свідчить про зміцнення їх ролі у суспільстві.

Сьогодні профспілки є найактивнішою суспільною силою у забезпеченні сприятливих умов праці, повної й продуктивної зайнятості працездатних, їх відпочинку, гідного рівня соціального захисту, подолання та недопущення будь-яких форм дискримінації у праці та її оплаті [209]. З огляду на це нагальним, на нашу думку, вбачається вдосконалення правового регулювання створення та діяльності громадських організацій, у тому числі й професійних спілок, зокрема професійних спілок працівників правоохоронних органів як одного з ключових елементів громадянського суспільства. Своєю чергою, дослідження правового регулювання їх правового статусу дасть змогу ширше зрозуміти функції діяльності профспілок, у яких виражається їх сутність і реальна роль [103].

Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку нашої країни вимагають від вітчизняного законодавця вдосконалення механізму реалізації конституційних положень щодо забезпечення права на життя та безпечне для

життя та здоров'я середовище застосування праці, зокрема включення прав працівників правоохоронних органів у сфері охорони праці до елементів їх правового статусу. На наше переконання, службово-трудова діяльність працівників правоохоронних органів буде ефективною завдяки забезпеченню належного рівня правового та соціального їх захисту [103].

З'ясуванню проблем витоків законодавства про професійні спілки, дослідженню генезису розвитку законодавства про профспілки, питанню правового регулювання правового статусу професійних спілок, зокрема професійних спілок працівників правоохоронних органів, присвячено наукові доробки Б. І. Андрусишина, Б. К. Бегічева, Я. І. Безуглої, Р. Я. Береста, О. М. Бондаренка, К. М. Варшавського, В. С. Венедиктова, І. С. Войтинського, П. П. Гай-Нижника, Ю. М. Гершанова, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. М. Горшенєва, В. М. Догадова, І. В. Зуба, Р. І. Кондратьєва, А. М. Курінного, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, М. І. Матузова, А. Р. Мацюка, А. В. Міцкевича, Г. К. Москаленка, О. С. Олійник, Б. П. Пастухова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, О. П. Реєнта, З. К. Симорота, О. В. Смирнова, В. І. Смолярчука, І. О. Снігірьової, В. В. Соломінчука, І. С. Сопелкіна, В. Г. Ротаня, Є. Б. Хохлова, А. І. Цепіна, Ф. А. Цесарський, Б. О. Шеломова, В. І. Щербини, Г. І. Чанишевої, Л. С. Явіча, І. М. Якушева, О. М. Ярошенко та інших учених.

Однак, незважаючи на проведені дослідження, залишається низка питань щодо закріплення правового статусу професійних спілок і повноважень, що є одним з найбільш дискусійних у правовій науці.

Отже, ураховуючи обставини, що склалися, належне правове регулювання правового статусу професійних спілок, в тому числі професійних спілок працівників правоохоронних органів, є невід'ємною складовою реформування і сприятиме підвищенню ефективності функціонування правоохоронної системи загалом [103].

Грунтовне вивчення сутності та характеру правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів неможливе без

аналізу історичних передумов їх виникнення та розвитку, а також дослідження формування й основних етапів становлення та розвитку законодавства, що регулює правовий статус цих профспілок.

З огляду на це метою підрозділу є дослідження генези правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, а також аналіз практики застосування законодавства з досліджуваного питання.

Варто відзначити, що правовому регулюванню правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів притаманні свої власні особливості та етапи розвитку, а комплексне дослідження профспілкового руху потребує вивчення в історичному аспекті – з моменту виникнення і до їх сучасного розуміння.

Отже, комплексне дослідження профспілкового руху загалом і правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів зокрема потребує вивчення цих понять в історичному аспекті – з моменту виникнення і аж до їх сучасної інтерпретації.

Відтак, у XIX ст. – початку XX ст. розвиток правового регулювання трудових відносин здійснювався на безумовній договірній свободі між роботодавцем і працівником, що, своєю чергою, закріплювало нерівність і необмежену владу господаря-власника на підприємстві.

Як нами вже зазначалося вище, історія профспілкового руху в Україні датується 1817 р., коли робітники поліграфічної фірми об'єдналися у «Стоваришування Взаємної Допомоги Членів Друкарської Справи». На той час на Заході України діяли норми австрійського законодавства. І першими законодавчими актами, які регулювали діяльність профспілкових організацій на теренах України, стали цісарський патент 1859 р. та «Основний закон» Габсбурзької держави 1867 р. Відповідно до цісарського патенту кожна професійна організація визнавалася легітимною за умови затвердження її статуту габсбурзьким державним намісництвом, а «Основним законом» (ст. 12) проголошувалося право громадян на збори та асоціації, а також

передбачалося здійснення цього права на основі законів про об'єднання і про збори. Варто зазначити, що статuti профспілок, у які об'єднувалися працівники Західної України, розроблялися на основі саме цісарського патенту.

Проте більшість учених пов'язують початок розвитку профспілкового законодавства з ухваленням у 1906 р. Тимчасових правил про товариства та союзи (далі – Тимчасові правила) [226],

Так, наприклад, Ф. А. Цесарський [193, с. 7] визначає дев'ять етапів розвитку законодавства про профспілки, аналізуючи ті нормативні акти, які приймалися на конкретному етапі розвитку суспільства і стосувалися безпосередньо повноважень профспілок та обсягу наданих їм прав.

1) 1906–1917 рр. – профспілки вперше були легалізовані відповідно до прийнятих Урядом 4 березня 1906 року Тимчасових правил про товариства та союзи [226], які засновуються для осіб у торговельних і промислових підприємствах чи для власників цих підприємств».

Саме Тимчасові правила стали першим і єдиним в історії дореволюційної росії законодавчим актом, у якому з урахуванням тогочасної юридичної практики зібрані різноманітні правові норми, які визначали порядок створення і діяльності громадських організацій;

2) 1917–1922 рр. – характеризується наявністю значних прав у профспілок і відсутністю чіткого розмежування функцій в сфері регулювання трудових відносин між органами держави і професійними спілками. Найважливіші нормативні акти про працю – КЗпП РСФСР 1918 року, Загальне положення про тарифи, Декрет про восьмигодинний робочий день та інші приймалися вищими органами влади і управління. Проведення їх в життя здійснювалось при безпосередній участі профспілок. Характерним для цього періоду є зростання ролі профспілок у встановленні умов праці та в процесі регулювання трудових відносин. У цей період на підставі рішень директивних органів до відання ВЦРПС переходять всі важливі функції Наркомату праці [226].

Отже, другий етап пов'язується з ухваленням Тимчасовим Урядом Постанови «Про збори та спілки», якою закріплено досягнення епохи перед революцією у сфері прав громадян на асоціацію у вигляді професійних спілок та організацій роботодавців.

Варто вказати, що після встановлення радянської влади на території України приймаються нові нормативні акти, якими регламентувалися повноваження профспілок та обсяг наданих їм прав.

Відтак, професійні спілки, які зародилися й зміцніли на основі боротьби трудящих за свої права, відігравали на той час одну з основних ролей у масових страйках, інших соціальних конфліктах, впливали на внутрішню стабільність держави [2, с. 111].

Відповідно до норм, закріплених першим Кодексом законів про працю РСФСР 1918 р., який в силу договору про військово-політичний союз був поширений і на Україну, професійні спілки набували функцій державних органів, їм також були передані значні повноваження з управління підприємством.

Загалом цей етап становлення законодавства про профспілки характеризується непослідовністю прийняття й реалізації нормативно-правових актів, що зумовлено нестабільною політичною ситуацією в країні;

3) 1922–1933 рр. – в діяльності профспілок найбільш чітко проявились два основних напрями: захист трудових прав робітників і службовців та представництво, тобто активна участь в діяльності державних і громадських організаціях, а також скорочення деяких прав профспілок.

З прийняттям у 1922 р. Постановою Всеукраїнського центрального виконавчого комітету (далі – ВУЦВК) Кодексу законів про працю УРСР [58] змінилося правове становище професійних спілок. Вони не підлягали державній реєстрації, а повинні були реєструватися у своїх об'єднаннях, у порядку, який встановлювався загальним з'їздом профспілок (ст. 152 КЗпП 1922 р.). Кодексом також було визначено права та обов'язки профспілок і їх

органів на підприємствах, в установах і господарствах, а також обов'язки адміністрації у справі сприяння роботі профспілок (ст. ст. 152–167);

4) 1933–1955 рр. – характеризується значним розширенням функцій профспілок. Нові завдання профспілок були тісно пов'язані з завданнями органів Народного комісаріату праці.

З метою реалізації положень Постанови ЦВК СРСР, РНК СРСР і ВЦРПС «Про об'єднання Народного комісаріату праці СРСР із Всесоюзнаю центральною радою професійних спілок» від 23 червня 1933 р. було прийнято Постанову РНК СРСР і ВЦРПС «Про порядок злиття НКП СРСР з ВЦРПС», якою ліквідовано НКП СРСР, а всі його органи передавалися профспілкам і поєднувалися з профспілковим апаратом у центрі й на місцях. На ВЦРПС і ЦК профспілок покладалося право видання (за затвердженням або з попереднього дозволу РНК СРСР) інструкцій правил і роз'яснень щодо застосування законодавства про працю;

5) 1955–1958 рр. – Грудневий Пленум ЦК КПРС (1957 р.) в Постанові «Про роботу професійних спілок СРСР» розширив функції фабричних, заводських, місцевих комітетів профспілок: надавши їм право в прийнятті рішень по нормуванню праці та організації заробітної плати, в здійсненні контролю за дотриманням трудового законодавства та виконанням колективних договорів, не допускати звільнення робітників і службовців без їх згоди. А Положення про права фабричного, заводського місцевого комітету (ФЗМК) професійної спілки (1958 р.), затверджене Указом Президії Верховної Ради СРСР, визначило більш ширші повноваження профспілок щодо захисту прав та інтересів працівників, їх ролі в управлінні виробництвом;

6) 1958–1965 рр. – починається зі створення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати, що призвело до нового перерозподілу функцій між професійними спілками та органами держави. Поряд із створення державного органу у сфері праці приймалися рішення і про розширення прав профспілок;

7) 1965– 1970 рр. – проведення господарської реформи, становлення її основних принципів здійснювалось при активній участі професійних спілок. У зв'язку з цим приймаються нормативні акти, які покладають певні функції на професійні спілки, що стало початком нового етапу розвитку радянського законодавства про права професійних спілок;

8) 1970–1990 рр. – цей етап почався з прийняттям Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю 1970 р., де главою XII закріплено вихідні засади правового статусу профспілок, їм надавалося виключне право представляти інтереси робітників і службовців у сфері праці і безпосередньо в укладенні колективного договору, а також право законодавчої ініціативи (ст. 96).

Прийнятим у 1971 р. Кодексом законів про працю УРСР [58] (розділ XVI) закріплено правове положення профспілок (ст. ст. 243–252). Профспілка визнавалася єдиним повноважним представником працівників і стороною колективного договору.

Положенням про права фабрично-заводських та місцевих комітетів (далі – ФЗМК) (1971 р.), затвердженим Указом Президії Верховної Ради СРСР, були розширені права профспілок та їх місцевих органів у регулюванні трудових відносин.

Наступні кардинальні зміни та доповнення були внесені Загальним положенням про порядок укладання колективних договорів, прийнятим ВЦРПС і Держкомпраці СРСР у 1987 р., що визначало повну самостійність підприємств, трудового колективу і профспілок у виборі структури, кількості розділів договору і додатків до нього, виходячи з конкретних завдань. А Законом СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1989 р.) було розширено повноваження профспілок, які одержали право представляти інтереси працівників у процесі вирішення конфліктів і право очолювати страйки [70].

Прийнятим у 1990 р. Законом СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» [135] суттєво змінено юридичне положення профспілок,

зокрема визначено і закріплено правове становище професійної спілки як незалежної від державних органів громадської організації, уповноваженої на представництво інтересів працівників;

9) з 1991 р. й дотепер – характеризується тим, що профспілки, відмовилися від доктрини «школа комунізму» і визначилися як організація людей найманої праці. Законодавча база того часу мала низку прогалин, що потенційно уможливлювали обмеження діяльності профспілок [193, с. 7].

Подальший активний розвиток сучасного профспілкового руху зумовлений прийняттям цілої низки законів.

Насамперед на національному рівні право на об'єднання в професійні спілки передбачено в ст. 36 Конституції України «Громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей» [67].

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» містить положення щодо умов участі професійних спілок в соціальному діалозі, а саме визначає критерії репрезентативності професійних спілок для участі в колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавці [137].

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-

економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок [135]. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» зазначає, що законодавство про профспілки складається з Закону України «Про об'єднання громадян» [127]. Варто зазначити, що цей Закон втратив чинність ще в 2012 році, і на заміну йому було прийнято Закон України «Про громадські об'єднання» [117]. Закон України «Про об'єднання громадян» закріпив:

- визначення поняття громадського об'єднання – «це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів» (ч. 1 ст. 1 Закону);

- принципи утворення і діяльності громадських об'єднань, одним з яких принцип добровільності (ч. 2 ст. 3), гарантії права на свободу об'єднання (ст. 5), порядок утворення та припинення діяльності громадського об'єднання (ст. ст. 7–20, 25–28), права та обов'язки об'єднання (ст. ст. 21–24);

- норму, що обмеження права на свободу об'єднання, у тому числі на утворення і діяльність громадських об'єднань, можуть бути встановлені виключно законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей (ст. 4);

- сферу дію закону. У ст. 2 зазначається, що дія цього Закону поширюється на суспільні відносини у сфері утворення, реєстрації, діяльності та припинення громадських об'єднань в Україні. У ч. 2 ст. 2 закріплений перелік громадських об'єднань, на які цей Закон свою дію не поширює. У цьому переліку професійні спілки відсутні. У ч. 3 ст. 2 згаданого Закону лише зазначається, що особливості регулювання суспільних відносин у сфері утворення, реєстрації, діяльності та припинення окремих видів громадських об'єднань можуть визначатися іншими законами. Тобто, можна стверджувати, що Закон України «Про громадські об'єднання» поширює свою дію і на

регулювання діяльності професійних спілок, тому варто внести зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме слова в ч. 1, ч. 4. ст. 4 «Закон України «Про об'єднання громадян» замінити на слова «Закон України «Про громадські об'єднання».

Відтак, на наше переконання, у зв'язку з втратою чинності Законом України «Про об'єднання громадян» і поширенням дії на регулювання діяльності професійних спілок Законом України «Про громадські об'єднання», вбачається доцільним внести зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме слова в ч. 1. ст. 4 «Закону України «Про об'єднання громадян» замінити на слова «Закону України «Про громадські об'єднання».

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» також є важливим в діяльності професійних спілок, адже встановлює принципи участі професійних спілок у соціальному діалозі для досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Цей Закон визначив:

- однією з сторін соціального діалогу є професійні спілки (ст. 4);
- критерії допуску професійних спілок до участі в соціальному діалозі через оцінку відповідності критеріям репрезентативності (ст. ст. 6–7);
- результати проведення колективних перемовин. У ч. 5. ст. 8 зазначається, що за результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори. Варто зазначити, професійні спілки активно користуються своїм правом щодо укладення Галузевих угод. Так, була укладена Галузева угода між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників державних

установ України на 2024–2025 роки [20]; Галузева угода між Міністерством оборони України та Профспілкою працівників Збройних Сил України на 2019–2023 роки [22], [Галузева угода між Державною прикордонною службою України та Профспілкою працівників державних установ України на 2018–2020 роки \[21\]](#) та інші. В усіх Галузевих угодах сторони визнали ці угоди як чинний акт соціального партнерства, що встановлює засади соціального діалогу, визначає взаємні обов’язки сторін у сфері праці та соціального захисту працівників правоохоронних органів.

Беручи до уваги викладене, варто Закон України «Про соціальний діалог в Україні» включити до переліку законодавства, яке регулює діяльність професійних спілок та внести зміни до ст. 4 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме після слів « Кодексу законів про працю України» додати слова «Закон України «Про соціальний діалог в Україні».

Наступний Закон, який регулює діяльність профспілок, – це Закон України «Про колективні договори і угоди». У 2023 році було прийнято нову редакцію Закону України «Про колективні угоди та договори» [123], але чинності він набуде лише через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану. Тому наразі чинним є Закон України «Про колективні договори і угоди» [122], що регулює питання проведення перемовин та укладення колективних договорів. У ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлюються загальні права і обов’язки професійних спілок при укладенні колективних договорів, які конкретизуються Законом України «Про колективні договори і угоди».

Окрім того, досліджуючи права професійних спілок працівників правоохоронних органів, варто зосередити увагу на міжнародних документах, що закріплюють право на об’єднання у професійні спілки. Відтак, коротко зупинимося на основних положеннях окремих міжнародних актів, якими регламентовано, зокрема право кожної людини на свободу мирних зборів і асоціацій, це право закріплено ст. 20 Загальної декларації прав людини,

прийнятою Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 р. [40], де одночасно зазначено, що ніхто не може бути примушений вступати до будь-якої асоціації, а ст. 23 передбачено право кожної людини створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх інтересів. Саме Загальна декларація прав людини стала підґрунтям для розробки Комісією ООН з прав людини юридично обов'язкових документів – Міжнародного пакту про громадянські та політичні права [83] і Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [84].

Міжнародним Пактом про економічні, соціальні і культурні права визначено право кожної людини на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів (ст. 22); право профспілок утворювати національні федерації та конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до таких (ст. 8); право профспілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, окрім тих, які передбачаються законом (ст. 8) [84]. Варто вказати, що Пакт про економічні, соціальні і культурні права не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування профспілковими правами для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави. Таким чином, документ дозволяє вводити обмеження користування профспілковими правами для осіб, які входять до складу збройних сил і поліції [109, с. 57–61].

Право працівників і роботодавців створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх визначено ст. 2 Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію, ухваленою Міжнародною організацією праці 17 червня 1948 р. (набрала чинності 4 липня 1950 р.) [64]. Своєю чергою, національне законодавство визначає міру, якою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил та поліції (ст. 8).

Окрім того, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) [62] з-поміж усіх форм права на об'єднання, у тексті виокремлюється саме право на об'єднання у профспілки. Так, 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 (ст. 11 Свобода зібрань та об'єднання). Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави [92].

Ураховуючи той факт, що профспілки – це організації, через які працівники намагаються просувати та захищати свої спільні інтереси, для більш детального розуміння реалізації права на об'єднання у профспілки звернемось до практики Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), що має вагоме значення для реалізації права на об'єднання у профспілки в державах-учасниках Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [237].

Так, у справі «Сідіропулос С (Sidiropoulos) та інші проти Греції» (Sidiropoulos and Others v. Greece) (Судове рішення від 10 липня 1998 р.) (Application no. 26695/95) [164] ЄСПЛ наголошує, що право на створення об'єднання є невід'ємною частиною права на свободу об'єднань, навіть якщо ст. 11 лише чітко посиляється на право створення профспілок (§ 40), і підтверджує прямий взаємозв'язок між демократією, плюралізмом і свободою об'єднань.

Рішенням у справі «Національна профспілка поліції Бельгії проти Бельгії» (Case of National Union of Belgian Police v. Belgium) (Судове рішення від 27 жовтня 1975 р.) (Application no. 4464/70) [155] ЄСПЛ визнає свободу об'єднання у професійні спілки однією з форм, або ж спеціальним аспектом свободи асоціацій, держави, своєю чергою, мають створювати умови для реалізації організованих профспілкових дій.

У справі «Демір і Байкара проти Туреччини» (Demir and Baykara v. Turkey) (Судове рішення від 12 листопада 2008 р.) (Application no. 34503/97) [213] ЄСПЛ вказує на обмеження, які запроваджуються щодо Збройних Сил, поліції або адміністрації державами, стосовно здійснення ними права на свободу зібрань і об'єднань (§ 2 ст. 11 Конвенції), акцентуючи увагу на тому, що ці обмеження не повинні змінювати саму суть права на об'єднання.

У справі «Карачай проти Туреччини» (Karaçay v. Turkey) (Судове рішення від 27 березня 2007 р.) (Application no. [6615/03](#)) [211] ЄСПЛ, виходячи з того, що ст. 11 Конвенції гарантує кожному право участі у профспілці й захист через неї прав та інтересів особи, застерігає, що статус державного службовця не може призводити до автоматичного позбавлення цих прав. Відтак державні службовці, як і працівники будь-якої іншої сфери, можуть відстоювати свої права та привертати увагу громадськості в разі їх порушення шляхом участі в страйках [246]. Водночас ЄСПЛ зазначив, що певні обмеження щодо службовців окремих секторів діяльності (таких як поліція, армія та інші) можуть встановлюватись у разі необхідності відповідних обмежень для виконання службовцями їхніх повноважень [153].

У рішенні у справі «Ділек та інші проти Туреччини» (Dilek and others against Turkey) (Судове рішення від 7 червня 2007 р.) (Application no. 31845/96) ЄСПЛ наголосив, що лише переконливі та важливі причини можуть виправдати обмеження прав профспілок у державному секторі, зокрема щодо участі членів профспілки у страйку [214]. Відтак право на страйк визнано важливим і невід'ємним елементом права на об'єднання в профспілки для державних службовців у світлі ст. 11 Конвенції [153].

У справі «Бариш та інші проти Туреччини» (Barış and Others v. Turkey) (Судове рішення від 14 грудня 2021 р.) (Application no. 66828/16) [216] щодо участі у страйку, організованому поза профспілкою, ЄСПЛ постановив, що захист, передбачений ст. 11, поширюється на страйк лише тоді, коли він організований профспілковими органами і розглядається як складова профспілкової діяльності.

Щодо прав профспілок у державному секторі, варто навести позицію ЄСПЛ, викладену в Посібнику із практики застосування Конвенції – Соціальні права [111], де з-поміж іншого зазначено, що Суд підкреслив, що винятки, викладені у ст. 11, повинні тлумачитися суворо; лише переконливі та вагомі причини можуть виправдати обмеження свободи об'єднань таких сторін.

Так, у справі «Тюм Габер Сен і Чинар проти Туреччини» (Tüm Haber Sen and Çınar v. Turkey), 2006, стосовно розпуску профспілки, створеної державними службовцями та працівниками за контрактом у державному секторі, Суд постановив, що застосований захід не відповідав «нагальній соціальній потребі», оскільки ґрунтувався лише на тому факті, що «законодавство не передбачало такої можливості» (§ 36). Суд розглянув два головні аргументи на користь суворого тлумачення обмеження права державних службовців створювати профспілки: по-перше, таке право було передбачено Конвенцією № 87 Міжнародної організації праці, яка була ратифікована Туреччиною, хоча ще не запроваджена у національному законодавстві; і по-друге, Європейський комітет із соціальних прав витлумачив статтю 5 Європейської соціальної хартії, яка надає всім працівникам право створювати профспілки, в тому числі і державним службовцям (§§ 37–39). Відповідно, Суд встановив, що держава-відповідач не виконала свого зобов'язання щодо забезпечення здійснення прав, закріплених у статті 11 Конвенції (§ 40).

Суд підтвердив, що національні органи влади мають право накласти «законні обмеження» на цих членів відповідно до п. 2 ст. 11 («Демір і Байкара проти Туреччини» (Demir and Baykara v. Turkey) §§ 96–108 [213]). Крім того, Суд визнав, що муніципальні державні службовці, які не беруть участі в управлінні державою, в принципі не можуть розглядатися як «члени державного управління» і, відповідно, піддаватися обмеженням їхнього права на організацію та створення профспілок [111].

У справі «Рада керівників Національної солідарності поліції (ER.N. E.) проти Іспанії» (Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E.) v.

Spain) (Судове рішення від 21 квітня 2015 р.) (Application no. 45892/09) [215], яка стосувалася відмови у дозволі співробітникам поліції оголосити страйк, Суд не встановив порушення ст. 11 (§ 43), зазначивши, що законодавство, яке обмежує право на страйк, не поширюється на всіх державних службовців, а поширюється винятково на співробітників державних сил безпеки як гарантів громадського порядку (§ 37). Суд дійшов висновку, що більш суворі вимоги, що до них висували, не перевищували необхідних у демократичному суспільстві, оскільки ці вимоги служили для захисту загальних інтересів держави і, зокрема, для забезпечення національної безпеки, громадського порядку та запобігання заворушенням, принципи, викладені у п. 2 ст. 11 Конвенції (§ 38) [111].

Отже, аналізом практики судових рішень ЄСПЛ нами встановлено, що у своїх рішеннях суд наголошував, що особи, які мають спеціальний статус, можуть бути суб'єктами права на свободу мирних зібрань, зокрема на страйк, а особливий статус працівника не може визнаватись обґрунтованою підставою для заборони участі останнього в страйках і демонстраціях.

Варто також зазначити, що судовою практикою ЄСПЛ підтверджується, що у різних державах-учасницях Конвенції наявні проблеми з реалізацією права на об'єднання у профспілки та забезпеченням свободи діяльності вже створених профспілок.

Розкриваючи питання профспілок державних службовців, далі варто звернутися до Рекомендації Міжнародної організації праці щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі № 159, відповідно до якої визначення найбільш представницьких профспілок (профспілок державних службовців) має ґрунтуватися на об'єктивних і заздалегідь визначених критеріях і не сприяти зростанню одних профспілкових організацій за рахунок інших [152].

У справі «Страуме проти Латвії» (Straume v. Latvia), 2022, Суд розглянув скаргу представниці профспілки на низку несприятливих умов, яких вона зазнає на робочому місці, що завершилося звільненням, у відповідь на її

підписання (разом з іншими членами правління профспілки) листа зі скаргою від цієї профспілки до роботодавця заявниці. Суд встановив, що національні суди у своїй оцінці не застосували необхідних конвенційних стандартів, ігноруючи профспілковий контекст справи. Зокрема, Суд дійшов висновку, що лист зі скаргою, надісланий профспілкою роботодавцю заявника, був складовою законної діяльності профспілки, гарантованої статтею 11 Конвенції, спрямованої на захист трудових інтересів її членів. Також Суд дійшов висновку, що вплив на заявницю був винятково жорстоким, з незаперечними наслідками для її особистого і професійного життя, які покладали на неї особисту відповідальність за рішення профспілки повідомити про скарги своїх членів. Відповідно Суд встановив порушення статті 11 Конвенції, розглянутої з огляду на статтю 10 (§§ 103–113).

Отже, зазначимо, що аналіз змісту зазначених та інших міжнародно-правових актів дозволяє зробити висновок про те, що положення про право кожної людини на свободу мирних зборів і асоціацій та право створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх інтересів стосуються, за деякими винятками (армія, поліція), всіх працівників.

Право громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей передбачено ст. 36 Конституції України [67]. На основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу громадяни України мають право створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок (Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135]).

Особливості застосування Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у Збройних Силах України (для військовослужбовців), Національній поліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України встановлюються відповідними законами.

Так, відповідно до Закону України «Про Збройні Сили України» [121] військовослужбовці зупиняють членство у політичних партіях та професійних спілках на період військової служби (ч. 1 ст. 17). Функціонування професійних спілок працівників, які уклали трудовий договір із Збройними Силами України, здійснюється відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ч. 6 ст. 17).

Законом України «Про Службу безпеки України» (ст. 6) [136], як виняток, дозволяється членство працівників, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, у професійних спілках.

Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» [126] працівники поліції для захисту своїх прав та законних інтересів можуть утворювати професійні об'єднання та професійні спілки відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ч. 1 ст. 114). Професійні спілки поліції здійснюють свої повноваження із урахуванням обмежень, що накладаються на працівників поліції цим Законом. Професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організовувати страйки або брати в них участь (ч. 2 ст. 114). У разі створення в Центральному органі управління поліції Колегії до її персонального складу має бути включений представник всеукраїнського об'єднання профспілок працівників поліції, обраний зазначеним об'єднанням (ч. 3 ст. 114).

Правове регулювання діяльності профспілок на локальному рівні відбувається Статутами. Профспілки будуються за галузевим принципом і складаються з первинних організацій (які можуть об'єднуватися в об'єднання), територіальних (об'єднання первинних організацій, районні, міські, міськрайонні, міжобласні), регіональних (обласні, Київська міська,

Кримська республіканська) організацій. Профспілки у своїй діяльності незалежні від органів державної влади, місцевого самоврядування, роботодавців та їх об'єднань, політичних партій, інших громадських організацій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству [103].

Наприклад, відповідно до Статуту Професійна спілка працівників державних установ України є всеукраїнською добровільною неприбутковою громадською організацією, члени якої пов'язані спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (служби, навчання), створеною з метою представництва та здійснення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів її членів. Профспілка об'єднує працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронних органів, службовців Збройних сил України, інших державних установ, організацій, підприємств, банківських та фінансових установ, страхових компаній і суміжних за родом діяльності інших організацій незалежно від форм власності та видів господарювання, учнів та студентів, які навчаються у відомчих навчальних закладах, осіб, які звільнились у зв'язку з виходом на пенсію або тимчасово не працюють [180].

Профспілка працівників державних установ міста Києва об'єднує близько чотирьохсот організацій чисельністю понад сорок тисяч членів, зокрема профспілкових організацій, які діють в органах прокуратури, Служби безпеки України та Національної поліції. Профспілка почала своє існування 30 червня 1975 р., коли рішенням Президії Української республіканської ради профспілок було створено Київський міський комітет профспілки працівників державних установ [145]. У Статуті профспілки передбачені загальні положення представництва та здійснення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів її членів.

Особливості застосування Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у Збройних Силах України (для

військовослужбовців), Національній поліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України встановлюються відповідними законами. Так, право об'єднуватися у професійні спілки мають працівники не всіх правоохоронних органів. Під правоохоронними органами ми розуміємо органи, які зазначені в Законі України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», а саме органи прокуратури, Національної поліції, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, Національне антикорупційне бюро України, органи охорони державного кордону, Бюро економічної безпеки України, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції [118]. Так, право об'єднуватися в професійні спілки мають поліцейські (ч. 11 ст. 62, ст.104 Закону України «Про Національну поліцію» [126]), прокурори (ст. 19 Закону України «Про прокуратуру» [134]). Для працівників Служби безпеки України право на об'єднання в професійнім спілки дозволено як виняток за умови укладення трудового договору із Службою безпеки України (ст. 6 Закону) [136], ст. 11 Закону України «Про Національну гвардію України» зазначає, що військовослужбовці Національної гвардії України на період військової служби зупиняють членство в політичних партіях та професійних спілках [125]. Щодо права працівників Національного антикорупційного бюро України та Бюро економічної безпеки України на об'єднання в професійні спілки, то в профільних законах, які регулюють їх діяльність прямої норми немає, яка б передбачала таке право. Але ч. 7 ст. 10 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» передбачає, що трудові відносини працівників Національного бюро регулюються законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами). На спеціалістів Національного бюро, які не мають спеціальних звань, поширюється дія Закону України «Про державну службу» [124]. Ідентичне положення міститься і в ч. 4. ст. 19 Закону

України «Про Бюро економічної безпеки України», а саме: трудові відносини працівників Бюро економічної безпеки України регулюються Законом, законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами. На державних службовців Бюро економічної безпеки України поширюється дія Закону України «Про державну службу» [116]. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про державну службу», державні службовці мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів [120]. Тобто, можна зробити висновок, що працівники Національного антикорупційного бюро України та Бюро економічної безпеки України можуть об'єднуватися у професійні спілки без будь-яких обмежень.

Щодо права на об'єднання працівників органів державного фінансового контролю варто зазначити, що в Законі України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» відсутні норми, які б вказували на регулювання трудових відносин. Тому можна припустити, що їх трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП), відповідно до ст. 2 якого основними трудовими правами працівника є право на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку [103, 105].

Загалом Кодекс законів про працю України закріплює доволі широкі повноваження профспілок, які дають змогу впливати на управлінські рішення, які приймає роботодавець. Такі рішення повинні прийматися на підприємстві, в установі, організації або спільно, або за погодженням, або з дозволу відповідного профспілкового органу. Зауважимо, що в проєкті Трудового кодексу України скорочено та послаблено повноваження профспілок у трудових правовідносинах. Відповідно до ст. 151 Проєкту роботодавець може застосовувати надурочні роботи з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (за чинним КЗпП роботодавець повинен отримати дозвіл профспілки) [186, с. 11].

Підсумовуючи викладене у підрозділі, у контексті дослідження основних історико-правових етапів становлення та розвитку правового регулювання правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів нами проаналізовано нормативні акти, що приймалися на конкретному етапі розвитку суспільства і стосувалися безпосередньо повноважень профспілок та обсягу наданих їм прав. З огляду на це запропоновано такі етапи розвитку законодавства про профспілки: перший – від появи перших законодавчих актів, які регулювали діяльність профспілкових організацій на теренах України, до початку формування галузевих профспілок (1817–1917 рр.); другий – профспілки доби УНР (1917–1919 рр.); третій – профспілки в УРСР (1919–1991 рр.); четвертий – профспілки в незалежній Україні (1990–2004 рр.); п'ятий – профспілки періоду постпомаранчевої революції (2004 р. – дотепер), що дозволило дослідити проблеми правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів.

Ураховуючи результати проведеного дослідження та з метою удосконалення чинного законодавства України, вважаємо за доцільне подати такі пропозиції щодо зміни законодавства: – з метою усунення суперечливих моментів між Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» варто ч. 4 ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» викласти в такій редакції: «Подані профспілкою, об'єднанням профспілок документи про державну реєстрацію професійної спілки орган державної реєстрації розглядає не пізніше 15 робочих днів з дати подання документів для державної реєстрації. Строк розгляду документів може бути продовжений суб'єктом державної реєстрації за необхідності, але не більше ніж на 15 робочих днів. За результатом проведення реєстраційної дії видається виписка з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань».

З огляду на втрату чинності Законом України «Про об'єднання громадян» і поширення дії на регулювання діяльності професійних спілок Законом України «Про громадські об'єднання» доведено доцільність внесення змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме слова в ч. 1. ст. 4 «Закону України «Про об'єднання громадян» замінити на слова «Закону України «Про громадські об'єднання».

1.3. Міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів

Історія міжнародного профспілкового руху засвідчує, що здійснення прав профспілок нерозривно пов'язане з дотриманням основних прав людини. Власне об'єднання співробітників поліції у профспілкові організації і були своєрідною реакцією на порушення прав і свобод людини.

На сучасному етапі становлення України як європейської держави реалізується комплекс стратегічних заходів, спрямованих на захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечується сталий розвиток суспільства в умовах євроінтеграції [106, с. 39–44]. Вступ України до ЄС має ґрунтуватися на дотриманні фундаментальних цінностей ЄС – соціальної ринкової економіки, соціального діалогу та ролі соціальних партнерів, а також на забезпеченні повної поваги до прав профспілок і соціальних прав [114].

Становленню соціальної держави, її економічного суверенітету, формуванню трудового потенціалу суспільства сприяє функціонування профспілки як ключового самостійного інституту громадянського суспільства.

Нагальною сьогодні вбачається консолідація зусиль профспілок з подальшим їх реформуванням з урахуванням як вітчизняної специфіки, так і відповідного позитивного зарубіжного досвіду. Відтак, вирішення актуальних питань профспілкового життя вимагає вивчення особливостей правового

регулювання створення та діяльності професійних спілок, зокрема професійних спілок працівників правоохоронних органів провідних країн світу.

Профспілка працівників правоохоронних органів пройшла складний шлях становлення і розвитку, що дало змогу накопичити значний досвід щодо відстоювання інтересів працівників правоохоронних органів, їх соціального захисту. Перебуваючи на шляху трансформації та посилення ролі професійних спілок, необхідно зважати на вже набутий як позитивний, так і негативний іноземний досвід профспілкового руху, з обов'язковим урахуванням правосвідомості та ментальних особливостей громадян [106, с. 39–44].

Насамперед зазначимо, що право на об'єднання у професійні спілки закріплено в різних міжнародних актах. Крім того, в основу трудового законодавства більшості країн світу про професійні спілки покладено сучасні міжнародні положення та стандарти щодо захисту права об'єднуватися у професійні спілки. Тому проведемо аналіз міжнародних нормативно-правових актів, які регулюють право на об'єднання у професійні спілки.

Так, Загальною декларацією прав людини, прийнятою Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 р., закріплено право кожної людини створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23) [40].

У ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод зазначається: «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». Частина 2 згаданої статті встановлює можливість обмежити таке право, якщо таке обмеження передбачено законом і є необхідним 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 [62]. Статтею 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [64] передбачено, що національне законодавство конкретизує, якою мірою гарантії, передбачені цією конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил та поліції.

Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, прийнятим 16 грудня 1966 р., також визначено, що «кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Користування цим правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної чи громадської безпеки, громадського порядку, охорони здоров'я і моральності населення або захисту прав та свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цим правом для осіб, що входять до складу збройних сил і поліції» (ст. 22) [84].

Стаття 5 Конвенції Міжнародної організації праці № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [61] містить ідентичні положення. Фактично згадані Конвенції Міжнародної організації праці встановлюють право країн, які є членами Міжнародної організації праці, встановлення обмеження права на об'єднання у профспілки військовослужбовців збройних сил та поліції на власний розсуд.

У 2013 році Україна приєдналася до Глобального договору ООН, відповідно до якого компанії при плануванні своєї діяльності та стратегії повинні враховувати Цілі сталого розвитку та [10 Принципів](#) у галузі прав людини, трудових відносин, захисту довкілля і боротьби з корупцією [24].

Питання реалізації права на об'єднання в професійні спілки на міжнародному рівні є першочерговим і в принципах Глобального договору ООН у сфері трудових відносин говориться, що бізнес повинен підтримувати свободу об'єднань та реальне визнання права на укладання колективних договорів. Свобода об'єднань означає повагу права всіх роботодавців та всіх

працівників на вільне та добровільне встановлення та об'єднання груп для заохочення та захисту їх професійних інтересів. І працівники, і роботодавці мають право створювати, об'єднувати та керувати своїми організаціями без втручання держави чи будь-якої іншої організації. Створення справжнього діалогу з вільними об'єднаннями працівників дає змогу як працівникам, так і роботодавцям краще зрозуміти проблеми одне одного та знайти шляхи їх вирішення. Створення асоціацій та здійснення колективних переговорів дають можливість конструктивного діалогу [24].

До Європейського законодавства, яке регулює питання трудових прав правоохоронних органів в ЄС загалом та профспілок правоохоронних органів зокрема, відносять:

- Європейську соціальну хартію (переглянута), Страсбург від 3 травня 1996 року [36], яка в ст. 5 зазначає, що обсяг застосування гарантій права на створення організацій особами, які входять до збройних сил визначається національними законами або правилами, таким чином закріпили положення, яке передбачене ст. 9. Конвенції Міжнародної організації праці № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [64];

- Резолюцію Парламентської Асамблеї Ради Європи № 690 (1979) «Про Декларацію про поліцію» [150], яка прийнята 8 травня 1979 року. У Декларації про поліцію, зазначено, що поліцейські мають право вибору: засновувати професійні організації чи вступати до них, брати в них активну участь. Професійна організація поліцейських, якщо вона є репрезентативною, має право: брати участь у переговорах щодо професійного статусу поліцейських; отримувати консультації з питань управління поліцейськими підрозділами; ініціювати судовий розгляд в інтересах групи поліцейських або від імені окремого поліцейського. Членство в професійній організації поліцейських та активна участь у її діяльності не повинні завдавати шкоди жодному поліцейському. У разі дисциплінарного або кримінального провадження, розпочатого проти нього, поліцейський має право бути вислуханим і користуватися захистом адвоката. Рішення має бути прийняте протягом

розумного строку. Він також має право скористатися допомогою професійної організації, до якої він належить (п. 6–9 розділу В Декларації по поліцію);

– Рекомендації Res (2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасникам Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики» від 19 вересня 2001 р. [151], де в п. 32 передбачено права співробітників поліції як державних службовців та зазначено, що вони можуть користуватися максимально широким набором соціальних і економічних прав. Одним з таких прав є право створювати представницькі органи або брати участь в них.

Насамперед зазначимо, що профспілковий рух у Європі має тривалу історію, тоді як в Україні незалежні від партійних і державних органів профспілки зародилися з набуттям Україною незалежності.

Згідно з Римською декларацією, підписаною лідерами країн ЄС 25 березня 2017 р. [154], одним з пріоритетів розвитку Європейського Союзу є рух до «соціальної Європи» [233, 238]. Провідну роль у цьому процесі покликані відігравати профспілки. У країнах ЄС середній відсоток членства працівників органів місцевого самоврядування у профспілкових організаціях становить близько 22 %. Частка працівників, що є членами галузевих профспілок, у різних країнах світу також відрізняється: до прикладу, у Фінляндії – це 79 %, в Данії – 77 %, в Італії – 33 %, у Великій Британії – 28 %, в Канаді – 29,4 %, в Німеччині – 19,9 %, Японії – 19,8 %, Австралії – 18,5 %, у Франції – 7,8 % [222].

У зарубіжних країнах тривалий час активно функціонують численні профспілкові організації співробітників поліції, які успішно представляють інтереси поліцейських. Проте у своїй діяльності профспілки працівників поліції обов’язково мають ураховувати специфічність організації та управління зазначеними відомствами. Ці професійні спілки використовують чіткий та налагоджений механізм взаємодії з керівництвом поліцейських органів, що дозволяє запобігати конфліктам і соціальній напруженості [106, с. 39–44].

Професійні спілки поліції є важливою складовою системи трудових відносин у багатьох країнах світу і мають свій власний правовий статус, який визначає їхні права та обов'язки. Розглядаючи правовий статус профспілок працівників поліції окремих країн світу, варто зазначити, що у правовому відношенні їм притаманні певні свої особливості, відмінні від інших професійних об'єднань трудящих [106, с. 39–44].

Вивчаючи міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів і здійснюючи конструктивний аналіз підходів різних держав до питання створення профспілок поліції, забезпечення прав і обов'язків їхніх членів, варто констатувати, що у світі за останні десятиліття змінилися підходи до діяльності як правоохоронних органів, так і профспілок загалом, а також концепція правоохоронних органів щодо ставлення до діяльності цих організацій [106]. З метою аналізу законодавства щодо регулювання діяльності профспілок поліції в різних країнах варто дослідити законодавство Європейського Союзу, окремих країн ЄС, США, Великобританії, Канади, Японії, Китаю та інших.

Головною організацією поліцейських профспілок та організацій персоналу в Європі є Європейська конфедерація поліції (EuroCOP), яка діє з листопада 2002 року [35]. EuroCOP є єдиним представницьким органом поліції, який є членом Європейської конфедерації профспілок (ETUC) і Європейської федерації профспілок (ETUF). EuroCOP також має право участі в Раді Європи. EuroCOP складається з трьох основних органів, які визначають бачення на місію та формують профспілкову діяльність у Європі: Конгрес, комітет EuroCOP та виконавчий комітет. Наразі EuroCOP представляє інтереси понад 500 000 поліцейських у 25 країнах Європи. Основні завдання, які EuroCOP поставила перед собою, це:

1. Внутрішня безпека. Для забезпечення внутрішньої безпеки варто вкладати інвестиції в необхідне обладнання та навчання поліцейських, адже якщо поліцейські будуть краще оснащені та навчені боротися із загрозами

безпеки, це буде сприяти захищеності населення. Було звернено увагу на те, що у Європі зростає епідемія насильства проти поліцейських. Це насильство може включати словесні образи та злочини на ґрунті ненависті, сексуальне насильство та, як правило, фізичне насильство над поліцейськими та персоналом поліції. Такому насильству сприяє і розвиток соціальних медіа. EuroCOP закликає осіб, як приймають рішення в ЄС, створити центральне сховище даних у ЄС щодо випадків насильства проти поліцейських, можливо, через Євростат. Збір даних на рівні ЄС допоможе зрозуміти витoki проблеми, обмінятися найкращим досвідом боротьби з таким явищем і розробки програм безпеки поліцейських [245].

2. Соціальні права. Протягом останніх кількох років поліцейські організації в Європі спостерігали поступову ерозію своїх прав. EuroCOP активно співпрацює з європейськими політиками, щоб вирішити ці проблеми та підвищити обізнаність щодо різних національних умов для працівників правоохоронних органів та їхніх організацій у державах-членах ЄС [234].

3. Здоров'я та безпека. Для EuroCOP надзвичайно важливо, щоб поліцейські мали належні умови праці (наприклад, робочий час, ресурси, обладнання та навчання), щоб вони могли ефективно й безпечно виконувати свої обов'язки. EuroCOP запропонував європейським політикам створити відповідні умови праці, щоб якомога більше зменшити кількість професійних захворювань поліцейських; забезпечити обмін інформацією та найкращими практиками щодо запобігання насильству проти правоохоронців і зменшення їхнього впливу в екстремальних ситуаціях [35].

З аналізу статуту EuroCOP випливає, що зазначена організація здійснює такі функції: соціального-економічного та правового захисту (метою є захист і покращення прав та інтересів поліцейських у Європі, підвищення статусу, підготовки й кваліфікації поліцейських, прагнення до вдосконалення стандартів поліцейської діяльності); представницька (забезпечити участь і вплив членів EuroCOP в адміністрації, розробка та планування поліцейських ініціатив); лобіювання інтересів (забезпечити працівникам поліції такі ж

громадянські права, як і іншим громадянам). Не дивлячись на те, що в статуті EuroCOP це чітко не прописано, однак вважаємо за доцільне виокремити ще і такі функції: консультативну (як самої профспілки при розробці та плануванні поліцейських ініціатив через співпрацю різних органів як поліції, так і органів державної влади та місцевого самоврядування; так і членів профспілки при захисті своїх прав); контролюючу (через опитування, вивчення судової практики та виявлення скарг на дії керівництва поліції подаються пропозиції щодо усунення порушень прав чи подаються пропозиції щодо вдосконалення законодавства з метою вдосконалення стандартів поліцейської діяльності).

Законодавчо профспілки відмежовані від впливу політичних партій, державних і політичних структур суспільства, тому вони не входять до загальнонаціональних об'єднань професійних спілок, проте мають право юридичної особи. Метою діяльності профспілок є сприяння керівництву поліцейського органу у підтриманні інтересів працівників поліції, тому свою практичну діяльність профспілки здійснюють не ізольовано, а у тісному контакті з адміністрацією поліцейських органів й апарату Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС України) [106, с. 39–44]. Варто вказати, що рішення профспілок поліцейських органів носять переважно рекомендаційний характер для органів поліції. Але в умовах повномасштабної війни росії проти України потрібно на міжнародному та європейському рівні розповідати про воєнні злочини росіян загалом і проблеми поліцейських в Україні зокрема. Тому, на нашу думку, варто профспілкам поліцейських України (Всеукраїнській профспілці Національної поліції, Всеукраїнській професійній спілці Міністерства внутрішніх справ України) стати членом EuroCOP. Аргументами на підтримку цієї думки є:

1. EuroCOP має права участі в Раді Європи – міжнародній організації, яка налічує 46 держав-членів у європейському просторі і одне із завдань якої, вирішення питання запобігання злочинності, зловживання наркотиками, охорони довкілля, біоетики та міграції. Членство в EuroCOP

надасть додаткові можливості розповідати про проблеми української поліції на європейській платформі.

2. EuroCOP є єдиним представницьким органом поліції, який є членом Європейської конфедерації профспілок (ETUC) і Європейської федерації профспілок (ETUF). Це також додаткові можливості заявити про себе поліцейським України на європейському рівні.

3. Наразі до EuroCOP входять профспілки 25 країн (Велика Британія, Данія, Португалія, Швеція, Іспанія, Норвегія, Латвія, Литва та інші). Ставши членом EuroCOP, національні поліцейські професійні організації отримують можливість розказати про національні проблеми перед впливовою аудиторією високого рівня. EuroCOP також надає своїм членам платформу для обміну думками та найкращим досвідом з метою наближення Європи до спільної культури правоохоронних органів. Це є актуальним, адже в статутах українських профспілок поліцейських передбачена міжнародна діяльність. Так, у підпункті 19 п. 6 статуту Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України передбачено право входити до міжнародних профспілкових та інших міжнародних організацій та об'єднань, які представляють інтереси працівників, брати участь у їх діяльності [174]. У Програмі дій Всеукраїнської профспілки Національної поліції на 2021–2025 роки [138] передбачений моніторинг та долучення до участі в програмах міжнародних профспілкових організацій, спрямованих на посилення розвитку профспілкового руху поліцейських.

4. EuroCOP регулярно зустрічається з членами Європейського парламенту та бере участь у обговореннях і поточній роботі Комітету громадянських свобод, юстиції та внутрішніх справ («LIBE») з питань безпеки та Комітету з питань зайнятості та соціальних питань («EMPL») щодо умов праці та соціальних прав поліцейських.

5. EuroCOP має таких партнерів: Європейський поліцейський коледж (Cepol), який є агенцією ЄС що займається розробкою, впровадженням і координацією навчання для співробітників правоохоронних

органів; Європейське поліцейське управління (Європол) надає підтримку поліцейським службам держав-членів у розслідуванні транскордонних злочинів і допомагає їм під час проведення національних операцій; Агентство з основоположних прав (FRA), яке створене для надання допомоги та експертизи в питаннях прав людини; Європейське агентство з безпеки та гігієни праці (OSHA), завдання якого полягає в об'єднанні та поділом накопиченими в ЄС знаннями та інформацією з питань, пов'язаних з безпекою та охороною здоров'я, зокрема, щодо належної практики профілактики; Інтерпол – це міжурядова організація, яка займається міжнародним співробітництвом поліції та інші. Тобто, членство в EuroCOP розширить можливості співпраці з різними міжнародними та європейськими організаціями.

EuroCOP засуджує агресію росії проти України та дії країн і міжнародних організацій, які її підтримують. Так, 14 квітня 2022 року Президент EuroCOP Калум Стіл надіслав листа комісару внутрішніх справ Європейської комісії Ільві Йоханссон, в якому засуджував дії Угорщини, єдиної країни в Європі, яка «не тільки не засудила, а й промовчала про жахи війни, злочинності та геноциду, які зазнав народ України». Крім того, EuroCOP закликав Серол змінити місце діяльності та «покинути Угорщину, адже продовження діяльності Серол з Угорщини легітимізує дії угорського уряду, який використовує репутацію поліцейських на всьому континенті» [241].

EPSU, EuroCOP і EUROMIL – три європейські федерації профспілок, які представляють мільйони державних службовців, зокрема державних службовців усіх рангів, працівників охорони здоров'я та соціальних служб, місцевих адміністрацій, поліції та військових [219]. У 2022 р. у межах співпраці цих профспілок було опубліковано звіт про нагальні проблеми профспілкових організацій державних службовців 32 європейських країн, зокрема розкрито неузгодженість підходів окремих країн до цього питання.

Щодо країн-членів ЄС, то перша країна, яку ми вирішили дослідити, – це територіальний сусід України – Польща. Так, у ст. 59 Конституції Польщі [66, с. 27–28] гарантується свобода об'єднання у професійні спілки, соціально професійні організації аграріїв, а також в організації роботодавців, причому обсяг свободи об'єднання у професійні спілки і організації роботодавців, а також в інші асоціації, може бути обмежений законом лише відповідно до міжнародних договорів, що зобов'язують Польську Республіку. Тобто права працівників поліції за Конституцією Польщі щодо створення профспілки чи вступу до профспілки може бути обмежене лише міжнародним договором, який ратифікований. Стаття 12 Конституції Польщі зобов'язує державу забезпечити свободу створення та діяльності цих об'єднань. Варто погодитися з О. О. Піфко, який зазначає, що нетиповим для конституцій країн ЄС є положення ст. ст. 188 та 191 Конституції Польщі, відповідно до яких загальнонаціональні профспілкові органи та загальнонаціональні органи організацій роботодавців і професійних організацій мають право звернутися до Конституційного Трибуналу Польщі із заявою про:

- відповідність законів та міжнародних договорів Конституції Польщі;
- відповідність законів ратифікованим міжнародним договорам;
- відповідність правових норм, що видаються центральними державними органами Конституції Польщі, законам Польщі та ратифікованим міжнародним договорам [97, с. 30].

Відповідно до Закону Польщі «Про професійні спілки» [243] професійна спілка – це добровільна та самоврядна організація трудящих, призначена для представництва й захисту їхніх прав, професійних і соціальних інтересів (ч. 1 ст. 1).

Чинне законодавство Польщі регулює діяльність професійних спілок поліції, Державної пожежної служби, податкової, митної та прикордонної служб, Верховної палати контролю. Так, ст. 2 Закону Польщі «Про професійні спілки» [243], яка визначає право на об'єднання у профспілки, містить

застереження щодо законодавчих обмежень, закріплених у спеціальних законодавчих актах.

Наприклад, ст. 108 Закону Польщі «Про професійну військову службу» [242] професійні солдати не можуть створювати профспілки та приєднуватися до них, однак згідно зі ст. 67 Закону Польщі «Про поліцію» [244] співробітники поліції можуть вступати лише до профспілки працівників поліції, яка не має права на страйк. Статутом профспілки, яка зареєстрована у встановленому законом порядку, визначено правила співпраці профспілки працівників поліції з Міністром внутрішніх справ Польщі та начальником поліції. Цим Законом передбачено, що професійні спілки мають право представляти інтереси своїх членів у відносинах з роботодавцем та іншими установами й організаціями, а також проводити колективні переговори та укладати колективні договори. Професійні спілки також мають право звертатися до роботодавців і державних органів з питань соціально-економічного становища своїх членів.

Сучасні професійні спілки поліції Польщі організаційно представлені національною організацією під назвою «Солідарність», а також різними професійними спілками, що об'єднують поліцейських різного рівня. Вони мають можливість брати участь у роботі національних рад і комісій з праці, які розглядають соціально-економічні проблеми, пов'язані з роботою поліції. Профспілки є важливим елементом системи соціального партнерства та захисту прав працівників правоохоронних органів і представляють інтереси близько 100 тис. поліцейських, які працюють у різних підрозділах Національної поліції та Служби безпеки [106, с. 39–44].

З метою захисту прав та інтересів своїх членів професійні спілки поліції активно залучаються до роботи з владою та державними органами. Вони беруть участь у розробці законопроектів і нормативно-правових актів, що стосуються діяльності поліції, а також контролюють їх виконання. Крім того, професійні спілки поліції регулярно співпрацюють з громадськими

організаціями та іншими професійними спілками з метою захисту прав та інтересів поліцейських.

Одним із важливих завдань професійних спілок поліції в Польщі є забезпечення належних умов роботи та відпочинку своїх членів. З цією метою вони переймаються питаннями зарплати, соціального захисту, медичного обслуговування, пільгового перевезення, пенсійного забезпечення та інших питань, що стосуються соціального становища поліцейських. До основних завдань професійних спілок поліції віднесено також захист прав та інтересів своїх членів, забезпечення належних умов праці та відпочинку, вирішення соціально-економічних проблем поліцейських, здійснення професійного навчання та підвищення кваліфікації [106, с. 39–44].

Отже, професійні спілки поліції Польщі є невід’ємним елементом системи соціального партнерства та захисту прав працівників правоохоронних органів [104]. Їхні дії спрямовані на захист інтересів поліцейських і поліпшення умов їхньої праці. Діяльність професійних спілок поліції сприяє зміцненню авторитету поліції в очах громадськості та розвитку партнерських відносин між поліцією й громадою.

Профспілки Німеччини – це об’єднання, що представляють інтереси працівників різного рівня, консультують своїх членів з питань трудового права та правового захисту. Найчисельніша і найвпливовіша профспілкова організація Німеччини – Об’єднання німецьких профспілок (нім. Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), заснована у 1949 р., складається з восьми профспілкових федерацій, зокрема і профспілки поліції, та налічує 6,6 млн членів, що становить 85 % усіх робітників, які є членами будь-яких профспілок. Об’єднання німецьких профспілок є членом Європейської профспілкової конфедерації та Міжнародної конфедерації профспілок [106, с. 39–44].

У країні створено дві профспілки поліцейських. Так, профспілка поліції Німеччини (нім. Gewerkschaft der Polizei (GdP)) заснована 14 вересня 1950 р. в Гамбурзі на федеральному рівні. Виникла профспілка на підставі спільних

інтересів поліцейських асоціацій у британській зоні та Західному Берліні, які 16 березня 1950 р. об'єдналися на національному рівні.

Сьогодні GdP є найбільшою профспілкою поліцейських у світі та налічує понад 200 тис. членів – поліцейських, державних чиновників, працівників митниці та ін. В окремих адміністративних районах до цієї профспілки входять також працівники пожежної охорони. Структура профспілки передбачає створення спеціальних груп, котрі представляють інтереси, наприклад, жінок, працівників похилого віку чи молодих поліцейських. Профспілка поліції представляє професійні, соціальні, економічні, екологічні, соціальні та культурні інтереси співробітників і колишніх співробітників поліції, прагне покращення загальних умов праці та життя, а також державної служби і трудового законодавства, бере участь у соціальних й політичних дискусіях. Важливі теми включають: кримінальну політику, причини злочинності, дорожню політику, розвиток кримінального права, організацію та завдання поліції, навчання та підвищення кваліфікації поліції [106, с. 39–44].

Цілі GdP досягаються шляхом впливу на законодавство та укладання колективних договорів, ведення переговорів з владою та, за необхідності, шляхом застосування профспілкової «зброї». Профспілка також бере участь у виборах представників персоналу та підтримує поради персоналу у виконанні їхніх завдань, є незалежною від урядів, адміністрацій, політичних партій та релігійних громад [221].

У статуті профспілки поліції Німеччини передбачені положення, які регулюють питання членства, органів управління та їх повноважень тощо [230].

Так, членом профспілки можуть бути працівники та колишні працівники поліції (§ 4). Членство може бути: 1) діюче, з усіма активними повноваженнями; 2) підтримуюче, тобто особа не має ні активного, ні пасивного голосу (§ 5); 3) несумісне, коли особа є членом партії чи членом недемократичного об'єднання (§ 8). Цікавим є положення про припинення

членства цієї профспілки. Так, у § 10 статуту підставою для припинення членства є членство у конкуруючій професійній організації чи перехід до іншої спілки. Варто зауважити, що в разі звільнення особи зі служби за правопорушення її автоматично виключають зі членів профспілки, це правило не застосовується якщо працівник поліції звільнився зі служби відповідно до закону (п. 5 § 10). Крім того, в статуті передбачено право спадкування членства за померлого члена спілки. Подружжя чи зареєстровані партнери померлого члена можуть стати членами профспілки за померлого. Протягом трьох місяців потрібно подати декларацію про свій намір стати членом профспілки (п. 6 § 10);

До органів профспілки віднесено:

- Федеральний конгрес – найвищий орган профспілки, який збирається 1 раз на 4 роки. У п. 1 § 12 передбачається обов'язок кожного члена профспілки обов'язково бути присутнім на з'їзді Федерального конгресу;

- Консультативну раду профспілок – вищий орган профспілки, який пропонує визначення засад профспілкової діяльності та основної програми, розмір членських внесків (п. 4 § 21 Статуту);

- Федеральний виконавчий комітет, який має представницькі функції перед органами влади; приймає рішення щодо бюджетних планів; приймає рішення про скликання позачергових зборів; приймає рішення щодо несумісного членства, якщо це рішення не розглядає Федеральний конгрес. Саме цей орган приймає рішення про оголошення страйку та визначення конкуруючих профспілкових організацій (п. 3 § 22 Статуту);

- Виконавчу федеральну раду, що входить до складу Федерального виконавчого комітету (§ 25 Статуту);

- Федеральний арбітражний суд. Він не є обов'язковим, адже його повноваження можуть бути передані Комітету державного контролю. Відповідно до статуту арбітражний суд відповідає за накладення покарання за порушення статуту, настанов та резолюцій; роз'яснення суперечок щодо

застосування та тлумачення статутів, керівних принципів для певних груп осіб тощо (§ 1 Арбітражного регламенту [247]);

– Комітет федерального контролю – здійснює контроль за належним виконанням рішень Федерального конгресу та статутної діяльності органів, крім Федерального конгресу та Федерального арбітражного суду; приймає звіти касової перевірки (п. 4 § 26 Статуту).

Отже, профспілки поліції Німеччини, так само як і профспілки поліції України мають представницькі функції (представляють професійні, соціальні, економічні, екологічні, соціальні та культурні інтереси працівників поліції), прагнуть покращити умови праці та життя, відстоюють дотримання трудового законодавства [106, с. 39–44]. Варто зазначити, що професійні спілки поліцейських Німеччини не лише відстоюють соціальні та економічні права поліцейських, а й подають пропозиції щодо врегулювання питання міграційної політики, міжнародної співпраці тощо. Так, у липні 2023 року представники обох найбільших профспілок поліції Німеччини закликали міністерку внутрішніх справ Ненсі Фезер (Nancy Faeser) запитати у Європейського Союзу дозвіл на запровадження контролю на кордонах з Польщею та Чехією з метою ретельнішого контролю на кордоні, не допуску на територію Німеччини незаконних мігрантів та встановленню правопорядку [159]. У серпні 2023 року профспілки поліції Німеччини вже вимагали збільшити кількість персоналу для боротьби з нелегальним ввезенням мігрантів [143].

У Франції професійні об'єднання співробітників поліції, обстоюючи власні інтереси, першими висували інноваційні моделі поліцейської діяльності та виступали за створення спеціальної професійної підготовки.

Профспілка Національної поліції Alliance (фр. Alliance Police nationale) – профспілка французьких поліцейських, заснована 8 червня 1995 р. в Обервільє, Сена-Сен-Дені в результаті об'єднання двох профспілок: Незалежної спілки Національної поліції (Syndicat indépendant de la Police nationale (SIPN)) (заснована у 1951 р.) та Національної спілки слідчих і слідчої

поліції (SNEPI) (заснована у 1990 р.). Третя профспілка Syndicat des gradés de la Police nationale (SGPN) приєдналася в 1997 р.

Alliance Police Nationale – найбільша профспілка Франції сьогодні налічує понад 30 тис. членів. Відповідно до Кодексу етики Національної поліції та принципів Загальної декларації прав людини та громадянина, організація захищає як моральні, професійні й матеріальні інтереси співробітників поліції, які відповідають за громадську безпеку та громадський порядок, так і від будь-яких посягань на адміністративний та професійний порядок, які можуть завдати шкоди їхнім правам і їх добрій репутації. Членом зазначеної профспілки можуть бути офіцери поліції (курсанти, заступники офіцерів поліції, миротворці, бригадири, начальники бригад, майори, технічний та науково-адміністративний персоналу). На офіційному вебсайті наведено перелік вимог, з якими виступає профспілка, – від соціального захисту, охорони здоров'я та покращення умов праці й гідного пенсійного забезпечення до реформи правосуддя, кримінального процесу та слідства. Варто зазначити, що структура органів Alliance Police Nationale та їх повноваження подібні до структури та повноважень профспілки поліції Німеччини. Так, органами управління Alliance Police Nationale є:

- Національний офіс відповідає за керівництво спілкою, виконання рішень з'їзду. Офіс керує політикою профспілки, визначеною національним конгресом та координує і контролює діяльність регіональних відділень ALLIANCE Police Nationale;

- Генеральний секретаріат відповідає за управління спілкою між двома засіданнями національного офісу. Він уповноважений приймати екстрені рішення, коли це необхідно в управлінні організацією та проведенні профспілкової політики. Генеральний секретаріат планує та організовує роботу, слухання, засідання, комісії, семінари та виступи профспілки. Національний секретаріат збирається так часто, як це необхідно, на прохання генерального секретаря або половини його членів;

– Генеральний секретаріат є першим представником організації. Він очолює та координує діяльність генерального секретаріату та національного офісу. Він формує та очолює делегації Організації на слуханнях і засіданнях. Після обговорення національним офісом генеральний секретар може подати судовий позов від імені Alliance Police Nationale, як позивач, так і відповідач, і вжити будь-яку ініціативу з цього приводу. Він також може подати позов відповідно до статті 411/11 Кодексу законів про працю, спрямований на захист колективних інтересів професії, а також прямої чи непрямої шкоди, пов’язаної з цим;

– Національна виконавча рада контролює та оновлює політику профспілок;

– Національна рада несе відповідальність за аналіз та пропозицію напрямів політики профспілок, дотримуючись при цьому рішень, прийнятих під час національного конгресу. Він збирається щонайменше двічі на рік і дає висновки та рекомендації Національній виконавчій раді;

– Ревізійна комісія складається з трьох осіб, яких обирає національний конгрес, членами якого вони є за посадою, окрім членів національного офісу, національної виконавчої ради та зональних скарбників. Комісія збирається не рідше двох разів на рік на вимогу національного офісу. Незалежно від цієї комісії загальна звітність підлягає перевірці сертифікованим бухгалтером наприкінці звітного року. Комісія з контролю за рахунками може вимагатися в будь-який час разом із Генеральним скарбником контролювати регіональних скарбників [228].

Французька профспілка поліцейських Vigі з 1946 по 2017 р. відома як Федерація CGT-Police, з вересня 2018 р. набула самостійності. Сьогодні Vigі об’єднує працівників Міністерства внутрішніх справ і Національної поліції, незалежно від їх рангу чи чину. Профспілка відстоює покращення умов праці та збільшення штату, щоб уникнути накопичення понаднормової роботи та виконувати свої завдання якомога безпечніше; підвищення заробітної плати та виплати премій та ін. Єдиним джерелом фінансування є внески. Девізом

спілки є солідарність, справедливість, гідність, незалежність і відвертість [106, с. 39–44].

Згідно з Законом Латвійської Республіки «Про професійні спілки» [44] профспілка – це добровільне об’єднання осіб, створене для представлення та захисту трудових, економічних, соціальних і професійних прав та інтересів працівників. У Латвії діють профспілка працівників внутрішніх справ Латвії (об’єднує понад 3000 членів) [144], Латвійська спілка поліцейських [72] та незалежна поліцейська профспілка [91]. Права та обов’язки всіх профспілок працівників внутрішніх справ Латвії визначаються [Конституцією Латвійської Республіки](#) (ст. 102 передбачає право кожного на вступ в об’єднання, політичні партії та інші громадські організації, ст. 108 – працівники мають право на колективний договір, а також право на страйк. Держава захищає свободу профспілок [65]), Законом Латвійської Республіки про профспілки [44], [Законом](#) Латвійської Республіки [про асоціації та заснування](#) асоціацій [42], Законом Латвійської Республіки про поліцію (поліцейським заборонена участь в діяльності партій, інших громадсько-політичних організацій і рухів і передбачений обов’язок припинити належність до них на час служби в поліції (ст. 5 Закону), заборона поліцейським профспілкам закликати до страйків (ст. 23 Закону) [43]. Спосіб захисту профспілкою інтересів працівників визначається статутами профспілок [179]. Профспілка має право розробляти власні внутрішні нормативні акти, які видаються на підставі статуту.

Цікавими є положення статутів Незалежної поліцейської профспілки та Профспілки працівників внутрішніх справ Латвії щодо участі поліцейських у зазначених профспілках (дивись таблицю 1).

Таблиця 1.1

**Порівняльна характеристика положень статутів
Незалежної поліцейської профспілки та
Профспілки працівників внутрішніх справ Латвії**

	Незалежна поліцейська профспілка	Профспілка працівників внутрішніх справ Латвії
--	----------------------------------	--

Членство	Членом профспілки може стати будь-яка особа, незалежно від народження, віку, національності, політичної приналежності чи віросповідання, яка визнає діяльність організації та сплачує членські внески.	Членом можуть бути посадові особи/працівники, які працюють і перебувають на службі в системі юстиції та/або внутрішніх справ Латвійської Республіки, а також колишні посадові особи, які працюють у системі юстиції та внутрішніх справ, і колишні службовці на службі; за розпорядженням голови Ради
----------	--	--

Продовження таблиці 1.1

		профспілки можуть входити інші працівники (п. 16 Статуту).
Права	вільно висловлювати свої погляди, надсилати пропозиції та брати участь у забезпеченні верховенства права; брати участь у роботі будь-якого профспілкового органу; надавати профспілковому комітету захист і підтримку, юридичну та матеріальну допомогу на робочому місці у сфері правосуддя, охорони праці та інших питаннях соціальної справедливості, а також та інші (п. 16 Статуту).	бути обраним на посади в органах Профспілки; брати участь у з'їздах, зборах і нарадах, звертатися до представників Профспілки всіх рівнів, отримувати від них інформацію, відкрито оцінювати їх діяльність, а також вносити свої пропозиції; отримати консультацію з соціальних питань роботи/служби, а також консультацію з приватних питань за домовленістю; користуватися іншими правами та гарантіями, послугами, що надаються Учасникам; припинити членство в Профспілці (ст. 20 Статуту).
Обов'язки	сплачувати членські внески; здобувати професійну освіту (п. 16 Статуту).	працювати, нести службу згідно совісті, виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, службовими та нормативними актами, дотримуватись правил внутрішнього розпорядку, обов'язків, зазначених у посадовій інструкції;

		дотримуватись Статуту, виконувати рішення, прийняті Профспілкою; дотримуватися загальних етичних, моральних і поведінкових норм; відповідно до Статуту сплачувати членські внески; на підтримку діяльності Профспілки (п. 21 Статуту).
--	--	--

Продовження таблиці 1.1

Профспілкові органи управління	Найвищий рівень профспілкової організації – це З'їзд (ст. ст. 24–32 Статуту). Виконавча рада Об'єднання – Правління, яке керує роботою профспілки в період між з'їздами, організовує виконання рішень з'їзду (ст. ст. 37–45 Статуту). Ревізор (ст. ст. 55–58 Статуту).	З'їзд делегатів є вищим керівним органом Профспілки (ст. ст. 24–41 Статуту). Рада директорів – виконавчий орган (ст. ст. 42–53 Статуту). Рада Профспілки (далі – Рада) є установою Профспілки, яка здійснює її функції відповідно до Статуту. Кількісний склад Ради визначається залежно від кількості членів Профспілки, встановлюючи норму представництва 1 (один) член
--------------------------------	--	---

Продовження таблиці 1.1

		Ради від 100 (ста) членів. (ст. ст. 54–68 Статуту). Голова правління є членом, вільним від трудових/службових відносин в органах внутрішніх справ та/або юстиції, не може бути роботодавцем або його уповноваженою особою. (ст. ст. 78–86 Статуту). Ревізійна комісія (ст. ст. 87–92 Статуту).
Майно профспілки	Доходи профспілки складаються з: 1) членських внесків; 2) пожертвувань, дарунків та інших внесків	Кошти профспілки складаються з грошових коштів членів, пожертвувань і цільових кредитів, а також інших доходів

	від фізичних та юридичних осіб; 3) доходів від господарської діяльності; 4) інших надходжень (ст. 76 Статуту). Профспілкові кошти витрачаються на: консультування членів з юридичних, економічних, соціальних та інших питань; якісну або колективну роботу; заробітну плату	і внесків, не заборонених законодавством Латвійської Республіки (ст. 11 Статуту). Профспілці може належати будь-яке інше одержане або набуто законним шляхом майно, рухоме чи нерухоме майно, права інтелектуальної власності (ст. 14 Статуту). Раціональне використання коштів та майна профспілки
--	--	---

Продовження таблиці 1.1

	експертів, спеціалістів та персоналу; за юридичні консультації та представництво інтересів членів; для створення солідарних та взаємних фондів (ст. 78 Статуту). Контроль за витрачанням коштів покладено на ревізійну комісію (ст. 81 Статуту).	визначається затвердженням Положенням про фінансові активи (ст. 15).
--	--	--

З порівняльної характеристики, наведеній у таблиці, можна побачити, що положення щодо діяльності профспілок суттєво не відрізняються, крім того, що членом Незалежної поліцейської профспілки може бути будь-хто, незалежно від будь-яких ознак і характеристик.

Американська федерація праці та Конгрес виробничих профспілок (AFL-CIO) – найбільше в США об'єднання профспілок, представлене 57 національними і міжнародними профспілками, які об'єднують понад 11 млн працівників. Найбільший галузевий підрозділ AFL-CIO – Американська Федерація Державних, Регіональних та Муніципальних Службовців (AFSCME), до якої входить понад мільйон осіб.

Поліцейські профспілки в Сполучених Штатах Америки включають в себе велику кількість різноманітних організацій. З тих [профспілок, які здійснюють](#) перемовини від імені поліцейських, 80 % є незалежними і не

належать до будь-яких більших організованих трудових груп. Згідно з повідомленнями, станом на 2017 рік у Сполучених Штатах було 800 000 приведених до присяги офіцерів, і приблизно 75–80% з них належали до профспілок. У США діють два види об'єднань поліцейських: ті, які об'єднуються для співпраці, дружби та обміном досвідом (наприклад, Міжнародна спілка поліцейських асоціацій (далі – МПА) та ті, які об'єднуються для захисту прав, покращення умови праці працівників правоохоронних органів та безпеку тих, кому вони служать, шляхом навчання, законодавства, інформації, залучення громади та представництва працівників (наприклад, Національний братський орден поліції, який включає місцеві профспілки і братські ложі).

Міжнародна спілка поліцейських асоціацій є однією з найбільших міжнародних професійних неурядових (громадських) організацій, секція якої діє в США з 1962 року. Вона має статус постійного представника в Організації Об'єднаних Націй та консультативного – у Раді Європи. Міжнародна поліцейська асоціація є незалежним органом, що складається з членів поліцейської служби, незалежно від чину, статі, раси, кольору шкіри, мови чи релігії. Місія Міжнародної поліцейської асоціації полягає в тому, щоб сприяти дружбі та міжнародній співпраці між пенсіонерами та діючими поліцейськими в усьому світі [223]. Варто зауважити, що МПА не є традиційною профспілкою в нашому розумінні, вона лише *сприяє міжнародній та культурній дружбі між миротворцями. Акцент організації – дружба* [224]. Національний братський орден поліції є найбільшою у світі організацією співробітників правоохоронних органів, яка налічує понад 356 000 членів у понад 2100 ложах та сприяє захисту трудових прав поліцейських [90].

Не дивлячись на те, що профспілки Америки охоплюють величезну кількість поліцейських, суспільство США незадоволене діями профспілок поліцейських США. Так, після вбивства Джорджа Флойда поліцейськими почалися жорстокі сутички між поліцією та людьми, яких вона мала б захищати. Профспілки поліцейських стали максимально використовувати

колективні договори для створення [процесуальних](#) лабіринтів, які надзвичайно ускладнили розслідування, застосування дисциплінарних стягнень і звільнення правоохоронців. Деякі обмеження для розслідувань – наприклад, затягування допиту правоохоронця після критичного інциденту протягом деяких «циклів сну» (добових змін) ґрунтувалися на помилкових міркуваннях. Занадто часто притягненню до дисциплінарної відповідальності перешкоджали непотрібні або недоречні процесуальні положення; в деяких містах, наприклад, жителі могли подати скаргу лише протягом певного часу після інциденту (інколи їм на це дається лише 30 днів). Коли до правоохоронців таки застосовували заходи дисциплінарного впливу, такі заходи піддавалися оскарженню та арбітражним процедурам. На сумку суспільства, правоохоронці повинні мати право оскаржувати дисциплінарні стягнення, але лише тоді, коли вони стверджують, що рішення відомства було свавільним та необ'єктивним або що установа діяла несумлінно. Захищаючи недоброчесних правоохоронців (bad officers), колективні угоди профспілок і закони штатів провокують [зростання кількості порушень](#) [192; 231]. Як бачимо, профспілки поліцейських США мають необмежене право захисту своїх членів, але це негативно відображається на її іміджі та діяльності поліцейських. Неодноразово звучали заклики від правозахисників і науковців до законотворців щодо:

- скасування кваліфікованого імунітету. Кваліфікований імунітет (qualified immunity) – це юридична доктрина, що захищає правоохоронців, які порушили чийсь конституційні права, від цивільних позовів, окрім тих випадків, коли дії правоохоронця безсумнівно вважаються неконституційними;

- заборони профспілкам бути присутніми при допиті співробітників правоохоронних органів, вони мають надавати свої письмові пояснення про інцидент самостійно, без зовнішнього впливу;

- ухвалення законів для покращення збору інформації про те, що робить поліція і яким чином. Наприклад, ніхто насправді не знає, як часто

американська поліція застосовує силу, чому застосовується сила, чи виправдана вона та за яких обставин вона дієва;

– чіткої регламентації права профспілок і встановлення обмеження діяльності профспілок лише, наприклад, трудовими справами (графік роботи, оплата праці, соціальне забезпечення тощо) [231].

У Великобританії функціонує система різних громадських організацій, головним завданням яких є захист прав, законних інтересів військовослужбовців, військових пенсіонерів і членів їх сімей. Найбільш відомими і впливовими серед них є «Армійський благодійний фонд», «Патріотичний фонд Ллойда», «Товариство надання допомоги Королівським Збройним Силам», «Корпорація Королівського патріотичного фонду» тощо.

Окрім того, створено профспілку, що представляє працівників державної служби – профспілку керівників і працівників державної служби FDA (The union for managers and professionals in public service) [236], яка об'єднує працівників різних рівнів державної служби 200 урядових департаментів та установ Англії, Північної Ірландії, Шотландії, Уельсу – політичних радників, дипломатів, юристів, податківців, економістів, статистиків, адвокатів, зокрема адвокатів Служби прокуратури Об'єднаного Королівства й Фіскальної служби Королівського офісу та прокуратури.

Сьогодні у країні створено три профспілки поліції: асоціації суперінтендантів поліції, Федерації поліції, асоціації начальників поліції, вступ до яких залежить від посадового становища чи спеціального звання, при зміні яких особа без особистої заяви автоматично переводиться з однієї асоціації поліції до іншої.

Керівникам органів поліції заборонено перебувати в одній профспілковій організації зі своїми підлеглими, тому вони можуть вступити лише до асоціації начальників поліції.

Федерація поліції Англії та Уельсу (Police Federation of England and Wales, PFEW), заснована ще у 1919 р., – одна з найбільших спілок у Великій Британії, що налічує понад 130 000 членів – поліцейських констеблів,

сержантів та інспекторів (включаючи головних інспекторів) і спеціальних констеблів.

У своїй діяльності профспілка керується правилами та положеннями, встановленими урядом. Діяльність профспілки спрямована на захист громадських інтересів, підтримання зразкових стандартів поведінки, чесності та професіоналізму, забезпечення благополуччя та ефективності членів, забезпечує максимальний ступінь прозорості у прийнятті рішень й використанні коштів. Профспілка діє в інтересах спілчан і громадськості, прагнучи зміцнити громадську довіру до поліцейської служби та беручи на себе відповідальність перед суспільством за використання державних грошей, співпрацює з Федерацією та у партнерстві з іншими поліцейськими для досягнення своїх цілей.

Поліцейська федерація Англії та Уельсу зобов'язана за законом забезпечувати точну передачу поглядів своїх членів уряду, особам, які формують громадську думку, та ключовим зацікавленим сторонам. Робота профспілки і перспективи на майбутнє плануються відповідно до її організаційних цілей та завдань.

Згідно зі статутними зобов'язаннями метою діяльності профспілки є представлення та просування інтересів у питаннях дисципліни, умов праці, здоров'я та безпеки, добробуту й благополуччя, пенсійного забезпечення, претензій та послуг для спілчан і багатьох інших питань, а також підтримка колег у досягненні необхідних професійних стандартів.

Представники профспілки повинні мати необхідні навички та здібності для виконання своїх зобов'язань і статутних обов'язків, а також забезпечення представництва на національному та місцевому рівнях з метою отримання членами спілки відповідної підготовки для надання професійних поліцейських послуг.

Профспілки спроможні чинити вплив на осіб, які приймають рішення на місцевому та національному рівнях з питань, що стосуються спілчан і поліцейської служби.

На сайті організації визначено завдання профспілки, зокрема, це: забезпечення на місцевому та національному рівні чіткого вирішення питань, що стосуються членства в федерації; вирішення проблем, які стосуються спілчан; підтримання ефективної комунікаційної стратегії та взаємодія з усіма внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами та особами, які приймають рішення; передача заснованої на фактичних даних інформації особам, які приймають рішення; ведення переговорів з метою забезпечення належних умов праці та покращення умов служби й гідної заробітної плати [235].

Це досягається шляхом активної участі у переговорах на національному та місцевому рівнях, а також на рівні силової структури як колективно, так і від імені окремих членів з використанням доказової інформації.

Залежно від спеціального звання чи займаної посади особа автоматично включається до складу того чи іншого об'єднання, а при змінах у службовій кар'єрі особа без особистої заяви автоматично переводиться з однієї спілки поліції до іншої.

Окрім того, ірландське законодавство забороняло профспілковим об'єднанням представників поліції приєднуватися до національних профспілкових організацій, тобто фактично вони були позбавлені можливості вести переговори про оплату праці, пенсії та умови служби на державному рівні, проте згодом ці обмеження було усунуто шляхом внесення поправок до законодавства [220].

Характерною рисою профспілок Канади є провінційно-галузевий принцип їх формування та функціонування, що залежить, насамперед, від рівня економічного розвитку тієї чи іншої провінції, а також і загальної кількості працівників, зайнятих у певній галузі виробництва.

Найбільші канадські профспілкові організації об'єднують працівників державного сектору. Найбільшою профспілкою є створений в 1963 р. Канадський союз державних службовців (Canadian Union of Public Employees), який об'єднує понад 475 тис. працівників держсфери (системи освіти, охорони

здоров'я, муніципальні служби, центри соціального забезпечення тощо). З Союзом співпрацюють понад 2150 територіальних канадських профспілок [46, с. 36–38].

Національний Союз державних і некваліфікованих робітників (National Union of Public and General Employees) – друга за значущістю організація, що об'єднує 14 незалежних профспілок і понад 325 тис. працівників державного сектору.

З-поміж впливових профспілок виокремлюють також Альянс державних службовців Канади (The Public Service Alliance of Canada), що нараховує понад 150 тис. держслужбовців всієї Канади. Саме Альянс виступає посередником на переговорах з роботодавцями з питань забезпечення справедливої оплати праці, надання гарантій членам профспілки на працю, підвищення ступеня безпеки робочих місць, залагодження трудових конфліктів з адміністрацією тощо [46, с. 36–38].

За законодавством Японії, професійною спілкою є організація або федерація організацій, організованих найманими працівниками з метою підтримки та покращення умов їх праці. Але ст. 108-2 Закону Японії про національну державну службу передбачає, що офіцери поліції та службовці, які працюють у береговій охороні Японії чи пенітенціарних установах, не повинні створювати або приєднуватися до будь-якої організації, метою якої є підтримання та покращення умов праці працівників та ведення переговорів з владою. Те ж саме стосується і посадових осіб поліції та службовці, які працюють у береговій охороні Японії або в пенітенціарних установах [45].

Закони та практика китайського уряду та Комуністичної партії Китаю суперечать міжнародним стандартам прав працівників, включаючи право створювати незалежні профспілки або приєднуватися до них. Керована партією Всекитайська федерація профспілок (ВКФП) залишається єдина профспілкова організація, дозволена китайським законодавством. За межами ВКФП працівники не можуть створювати незалежні профспілки або приєднуватися до них [218].

Відтак, правове регулювання реалізації права працівників правоохоронних органів на об'єднання у профспілки в Україні, Польщі, Латвії, Німеччині, США, Франції, Японії та Китаю має істотні особливості, що проявляються в різних підходах до реалізації цього права (зокрема, щодо визначення кола осіб, які мають право на створення та членство у профспілці, мінімально допустимої кількості членів профспілки та у встановленні можливих обмежень у реалізації права на об'єднання у профспілки). Право на об'єднання у профспілки реалізується без отримання від державних органів попередніх дозволів на створення профспілок; вступу до вже створених профспілок; участі в роботі профспілок; добровільного виходу з профспілки; утримання від вступу до профспілок; участі у припиненні діяльності профспілок шляхом їх реорганізації чи ліквідації [97].

Проте у законодавстві Польщі та України, підходи до обмеження реалізації права на об'єднання у профспілки військовослужбовцям досить схожі.

Аналізом статутів професійних спілок працівників поліції європейських країн встановлено, що в тих країнах, де одночасно працюють кілька профспілок поліції, які об'єднують своїх членів, наприклад, за статтю, расою, рангом або службовими повноваженнями чи іншими ознаками, поліцейські мають можливість бути членами кількох профспілок. Прийом до членів профспілки відбувається на підставі добровільної письмової заяви. Припинення членства в профспілці також є добровільним і передбачає написання особистої заяви. Варто зауважити, що у багатьох країнах ЄС у профспілки працівників поліції не приймають осіб, які працюють за вільним наймом [97].

Окрім того, звернемо увагу, на обмеження права створення профспілок та/або на вступ до профспілок для певних категорій працівників, зокрема державних службовців, працівників поліції та збройних сил, що діють в окремих країнах.

Так, у Туреччині, наприклад, поліцейським взагалі заборонено створювати профспілки та/або вступати до них, вони також позбавлені права вести колективні переговори або виступати з колективними ініціативами. Співробітники поліції в Греції мають право вступати лише до первинної профспілкової організації Управління поліції або районного управління, де вони перебувають на службі.

У деяких країнах лише дещо обмежене право військових збройних сил організовувати профспілки, проте це не означає абсолютну заборону цього права. Наприклад, заборона військовослужбовцям створювати профспілку та/або вступати до неї діє в Албанії, Хорватії, Кіпрі, Чехії (включаючи Служби безпеки та Служби розвідки), Естонії, Франції, Ірландії, Латвії (включаючи органи державної безпеки), Литві, Польщі, Румунії, Іспанії та Туреччині.

У Хорватії заборона стосується лише військовослужбовців, інші державні службовці та працівники збройних сил можуть створювати об'єднання згідно із трудовим законодавством.

Деякі з перелічених вище країн дозволяють військовослужбовцям створювати або приєднуватися до професійних асоціацій (Кіпр, Франція, Ірландія, Польща). Наприклад, на Кіпрі працівникам збройних сил задля забезпечення належного соціального забезпечення військовослужбовців, поліпшення умов праці, підвищення професійних стандартів і налагодження діалогу, зокрема з питань оплати праці, пенсії та умов служби, дозволено створювати лише дві професійні організації – одну для офіцерів і одну для сержантського персоналу.

У Франції законодавство, ухвалене у 2015 р., надає військовому персоналу право формувати та вступати до професійних об'єднань військовослужбовців і виконує його обов'язки. Поштовхом для цього стало рішення ЄСПЛ у справі Мателлі проти Франції (*Matelly v. France*) (Судове рішення від 2 жовтня 2014 р.) (*Application no. 10609/10*) [227], в якому Суд з прав людини зазначив, що повна заборона військовослужбовцям вступати та

створювати профспілки є порушенням ст. 11 Європейської конвенції з прав людини.

Відповідно до Коментаря до Бангалорських принципів поведінки суддів (п. 176) [60] законодавство окремих країн може накладати певні обмеження на права створювати профспілки та вступати до профспілок щодо суддів, але такі обмеження не повинні повністю позбавляти суддів цих основоположних прав [227].

Практика членства суддів у профспілках у державах-членах ЄС є досить різноманітною. У деяких країнах правові та культурні традиції сприймають таке членство як несумісне з посадою та роллю судді. В інших – деякі судді одночасно є членами профспілок та асоціацій суддів. І є деякі асоціації суддів, які визнаються як профспілкові об'єднання або які вважають себе такими (Фінляндія, Франція, Греція, Люксембург (асоціація є незареєстрованим підрозділом профспілки державних службовців), Нідерланди). Іноді статус профспілки забезпечує їх додатковими засобами [157].

Отже, міжнародні нормативно-правові акти та національне законодавство окремих країн закріплюють різні за своїми цілями й обсягами види обмежень права на об'єднання у профспілки.

А держава, своєю чергою, має гарантувати державним службовцям, працівникам поліції, військовослужбовцям, суддям, прокурорським працівникам та іншим категоріям громадян гідні умови праці, належний рівень заробітної платні, пенсію та безпеку, тому що перед ними стоїть таке ж завдання захисту та покращення свого особистого становища, яке стоїть і перед іншими особами щодо своїх роботодавців, з огляду на це вони мають ті ж самі інтереси, що й профспілки.

Висновки до розділу 1

Беручи до уваги викладене у першому розділі, доходимо таких висновків:

1. Констатовано, що професійні спілки вважаються найвпливовішими та наймасовішими громадськими об'єднаннями, що виражають і захищають соціально-трудова інтереси працюючих. Встановлено, що чинним законодавством України чітко не врегульовано порядок виникнення професійних спілок, тому мають місце ситуації, коли професійні спілки набувають цивільної і трудової правосуб'єктності.

2. У контексті дослідження основних історико-правових етапів становлення та розвитку правового регулювання правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів проаналізовано нормативні акти, що приймалися на конкретному етапі розвитку суспільства і стосувалися безпосередньо повноважень профспілок та обсягу наданих їм прав. З огляду на це запропоновано такі етапи розвитку законодавства про профспілки: перший – від появи перших законодавчих актів, які регулювали діяльність профспілкових організацій на теренах України, до початку формування галузевих профспілок (1817–1917 рр.); другий – законодавство профспілок доби УНР (1917–1919 рр.); третій – законодавство профспілок в УРСР (1919–1991 рр.); четвертий – законодавство профспілок в незалежній Україні (1990–2004 рр.); п'ятий – законодавство профспілок періоду постпомаранчевої революції (2004 р. – дотепер), що дозволило дослідити проблеми правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів;

3. Дослідженням генези правового регулювання правового статусу професійних спілок, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів доведено, що на часі реформування профспілкового руху та формування теоретичної і практичної бази їхньої діяльності за європейським зразком.

4. Беручи до уваги головне призначення сучасних профспілок – представництво і захист прав та інтересів своїх членів, зроблено висновок, що

працівники правоохоронних органів потребують захисту своїх прав не меншою мірою, ніж звичайні робітники та цивільні службовці. Однак профспілка не може діяти всупереч чинному законодавству та втручатися в їхню діяльність.

5. Обґрунтовано доцільність внесення змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме у зв'язку з втратою чинності Законом України «Про об'єднання громадян» та поширенням дії на регулювання діяльності професійних спілок Законом України «Про громадські об'єднання», запропоновано слова в ч. 1. ст. 4 «Закону України «Про об'єднання громадян» замінити на слова «Закону України «Про громадські об'єднання».

6. Ураховуючи результати проведеного дослідження та з метою удосконалення чинного законодавства України, запропоновано внесення таких змін: – з метою усунення суперечливих моментів між Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» варто ч. 4 ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» викласти в такій редакції: «Подані профспілкою, об'єднанням профспілок документи про державну реєстрацію професійної спілки орган державної реєстрації розглядає не пізніше 15 робочих днів з дати подання документів для державної реєстрації. Строк розгляду документів може бути продовжений суб'єктом державної реєстрації за необхідності, але не більше ніж на 15 робочих днів. За результатом проведення реєстраційної дії видається виписка з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань».

7. З метою регулювання діяльності профспілок поліцейських всі країни поділено на групи: 1) країни, які мають заборону на вступ поліцейських до профспілок на рівні законодавства (наприклад, Японія, Китай); 2) країни, де відповідно до законодавства вступ поліцейських до профспілок дозволений (наприклад, Франція, Німеччина, Латвія, Литва Швеція та інші).

8. Констатовано, що сьогодні в органах поліції зарубіжних країн успішно працюють десятки професійних спілок працівників поліції, функції яких є ідентичними попри національну специфіку. До таких функцій, зокрема, віднесено представницьку; консультативну; виховну; соціальний і правовий захист особового складу; контроль за виконанням адміністрацією норм і положень нормативних актів про проходження служби; функцію лобізму (тиск на медіа, проведення цілеспрямованих профспілкових акцій) та ін. Встановлено, що одним з найважливіших питань діяльності будь-якої профспілки поліцейських є розроблення механізмів узгодження взаємних інтересів працівників поліції (матеріальних, правових та інших) та роботодавців.

9. Акцентовано, що у загальнодержавному масштабі у деяких країнах ЄС немає єдиної централізованої системи профспілкових органів поліції, оскільки там функціонують кілька профспілкових організацій поліцейських, зокрема об'єднаних за функціонально-службовою належністю, територіально-виробничими чи посадовими ознаками, расовою або статевою належністю тощо.

10. Аналізом законодавства окремих країн ЄС, що регулює діяльність профспілок, встановлено, що у більшості країн профспілкам законодавчо заборонено організовувати та проводити колективні протести у вигляді страйків чи інших колективних публічних акцій, що передбачено також нормами статутів цих громадських об'єднань.

11. Наголошено, що держава зобов'язана гарантувати державним службовцям, працівникам поліції, військовослужбовцям, суддям, прокурорським працівникам та іншим категоріям громадян гідні умови праці, належний рівень заробітної платні, пенсію та безпеку, тому що перед ними стоїть таке ж завдання захисту та покращення свого особистого становища, яке стоїть і перед іншими особами щодо своїх роботодавців, з огляду на це вони мають ті ж самі інтереси, що й профспілки.

РОЗДІЛ 2

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

2.1. Поняття та елементи правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів

Громадські об'єднання, завдяки яким люди можуть вирішувати спільні проблеми, здійснювати та захищати свої права і свободи, задовольняти потреби й інтереси у політичній, економічній, культурній та екологічній сферах, є важливим елементом громадянського суспільства, здатним впливати на державу та її інституції [117].

Постійні економічні й політичні перетворення, реформи державного управління призводять до виникнення проблем, на які по різному дивляться роботодавець і працівник, що пояснюється природою найманої праці. Профспілка покликана відстоювати законні права та інтереси трудящих у найскладніших ситуаціях і знаходити рішення питань через діалог і соціальне партнерство.

Історія профспілки працівників правоохоронних органів невід'ємно пов'язана з профспілковим рухом в Україні, який має давню історію становлення і розвитку на її території (поява першої профспілкової організації на теренах сучасної України датується 6 листопада 1817 р.). Профспілка створювалася з метою здійснення колективного захисту трудових прав і згодом успішно вирішувала питання соціального забезпечення своїх членів. Упродовж своєї діяльності профспілка працівників правоохоронних органів накопичила значний досвід щодо відстоювання інтересів працівників правоохоронних органів, їх соціального захисту [103, с. 190–197].

Сьогодні профспілкові організації можуть впливати на управління

підприємством, установою, організацією, а також перешкоджати роботодавцям або уряду несправедливо обмежувати інтереси працівників. Відтак, профспілки є найефективнішими захисниками трудових прав та інтересів спілчан.

Становище профспілок як суб'єктів трудового права порівняно зі становищем працівників і роботодавців, має свої специфічні особливості, оскільки їх права та обов'язки витікають не із трудового правовідношення, а із права громадян на об'єднання [194].

Пріоритетними напрямками діяльності профспілкових організацій, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів, наразі є захист соціально-економічних прав їхніх членів, зокрема оплати праці та поліпшення матеріального забезпечення; регулярного контролю за виконанням взятих сторонами угод і колективних договорів зобов'язань; підвищення соціального статусу працівників, їх рівня кваліфікації та професійного зростання; дотримання норм чинного законодавства у сфері праці [102, с. 142–147].

З огляду на це метою підрозділу є дослідження змістового наповнення поняття та елементів правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, виявлення проблем правового статусу і вироблення пропозицій щодо їх вирішення.

Аналіз наукових праць вітчизняних учених свідчить, що обрана нами проблематика, будучи предметом багатьох наукових досліджень, залишається своєчасною та актуальною. Незважаючи на ґрунтовні дослідження, проведені зазначеними та іншими вченими, дискусійними залишаються питання щодо закріплення правового статусу професійних спілок, зокрема професійних спілок працівників правоохоронних органів, і юридичних категорій, через які він розкривається [230, с. 190–197].

Досліджуючи правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів, науковці вказують, що за законом профспілки як суб'єкти трудового права наділяються специфічною властивістю – мають правовий статус, який забезпечує їм можливість брати участь у конкретних

соціально-трудових правовідносинах [194, с. 132]. У сучасній юридичній літературі правовий статус визначають як визнану Конституцією та законами сукупність вихідних і невід'ємних прав та обов'язків людини, а також повноважень державних органів, громадських організацій і посадових осіб [140].

Правовий статус професійних спілок визначається досить великою кількістю нормативних актів. Конституція України, проголошуючи в ст. 36 право кожного на об'єднання у професійні спілки з метою захисту своїх інтересів, тим самим передбачає представницькі права профспілок.

У нашому дисертаційному дослідженні ми торкаємося обсягу та особливостей правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, що встановлені чинним законодавством України, яким визначаються основи правового статусу і правосуб'єктність цих громадських об'єднань, насамперед це Конституція України (ст. 36) [67] та чинні нормативно-правові акти, зокрема Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Кодекс законів про працю України.

Повноваження професійних спілок, які дозволяють впливати на управлінські рішення, що приймаються роботодавцем у межах підприємства, окреслені Кодексом законів про працю України [58].

Основним законом, що визначає правовий статус профспілок, є Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135]. Відповідно до цього Закону України профспілки створюються та існують не лише з метою захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, але і з метою представництва своїх членів у цих відносинах. Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту (ст. 21). Таким чином, професійним спілкам надано можливості виступати незалежними представниками та захисниками трудових прав та інтересів працівників.

Законодавством передбачено (ст. 16 «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135]), що профспілки набувають правосуб'єктності за фактом легалізації, що здійснюється шляхом їх реєстрації відповідними органами Міністерства юстиції України, тобто з моменту набуття статусу юридичної особи.

Варто зазначити, що терміном «правовий статус» охоплюються майже всі види правового зв'язку особистості, тобто це і коло суб'єктивних прав, що надаються суб'єктові при вступі до певного правовідношення, і коло юридичних обов'язків, які покладаються на суб'єкта у певних правовідносинах, і коло загальних заборон, з-поміж яких виокремлюються певні обов'язки.

На думку Н. А. Циганчук [194, с. 132], права профспілок – основна частина їх правового статусу, тобто сукупності прав та обов'язків, якими вони наділені. Тобто, профспілки користуються певними правами, що встановлені державою. Проте, вказує вчена, це не лише права у сфері праці, а й права профспілок як юридичної особи, і право на участь в управлінні державними соціальними фондами, права в галузі екології, приватизації тощо. Сталість, послідовність змісту правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права обумовлені самим існуванням трудових відносин між працівниками та роботодавцями, необхідністю захисту прав та інтересів трудящих у цих відносинах. Незмінною частиною правового статусу профспілок є представництво інтересів трудящих, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці.

Відтак, правовий статус профспілок – це їх базове правове становище в суспільстві, яке являє собою певні правовідносини профспілок з державою та з іншими суб'єктами правовідносин при реалізації профспілками представницької та захисної функцій. Окрім правового статусу, що є одним із компонентів правосуб'єктності, кожна особа (фізична чи юридична) має ще правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки і дієздатність як передбачену нормами права

здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх [194, с. 133].

Отже, досліджуючи правовий статус як один із компонентів правосуб'єктності, варто розкрити саме поняття правосуб'єктності. Так, Н. М. Хуторян [191, с. 99] та С. В. Венедіктов [13, с. 139] до поняття трудової правосуб'єктності відносять трудову правоздатність (здатність мати трудові права відповідно до трудового законодавства України), трудову дієздатність (здатність здійснювати трудові права та обов'язки в межах закону), а також трудову деліктоздатність (здатність нести юридичну відповідальність за порушення законодавства у сфері праці). Ми цілком поділяємо таку точку зору науковців.

Очевидно, що саме наявність в особі правосуб'єктності дозволяє їй набути конкретні права та обов'язки, вступивши в конкретне правовідношення, а тому саме правосуб'єктність передуює набуттю суб'єктивних прав і є умовою їх набуття, але не навпаки [198, с. 27–30].

Своєю чергою, І. І. Шамшина вказує, що правосуб'єктність підтверджує наявність факту володіння конкретними трудовими правами й обов'язками та є властивістю правового статусу учасника суспільних відносин, зокрема трудових. Саме наявність в особі правосуб'єктності дозволяє їй набути конкретні права та обов'язки, вступивши в конкретне правовідношення, а тому саме правосуб'єктність передуює набуттю суб'єктивних прав і є умовою їх набуття, але не навпаки [198, с. 27–30].

Відтак, під трудовою правосуб'єктністю розуміють певний спосіб реалізації конституційного права особи на працю. Оскільки це право має підвищений рівень і режим державних гарантій, трудовій відповідальності притаманна відповідна специфіка [57, с. 166].

Отже, до поняття трудової правосуб'єктності вчені відносять трудову правоздатність, тобто здатність мати трудові права відповідно до трудового законодавства України; трудову дієздатність, а саме здатність здійснювати трудові права та обов'язки в межах закону, а також трудову деліктоздатність

– здатність нести юридичну відповідальність за порушення законодавства у сфері праці [13, с. 139; 167; 191, с. 99].

Поділяємо позицію тих науковців, які стверджують, що правовий статус складається з прав, правових (юридичних) обов’язків, правових гарантій і правової відповідальності [10, с. 301; 168]. Головними складовими елементами правового статусу є основні (загальні для всіх громадян) права, свободи і обов’язки, правові гарантії й правова відповідальність, а також загальна правосуб’єктність.

Відтак, аналізом наукових праць встановлено, що залежно від ступеня узагальненості виокремлюють три види правових статусів, яким відповідають суб’єктивні трудові права й суб’єктивні обов’язки:

- загальний (єдиний) для всіх громадян;
- загальний для всіх осіб найманої праці (працівників);
- особливий (спеціальний) для деяких категорій працівників.

Отже, поняття «правовий статус» визначає правове становище громадян, необхідними рисами якого є єдність і рівність. Єдність правового статусу передбачає, що всі громадяни мають однакову можливість придбання прав і обов’язків і наділяються загальним та єдиним правовим становищем.

Своєю чергою, правовий статус суб’єктів трудових правовідносин дає їм право брати участь у трудових правовідносинах.

Досліджуючи співвідношення обсягів змісту категорій «правовий статус» і «правосуб’єктність», окреслимо загальну характеристику правосуб’єктності, під якою розуміється визнана за всіма особами можливість правоволодіння, абстрактний характер якої виявляється в її узагальнюючій характеристиці. Учені [41, с. 110–120] вказують, що правосуб’єктність – це здатність і готовність особи вступати у відносини. Саме завдяки правосуб’єктності визначається той рівень прав та обов’язків, набуття яких дозволить особі досягти цілей, задля яких вона вступає в суспільні відносини.

Структуру правосуб’єктності становлять гарантовані законом можливості бути носієм прав та обов’язків, набувати їх, користуватися ними і

виконувати їх. Найчастіше правосуб'єктність визначають через категорію «здатність», яка найбільш чітко відображає специфіку змісту правосуб'єктності. У ній знаходять вираження й особливості соціальних властивостей суб'єктів права (наприклад, їх волездатності), і міра гарантованих (закріплених) законом можливостей. Таким чином, структурними елементами правосуб'єктності є: правоздатність; дієздатність; деліктоздатність [88].

У загальній теорії права виокремлюють:

- загальну правосуб'єктність, тобто здатність особи у межах певної правової та політичної системи бути суб'єктом права загалом, або будь-якої галузі права;

- галузеву правосуб'єктність, тобто можливість особи бути учасником правовідносин конкретної галузі права, зокрема трудового, цивільного, сімейного права тощо;

- спеціальну правосуб'єктність, тобто можливість особи бути суб'єктом певної групи відносин у межах галузі трудового права.

Отже, слушною, на наше переконання, є думка, що для визнання за особою правосуб'єктності, тобто можливості бути суб'єктом права, поряд з правоздатністю, необхідно наділення такої особи дієздатністю. У зв'язку з чим дієздатність, як і правоздатність, є необхідною складовою правосуб'єктності. До суб'єктів трудових правовідносин відносяться працездатні громадяни (працівники), організації (роботодавці), профспілкові та інші органи, що представляють інтереси працівників [79].

З моменту прояву себе як «трудової громадської організації» без створення юридичної особи трудовий колектив набуває правосуб'єктності, проте з утворенням діючого управлінського органу – зборів (конференції) колективу найманих працівників [71, с. 18].

Як самостійна правова категорія трудова правосуб'єктність у юридичній науці визнається здатністю особи бути суб'єктом трудових правовідносин [208, с. 7]. Ми цілком поділяємо таку позицію.

Отже, як для працівника, так і для роботодавця важливе значення має здатність бути суб'єктом трудових правовідносин, коли правосуб'єктністю наділені обидві сторони трудових відносин, проте умови виникнення правосуб'єктності та її обсяг різні.

У науці трудового права щодо правосуб'єктності об'єднань роботодавців, їх здатність бути суб'єктом трудових правовідносин пов'язується з правом підприємства приймати на роботу, а також іншими його правами. Саме роботодавець, будучи суб'єктом трудових відносин, наділяється трудовою правосуб'єктністю.

З огляду на зазначене вище, передумовами виникнення трудової правосуб'єктності є:

- наявність майнових та організаційних підстав виникнення трудових правовідносин;
- встановлення мети діяльності роботодавців, без якої нівелюється значення трудових договорів;
- визнання державою трудової правосуб'єктності організації, тобто її реєстрація як юридичної особи й затвердження статуту.

На наше переконання, матеріальними передумовами виникнення трудової правосуб'єктності є саме мета діяльності роботодавців. Реалізація зазначеної мети передбачає набуття майнової самостійності, яка дає змогу суб'єктові відповідним чином розпоряджатися майном та укладати трудові договори.

У науці трудового права побутує думка, що різні роботодавці наділені різною правосуб'єктністю. Між тим судження про те, що спеціальна правоздатність залежить від виду здійснюваної організацією діяльності, є дещо хибним, тому що роботодавець володіє суб'єктивним правом надавати роботу, тобто є суб'єктом галузі трудового права.

Підводячи проміжні висновки, зауважимо, що трудова правосуб'єктність виникає тоді, коли суб'єкт наділений відповідними трудовими правами. Відтак, маючи статутні документи, що визначають

основні цілі та завдання організації, роботодавець наділяється спеціальною трудовою правосуб'єктністю.

Якщо брати до уваги, що організація має право здійснювати підготовку та додаткову професійну освіту працівників, раціонально використовувати працю своїх працівників й справедливо її оплачувати, створювати гідні умови праці, можна стверджувати, що до правового статусу роботодавців відноситься як трудова правосуб'єктність, так і власне трудові права та обов'язки працівників організації та колективу загалом.

Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135] законодавчо закріплено правовий статус професійної спілки, окреслено особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок.

Професійна спілка – достатньо складне та багатоаспектне соціально-правове явище, що утворюється на засадах добровільності, вільного волевиявлення, спільності роду занять і трудової діяльності, виборності уповноваженого представницького профспілкового органу та наділяється можливістю брати участь не лише у трудових, а й інших правових відносинах, пов'язаних з реалізацією покладених на неї завдань, функцій та повноважень [69].

Правове становище професійної спілки у трудовому праві відображає трудова правосуб'єктність, а дослідження поняття та ознак трудової правосуб'єктності професійної спілки, з правової точки зору, вимагає визначення засад її формування та призначення у системі представницьких організацій працівників [69]. Визначаючи професійну спілку як добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [135], законодавець, на жаль, не повною мірою окреслює принципи, на яких базується трудова правосуб'єктність професійної спілки. Відтак, призначення трудової правосуб'єктності професійної спілки, зокрема і професійної спілки працівників правоохоронних органів, – представляти й

захищати трудові права та інтереси працівників, і взаємопов'язана з правосуб'єктністю працівників і трудового колективу.

На переконання В. Л. Костюка [69] та І. І. Шамшиної [198], набуття профспілкою трудової правосуб'єктності неможливе без її волевиявлення. виходячи зі змісту ст. 36 Конституції України [67], якою громадян гарантоване право на основі власного волевиявлення створювати профспілки, ця теза не викликає заперечень. Д. О. Зеньков, в ході проведеного дослідження доходить висновку, що правосуб'єктність профспілок має визнаватися за наявності трьох умов: вольової, організаційної та статутної [48, с. 282].

Нормами різних законів (Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135], «Про колективні договори і угоди» [122], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [133]) підтверджується теза, що визнання статусу юридичної особи за профспілками та їх об'єднаннями передбачає, що їх правосуб'єктність у трудових правовідносинах.

Поділяємо позицію тих науковців [48, с. 283], які вказують на недосконалість чинного законодавства у частині визначення порядку припинення правосуб'єктності та порядку визнання профспілки юридичною особою. Наприклад, у Польщі правосуб'єктність профспілок припиняється добровільно, а у разі порушення нею норм чинного законодавства – примусово за рішенням суду. З огляду на це, слушною є пропозиція автора щодо нормативного закріплення дефініції правосуб'єктності профспілок як правової категорії.

Таким чином, зі змісту проаналізованої юридичної літератури нами зроблено висновок, що трудова правосуб'єктність професійної спілки працівників правоохоронних органів – це визначена нормами трудового права правова властивість професійної спілки володіти та здійснювати (реалізовувати, набувати, виконувати) трудові повноваження й пов'язані з ними трудові права та обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [69, с. 292].

До характерних рис трудової правосуб'єктності професійної спілки загалом і професійної спілки працівників правоохоронних органів зокрема, віднесено такі:

- трудова правосуб'єктність профспілки має похідний від правового становища працівника й трудового колективу характер;
- трудова правосуб'єктність профспілки обумовлена нормами трудового права;
- трудовій правосуб'єктності профспілки притаманні певні умови виникнення й припинення;
- трудова правосуб'єктність профспілки передбачає здатність мати й здійснювати певні повноваження, що спрямовані на реалізацію трудових прав та обов'язків;
- трудова правосуб'єктність профспілки передбачає її здатність нести передбачену законом юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків;
- трудова правосуб'єктність профспілки є передумовою її участі у трудових правовідносинах;
- трудовій правосуб'єктності профспілки притаманний допоміжно-забезпечувальний характер щодо трудової правосуб'єктності як працівників, так і трудового колективу;
- трудова правосуб'єктність профспілки виступає умовою виникнення соціально-партнерських правовідносин за її участю;
- трудова правосуб'єктність профспілки припиняється з її ліквідацією професійної спілки [69].

Підсумовуючи, зазначимо, що профспілка працівників правоохоронних органів є самостійним суб'єктом, що має правовий статус, обсяг компетенції якого визначається цілями її створення та специфікою діяльності. До змісту правового статусу такої профспілки віднесено трудову правосуб'єктність; трудові права та обов'язки; правові гарантії трудових прав та обов'язків; відповідальність за порушення трудових обов'язків.

Правовий статус профспілки працівників правоохоронних органів – це гарантований державою обсяг дозволів і заборон, необхідних для того, щоб бути стороною правовідносин соціального характеру.

Основними елементами змісту правового статусу профспілки працівників правоохоронних органів є:

- трудова правосуб'єктність, тобто трудова правоздатність і деліктоздатність;
- закріплені за профспілкою права та обов'язки відповідно до чинного законодавства України (статутні трудові права та обов'язки);
- юридичні гарантії трудових прав та обов'язків;
- відповідальність за порушення трудових обов'язків.

Отже, задля однозначного розуміння правосуб'єктності профспілок працівників правоохоронних органів та вдосконалення правового регулювання статусу профспілки як суб'єктам трудового права, з огляду на проведені дослідження науковою літературою пропонуємо визначати правосуб'єктність профспілок працівників правоохоронних органів як визнану законом здатність професійної спілки з моменту її легалізації мати права і обов'язки із захисту трудових прав працівників правоохоронних органів та представництва їх інтересів, можливість набувати своїми діями відповідних суб'єктивних прав та обов'язків, а також здатність нести юридичну відповідальність [48, с. 284].

Варто констатувати, що ситуація, що склалася сьогодні в країні, ускладнила виконання покладених на профспілку завдань, до того ж негативно вплинула на реалізацію гарантій діяльності самої профспілки. Варто констатувати, що наразі більшість профспілок працівників правоохоронних органів фактично перестали бути незалежними, також простежується зменшення обсягу та змісту прав, пільг і гарантій у сфері трудових і соціальних прав працівників.

Відтак, вважаємо, що головне завдання профспілки – захист трудових прав своїх членів, профспілки, які функціонують в органах та підрозділах

правоохоронних органів, наразі не реалізують у повному обсязі. Причиною такого стану справ, наприклад у Національній поліції України, є те, що Законом України «Про Національну поліцію» [126] не закріплено правовий статус поліцейських професійних спілок, а також не передбачено погодження певних питань проходження служби та звільнення з неї з професійною спілкою як це має місце у КЗпП [81, с. 50]. У цьому контексті важливим, на нашу думку, є досягнення профспілками покращення трудової та соціальної захищеності працівників правоохоронних органів, зокрема поліцейських, мотивуючи їх тим самим до сумлінного виконання своїх службових обов'язків.

З огляду на те, що сьогодні нерідко порушуються трудові права працівників правоохоронних органів, важливим вбачається підвищення правового статусу працівників професійних спілок правоохоронних органів.

Як нами вказувалося вище, наразі на законодавчому рівні не закріплено правовий статус поліцейських професійних спілок і не передбачено погодження певних питань проходження служби та звільнення з неї з професійною спілкою. Відтак, це питання є досить важливим, тому що його вирішення забезпечить безпечні та належні умови праці працівників поліції [232].

Таким чином, можемо зробити висновок, що метою діяльності профспілок є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Законодавчо визначені права та обов'язки профспілок як елемент їх правового статусу, реалізуються через представництво інтересів спілчан, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці. Наразі діяльність професійних спілок вимагає реформування шляхом отримання додаткових інструментів захисту трудових, соціально-економічних інтересів працівників, гарантій їх діяльності, що сприятиме підвищенню авторитету професійних спілок, і, відповідно, кращому захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників [86].

2.2. Права професійних спілок працівників правоохоронних органів

Діяльність первинних професійних спілок є одним із елементів інституту захисту прав поліцейських, зокрема їх соціального забезпечення та трудових прав. Тому констатуючи важливість вивчення діяльності поліцейських професійних спілок як елемента інституту захисту прав поліцейських, науковці [34] акцентують увагу на актуальності вивчення правового забезпечення, функцій, ролі профспілок у захисті прав правоохоронців.

Профспілки – це організації, через які працівники намагаються просувати та захищати свої спільні інтереси [225]. Вище нами було окреслено пріоритетні напрями діяльності профспілкових організацій працівників правоохоронних органів, до яких віднесено захист соціально-економічних прав спілчан; регулярний контроль за виконанням взятих сторонами угод і колективних договорів зобов’язань; підвищення соціального статусу працівників, їх рівня кваліфікації та професійного зростання; дотримання норм чинного законодавства у сфері праці [102, с. 142–147].

На сучасному етапі найбільш нагальними проблемами, з якими стикаються профспілки, є дефіцит робочих місць і безробіття, значне падіння реальної зарплати і накопичення заборгованості по зарплатах, зростання цін і тарифів, призупинення індексації грошових доходів, «заморожена» мінімалка і мінімальна тарифна ставка в бюджетній сфері [146].

Вирішення зазначених питань корелюється з Стратегією діяльності Федерації профспілок України на 2021–2026 роки «Час дій та якісних змін», якою окреслено основні пріоритети діяльності профспілок:

1. Зростаюча національна економіка задля добробуту людей.
2. Гідні умови праці та професійне зростання працівників, повна продуктивна зайнятість.

3. Захист трудових і профспілкових прав.
4. Зарплата для гідного життя.
5. Безпечна праця та посилення охорони здоров'я на робочих місцях, включаючи запобігання COVID-19.
6. Посилення соціального захисту працівників, протидія згортанню соціальних функцій та обов'язків держави.
7. Якісні та доступні послуги для населення від держави і місцевого самоврядування.
8. Гендерна рівність та недискримінація у сфері трудових відносин.
9. Ефективний соціальний діалог на всіх рівнях. Кожному члену профспілки – дієвий колективно-договірний захист.
10. Інституційний розвиток профспілок: сильні профспілки – захищений працівник.
11. Зміцнення потенціалу ФПУ як провідного профцентру країни.
12. Молодь – майбутнє профспілок.
13. Розширення міжнародної діяльності ФПУ в інтересах членів профспілок.
14. Новітні інформаційні технології – у діяльність кожної профспілкової організації.
15. Утвердження ФПУ як активного і впливового учасника громадянського суспільства [183].

Профспілки працівників правоохоронних органів мають значний досвід щодо відстоювання інтересів працівників правоохоронних органів, їх соціального захисту.

На національному рівні основні права та обов'язки суб'єктів трудового права закріплені в Конституції України, Кодексі законів про працю України та інших нормативних правових актах. Ці права суб'єктів трудового права часто визнаються як статутні [102, с. 142–147]. Відтак, чинним законодавством України професійним спілкам надано всі можливості виступати незалежними представниками та захисниками трудових прав та інтересів працівників.

З метою реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

- 1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;
- 2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
- 3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;
- 4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;
- 5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;
- 6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво (ст. 248 КЗпП [58]).

Таким чином, профспілки діють відповідно до чинного законодавства та статутів, які не повинні суперечити законодавству України. Статути приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня. Профспілки можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських.

У попередньому розділі ми зверталися до аналізу функцій профспілок – представницької і захисної, наразі маємо додати, що ці функції варто

доповнити також контрольними повноваженнями за дотриманням законодавства про працю. Своєю чергою, профспілки у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадянських організацій, політичних партій, їм не підзвітні та не підконтрольні. Проте сьогодні на них покладено нову функцію – максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави. В умовах воєнного стану ця функція визнана головною у діяльності професійних спілок [53]. Зважаючи на значення цієї функції, не можна не відзначити необхідність її деталізації, наповнення конкретним змістом, а саме певними повноваженнями, як це має місце в нормах Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо представницької та захисної функцій профспілок. Ми цілком поділяємо думку науковців [35], котрі вказують на доцільність в окремій статті Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX визначити повноваження професійних спілок із реалізації цієї функції. Відповідними положеннями бажано було б доповнити укладені колективні угоди та колективні договори.

Відтак, очевидно, що представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян здійснюють саме профспілкові організації [135].

Як нами зазначалося вище, основи правового статусу професійних спілок закріплено в Основному Законі України та низці нормативно-правових актів, якими передбачено широкий перелік прав і повноважень професійних спілок.

Незмінною частиною правового статусу профспілок є представництво інтересів трудящих, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці [109, с. 57–61].

Аналізом чинного законодавства України та відповідних юридичних

джерел встановлено, що правовий статус професійних спілок – це права та обов’язки, визначені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (соціальні та майнові), юридичні гарантії їхньої діяльності (загальна система умов, засобів і способів забезпечення прав та обов’язків профспілок) і відповідальність суб’єктів цих правовідносин (розділ II). Тобто, під правовим статусом профспілок розуміються їх певні правовідносини з державою та іншими сторонами правовідносин з приводу представництва і захисту профспілковими організаціями прав та інтересів працівників. Цим Законом України визначено низку прав профспілок та їх об’єднань, зокрема:

- право представляти і захищати права та інтереси членів профспілок (ст. 19), тобто здійснювати представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об’єднаннями громадян;

- право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством (ст. 20);

- право у забезпеченні зайнятості населення, захисту працівників від безробіття та його наслідків (ст. 22);

- право щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян (ст. 23), що передбачає участь профспілок у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом;

- право у галузі соціального страхування (ст. 24), тобто участь профспілок в управлінні державним соціальним страхуванням як

представників застрахованих осіб;

- право профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності (ст. 25);

- право представляти інтереси працівників при вирішенні трудових спорів (конфліктів) в порядку, встановленому законодавством (ст. 26);

- право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону (ст. 27);

- право одержувати безоплатно інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій, а також статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань (ст. 28);

- право за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз (ст. 29);

- право у сфері захисту духовних інтересів трудящих (ст. 31) передбачає участь профспілок у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності;

- право у захисті житлових прав громадян (ст. 32), тобто профспілки відповідно до своїх статутів (положень) беруть участь у розробленні державної житлової політики, здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду, у захисті економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла;

- право щодо притягнення до відповідальності посадових осіб (ст. 33). Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавство про працю, про колективні договори та угоди;
- право власності (ст. 34) на кошти та інше майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності, а також на майно та кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій;
- право на господарську та фінансову діяльність профспілок, їх об'єднань (ст. 35).

Щодо порушення наведених вище прав профспілок, то за інформацією Департаменту правового захисту апарату Федерації профспілок України [50], аналізом даних щодо результатів громадського контролю та захисту прав профспілок і працівників виборних профспілкових органів за 2023 рік, наданих 34 членськими організаціями Федерації профспілок України (17 територіальними профоб'єднаннями і 17 всеукраїнськими галузевими профспілками) встановлено, що:

Протягом 2023 року виявлено 704 порушення прав профспілок (у 2022 р. – 1095), основними з яких є: неперерахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу – 535 випадків (проти 992 – у 2022 р.); неперерахування роботодавцями утриманих із заробітної плати працівників членських профспілкових внесків на рахунок первинних організацій профспілок – 69 випадків (проти 54 – у 2022 р.); ненадання інформації профспілкам або їх об'єднанням з питань, що стосуються трудових та соціально-економічних прав та законних інтересів свої членів – 44 випадки; порушення в частині гарантій для працівників підприємств, обраних до виборних профспілкових органів – 18 випадків.

З метою усунення виявлених порушень було надіслано 144 (у 2022 р. – 191) відповідних подань (письмових повідомлень), із них роботодавцям

– 125, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування – 19.

Крім того, 5 справ (проти 3 у 2022 р.) з питань захисту прав профспілок було направлено для розгляду у судовому порядку.

Питання додержання прав профспілок розглядалися на засіданнях виборних органів у 827 випадках (у 2022 р. – у 1042 випадках), у тому числі:

- первинних профспілкових організацій – 609;
- обласних організацій профспілки – 87;
- районних організацій профспілки – 60;
- міських організацій профспілки – 52;
- центральних комітетів, рад профспілок – 19.

За результатами звернень профспілок усунуто 78 порушень, із них роботодавцями – 65, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування – 5, за рішенням суду – 8 (з урахуванням перехідних справ за 2022 р.).

У 2023 році спеціалістами правових служб членських організацій ФПУ надано 3943 (проти 3684 у 2022 р.) роз'яснень з питань профспілкового законодавства, із них у ЗМІ – 1307 (у 2022 р. – 1345), у формі методичних матеріалів – 2636 (у 2022 р. – 2339); проведено 2835 (проти 3757 у 2022 р.) навчань з правових питань, з яких 1388 – для членів профспілок у первинних профспілкових організаціях, 1380 – для профспілкових активістів та 67 – для обраних громадських інспекторів праці [50].

Окрім того, при розробці законодавчих актів з боку органів влади наявні порушення ст. 3 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, а також ст. 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Зауважимо, що одним із головних принципів, закладених Конвенцією МОП № 87 [64], є обов'язок держави утримуватися від будь-якого втручання у діяльність організацій працівників і роботодавців, здатного обмежити їх право або перешкодити його законному здійсненню.

В Україні діє розгалужена законодавча база щодо соціального діалогу.

Положення Конвенції МОП № 87 стосовно створення організацій, їх діяльності, розпуску, створення об'єднань організацій, вступу до міжнародних організацій, набуття права юридичної особи, гарантій, захисту прав на організацію, а також застосування її положень щодо збройних сил та поліції, знайшли своє відображення у Конституції України, Цивільному кодексі України, Кодексі законів про працю України, Законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про громадські об'єднання» тощо [172].

Національним законодавством передбачено можливість створювати професійні спілки у правоохоронних органах, які діють на підставі Конституції України, Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про об'єднання громадян», «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», Кодексу законів про працю України, Статутів профспілки, відомчих нормативно-правових документів, інших законодавчих актів України, Загальної декларації прав людини, загальноприйнятих норм і принципів міжнародного права, Конвенцій Міжнародної організації праці та принципів міжнародного профспілкового руху.

Як приклад наведемо діяльність Всеукраїнської профспілки Національної поліції, створення якої датується 26 грудня 2016 р., тоді Установчим з'їздом профспілки затверджено її Статут (протокол № 1) [177]. Всеукраїнська профспілка Національної поліції, відповідно до Статуту, всеукраїнська неприбуткова громадська організація, яка об'єднує на добровільній основі громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (служби), які проходять службу (служать), працюють в центральному органі управління поліції, міжрегіональних територіальних органах Національної поліції, інших суб'єктах, які входять до сфери поліції, працівників, які звільнились у зв'язку з виходом на пенсію або тимчасово не працюють, поліцейських, які припинили службу в поліції, а також поліцейських, які відповідно до Закону України «Про Національну

поліцію» відряджені (прикомандировані) до Верховної Ради України, Верховної Ради Автономної Республіки Крим, інших органів державної влади (закладів, установ) або органів місцевого самоврядування на час виконання відповідних повноважень на постійній основі із залишенням їх на службі в поліції, працівників апарату Міністерства внутрішніх справ, територіальних органів, закладів, установ, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України з метою представництва, реалізації та захисту їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів [177].

Статутом Всеукраїнської профспілки Національної поліції передбачено її завдання у сфері охорони праці поліцейських, зокрема: захист права членів Профспілки на проходження служби/працю, участь у розробленні та здійсненні державної політики у сферах праці (проходження служби), професійних, трудових відносин, оплати праці/грошового забезпечення, соціального захисту, охорони праці/проходження служби, житлово-побутового забезпечення; участь у розробці соціально-економічних програм, спрямованих на захист членів Профспілки; надання членам Профспілки безоплатної правової допомоги, представлення їх інтересів при реалізації конституційного права на звернення за захистом своїх прав до суду; участь у розслідуванні причин професійних захворювань, нещасних випадків, що призвели до загибелі (смерті), втрати працездатності поліцейських, державних службовців та працівників; здійснення представництва інтересів членів профспілки (за наявності їх згоди) при розгляді індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів); реалізація заходів з оздоровлення і відпочинку членів Профспілки та членів їх сімей, розвитку фізичної культури, спорту, туризму, сприяння організації та проведенню культурно-масових і фізкультурних заходів; організація та здійснення благодійницької, просвітницької, пропагандистської, видавничої та іншої діяльності; взаємодія з органами державної влади і органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями (спілками, асоціаціями, спортивними товариствами) в питаннях розвитку санаторно-курортного лікування, туризму,

дитячого та студентського оздоровлення та відпочинку, масової фізичної культури та спорту; організація та проведення навчання профспілкових кадрів та активу, поширення кращого досвіду роботи організацій Профспілки, а також надання їм допомоги з питань статутної діяльності; взаємодія з профспілками й профспілковими об'єднаннями України, об'єднаннями громадян, співпраця з міжнародними профспілковими організаціями та об'єднаннями, укладання необхідних договорів, угод та/або правочинів, вступ до міжнародних профспілкових організацій та об'єднань та ін. (ст. 8) [177].

Статут Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України затверджено Установчим з'їздом 6 жовтня 2017 р. (протокол № 1). З метою реалізації статутних завдань, прав і повноважень Всеукраїнська професійна спілка МВС Україні, зокрема, бере участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів від імені працівників і здійснює контроль за їх виконанням, а також громадський контроль за додержанням роботодавцем законодавства про працю, про оплату праці, про зайнятість та інших законодавчих і нормативно-правових актів; бере участь у розробленні та реалізації соціально-економічних програм, спрямованих на поліпшення умов службової діяльності її членів, їх побуту, відпочинку, медичного обслуговування, організації культурно-масових і спортивно-масових заходів; представляє інтереси членів Профспілки при розв'язанні індивідуальних і колективних трудових спорів з роботодавцем, в органах державної влади та органах місцевого самоврядування; тощо [174].

З метою реалізації статутних завдань, прав і повноважень Всеукраїнська професійна спілка Міністерства внутрішніх справ України бере участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів від імені працівників і здійснює контроль за їх виконанням; здійснює громадський контроль за додержанням роботодавцем законодавства про працю, про оплату праці, про зайнятість та інших законодавчих і нормативно-правових актів; бере участь у розробленні та реалізації соціально-економічних програм, спрямованих на поліпшення умов службової діяльності членів Профспілки, їх

побуту, відпочинку, медичного обслуговування, організації культурно-масових і спортивно-масових заходів; представляє інтереси членів Профспілки при розв'язанні індивідуальних і колективних трудових спорів з роботодавцем, в органах державної влади та органах місцевого самоврядування; організовує навчання профспілкових кадрів та активу, надає практичну і методичну допомогу організаційним ланкам; здійснює заохочення активу Профспілки, преміювання, нецільові благодійні грошові виплати; вимагає розірвання трудових відносин із роботодавцем, якщо він порушує законодавство; взаємодіє і співпрацює з іншими профспілками та їх об'єднаннями, що діють в Україні, може входити на добровільних засадах до асоціацій, федерацій, конфедерацій, інших об'єднань профспілок України, зберігаючи при цьому свою повну організаційну та фінансову самостійність, і вільно виходити з них; може входити до міжнародних профспілкових та інших міжнародних організацій та об'єднань, які представляють інтереси працівників, брати участь у їх діяльності [174].

На наше переконання, сьогодні досить важливим є створення безпечних і належних умов праці поліцейських [109]. З огляду на те, що відомчим Законом України «Про Національну поліцію», яким регламентовано проходження служби в Національній поліції України, правовий статус поліцейських професійних спілок не закріплено, а також не передбачено погодження певних питань проходження служби та звільнення з неї з професійною спілкою, питання щодо закріплення правового статусу поліцейських професійних спілок щодо проходження служби у Національній поліції України потребує доопрацювання.

Працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронних органів, службовців Збройних Сил України, інших державних установ, організацій, підприємств, банківських та фінансових установ, страхових компаній і суміжних за родом діяльності інших організацій незалежно від форм власності та видів господарювання, учнів та студентів, які навчаються у відомчих навчальних закладах, осіб, які звільнились у зв'язку з

виходом на пенсію або тимчасово не працюють, об'єднує Професійна спілка працівників державних установ України [103].

Профспілка здійснює представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів спілчан, зокрема щодо права кожного члена на працю, належні умови праці та гідну її оплату, підвищення життєвого рівня, забезпечення інших прав та інтересів [180].

На сайті Об'єднаної профспілкової організації Державної прикордонної служби України зазначено, що ефективність діяльності профспілок можлива за умови об'єднання та консолідації зусиль всіх профспілкових організацій Державної прикордонної служби України для більш активної співпраці керівництва та профспілок і тільки після створення належних умов для нормальної діяльності профспілки у сфері контролю за дотриманням і практичним використанням законодавчих і нормативних актів в інтересах працівників, а також соціального-економічного захисту прав та інтересів членів профспілки [51].

У Положенні про Об'єднану профспілкову організацію Державної прикордонної служби України (зі змінами), затверджене Постановою профспілкової конференції Держприкордонслужби від 15 квітня 2016 р., визначено, що Об'єднаний профспілковий комітет з-поміж іншого:

1) здійснює представництво й захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників у відносинах з роботодавцями, органами державної влади й місцевого самоврядування, в суді;

2) організовує ведення колективних переговорів, укладає колективний договір з керівництвом Держприкордонслужби і контролює його виконання;

3) разом з керівництвом вирішує питання про запровадження, перегляд чи зміну норм праці;

4) приймає рішення і надсилає керівництву вимогу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником структурного підрозділу, якщо він порушує законодавство про працю, про охорону праці, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує

зобов'язань за колективним договором;

5) спільно з керівництвом вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує правила внутрішнього трудового розпорядку;

6) спільно з керівництвом Держприкордонслужби вирішує питання соціального розвитку організації, поліпшення умов праці, соціально-побутового, медичного обслуговування працівників; організовує культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу серед членів профспілки;

7) разом з керівництвом вирішує питання оплати праці працівників, форм і системи оплати праці, розцінок тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів доплат, премій, винагород, інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

8) здійснює громадський контроль за виконанням керівництвом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

9) представляє інтереси працівників за їхнім дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та в колективному трудовому спорі, сприяє вирішенню їх [101].

Спільний представницький орган профспілкових організацій Державної кримінально-виконавчої служби України створено з метою:

- формування та реалізації заходів соціально-економічного розвитку служби, регулювання трудових відносин та забезпечення поліпшення рівня і якості життя працівників ДКВС України, соціальної стабільності;

- забезпечення представництва та захисту прав і інтересів працівників у відносинах з органами влади та місцевого самоврядування, організаціями роботодавців;

- участі у соціальному діалозі;

- ведення колективних переговорів стосовно розробки, укладання та виконання Галузевої угоди [171].

Отже, як бачимо, правовий статус профспілок працівників

правоохоронних органів реалізується через представництво інтересів спілчан, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці. До правового статусу професійних спілок належать права та обов'язки профспілок як громадських організацій, що закріплені в законодавстві, а також права та обов'язки, якими наділені виборні виконавчі профспілкові органи, через які профспілки здійснюють свої повноваження (обов'язковим вбачається саме чітке визначення виборних органів у статуті профспілки) [110, с. 424–429].

Варто зазначити, що зміни в суспільно-політичному житті України спричинили зміну форм реалізації наданих профспілкам прав, що передбачає включення нових прав у статут, зумовлює розвиток правового статусу профспілок, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів.

Окремо зупинимось на розгляді прав профспілок в умовах воєнного стану, який актуалізував завдання профспілкових організацій щодо забезпечення трудових, соціально-економічних прав працівників в умовах воєнного стану, подальшої допомоги ЗСУ, внутрішньо переміщеним особам, профспілковим організаціям, які знаходяться на території, де відбуваються бойові дії та у відновленні їх роботи на звільнених територіях, постраждалим від війни членам профспілок та сім'ям загиблого, пораненого, пропалого безвісти члена профспілки [146].

На період дії воєнного стану профспілки тимчасово обмежуються у праві надання згоди на звільнення працівників за ініціативою роботодавця. Норми ст. 43 «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)» КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [129]).

Окрім того, на період дії воєнного стану обмежується дія ч. 4 ст. 40 КЗпП, згідно з якою не допускається звільнення працівника з ініціативи

власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Зазначеним Законом України призупинено дію ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів, тобто на період дії воєнного стану роботодавці не зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці. Утім, за наявності у роботодавців можливості, не заборонено проводити такі відрахування у добровільному порядку. Передбачено максимальне сприяння профспілками забезпеченню обороноздатності держави та громадського контролю за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом (ст. 14) [129].

Отже, проведеним дослідженням встановлено, що метою діяльності профспілок є передусім забезпечення обороноздатності держави, представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Права та обов'язки професійних спілок як суб'єктів трудового права витікають із права громадян на об'єднання. Законодавчо визначені права та обов'язки профспілок як елемент їх правового статусу, реалізуються через представництво інтересів спілчан, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці [239, 240]. До правового статусу професійних спілок також належать права та обов'язки, якими наділені виборні виконавчі профспілкові органи, через які профспілки здійснюють свої повноваження.

До того ж зауважимо, оскільки професійна діяльність працівників правоохоронних органів є предметом регулювання спеціальних законодавчих актів, спеціальні норми, що регулюють трудові права певних категорій працівників, спрямовуються на досягнення балансу гарантій трудових прав цих працівників відповідно до умов їх праці. Порухення трудових прав і

законних інтересів працівників відбувається здебільшого через низький рівень їх правової грамотності у трудовій сфері [110]. Тому важливим напрямом у захисті трудових прав і законних інтересів працівників, на наше переконання, сьогодні є орієнтація працюючих на самозахист. З цією метою доцільним вбачається розробка спеціальних механізмів самозахисту працівником своїх трудових прав і законних інтересів, запровадження ефективних механізмів реалізації правових норм і гарантій у трудовій сфері, що, своєю чергою, сприятиме збереженню трудового потенціалу України [108, с. 190–197].

2.3. Обов'язки професійних спілок працівників правоохоронних органів

Основним призначенням профспілок є представництво і захист трудових прав та інтересів працівників правоохоронних органів й сприяння створенню справедливих умов праці. З їхньою допомогою працівники можуть об'єднатися для вирішення спільних проблем і досягнення позитивних змін у своєму житті та роботі.

Профспілки вважаються найефективнішими захисниками трудових прав та інтересів спілчан, вони можуть впливати на управління підприємством, установою, організацією, а також перешкоджати роботодавцям або уряду несправедливо обмежувати інтереси працівників [102, с. 142–147].

У світлі змін у сучасному суспільстві та розвитку нових технологій профспілки працівників правоохоронних органів мають можливість активно впливати на формування майбутнього розвитку своїх професійних груп, забезпечуючи їхню адаптацію до нових викликів і захист від негативних впливів.

Відтак, профспілки сприяють упровадженню інноваційних проєктів у сфері правоохоронної діяльності, що дозволяє адаптувати її до сучасних викликів і забезпечити відповідність вимогам суспільства. Діяльність

профспілок має бути спрямована на покращення ефективності правоохоронної системи, що, своєю чергою, сприятиме забезпеченню безпеки та захисту прав громадян.

Законодавець наділяє профспілки працівників правоохоронних органів значною низкою прав та обов'язків, що дає їм змогу контролювати додержання трудових і соціально-економічних гарантій, передбачених чинним законодавством про працю. Проте чинне законодавство у правовому статусі профспілок не дає чіткої вказівки на обов'язки та відповідальність профспілок як суб'єктів трудового права.

Досліджуючи поняття та елементи правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів (підрозділ 2.1), нами було з'ясовано, що він містить у собі правосуб'єктність, права та обов'язки, юридичні гарантій прав та відповідальність за невиконання обов'язків.

Отже, якщо права профспілок та гарантії цих прав передбачені чинним трудовим законодавством, то обов'язкам і відповідальності профспілок національне профспілкове законодавство не приділяє належної уваги. Проте, як слушно вказує Д. О. Зеньков [48], профспілки як суб'єкти правовідносин повинні мати не тільки суб'єктивні права, а й юридичні обов'язки, які і будуть розглянуті нами у цьому підрозділі.

На теоретико-правовому рівні категорія «юридичні обов'язки профспілок» отримує своє підґрунтя у працях О. С. Арсентьєвої, Н. Б. Болотіної, Г. С. Гончарова, Ю. Н. Гришиної, В. В. Жернакова, Д. О. Зенькова, М. С. Кельмана, В. Л. Костюка, Л. В. Котової, С. М. Коцелко, Л. І. Лазор, В. В. Лазора, О. Г. Мурашина, Н. А. Плахотіної, Т. П. Попович, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, І. І. Шамшиної, В. І. Щербини, Ю. М. Щотової, А. А. Юрченко, О. М. Ярошенка та інших учених.

Аналіз стану наукових розвідок щодо окресленої проблематики свідчить про те, що це питання потребує розроблення і з огляду на необхідність закріплення основних обов'язків за професійними спілками на законодавчому

рівні наразі є особливо актуальним.

Звертаючись до аналізу окремих позицій вчених щодо юридичних обов'язків профспілок працівників правоохоронних органів, зокрема правових проблем визначення обов'язків профспілок у чинному законодавстві України, їх місця у змісті правового статусу профспілок тощо, коротко дослідимо природу правового феномена «юридичні обов'язки».

Власне обов'язок – це спосіб забезпечення прав, умова їх реальності та ефективності [1, с. 16]. Як вказує з цього приводу Є. І. Джумурат [31], юридичний обов'язок є засобом реалізації інтересів як зобов'язаного, так і правомочного суб'єкта й підлягає виконанню незалежно від усвідомлення та волевиявлення суб'єкта. Тобто, сутність обов'язку полягає в тому, що суб'єкт має виконувати певні дії, як добровільні, так і покладені на нього законом, або ж утримуватися від них.

Досліджуючи поняття прав та обов'язків у історичному ракурсі, стає очевидним, що права та обов'язки сприймаються в єдності. Саме до такої думки схиляється низка науковців, акцентуючи, що юридичні обов'язки профспілок невід'ємно пов'язані з їхніми правами та є похідними від захисної функції профспілок [97; 115, с. 130; 140, с. 117; 197, с. 104–105].

У підрозділі 2.2 нами було детально розглянуто права профспілкових організацій, які досить детально врегульовані розділом II «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань» чинного Закону України «[Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності](#)» [135], між тим обов'язкам профспілок присвячено лише одну статтю – ст. 36: «Профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні дотримуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори та угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання» [135].

Отже, зі змісту статті вбачається, що обов'язки профспілок, а так само і профспілок працівників правоохоронних органів полягають у здійсненні представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів

спілчан, з чітким додержанням Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконанні колективних договорів та угод, які вони уклали, та взятих на себе зобов'язань, що, на наше переконання, є досить абстрактним визначенням. Таку ж думку висловлює низка правників, зокрема акцентуючи, що обов'язки профспілок закріплені дуже загально [7], а конкретних норм щодо регулювання обов'язків профспілок бракує [47].

Відтак, як вірно зауважують учені [85], профспілка – це могутній покровитель, який здатний надати кваліфіковану юридичну допомогу, захистити права працівників в усіх судових інстанціях та суттєво впливати на соціальну політику організації. Тому, створення або вступ до вже діючої профспілки реально може захистити від багатьох життєвих негараздів.

Обов'язок профспілок додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів і без закріплення у спеціальному законодавстві є обов'язком кожного, оскільки постає з природи правових норм, загальною ознакою яких є обов'язковість [203, с. 93].

Вважаємо слушними міркування окремих правників [27, с. 117] з приводу того, що назву чинного Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок, окрім прав і гарантій діяльності профспілок доцільно було б доповнити їх обов'язками, що допомогло б більш чітко окреслити обов'язки профспілок.

Аналізуючи досліджуване нами питання, О. О. Піфко у монографії «Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: Порівняльно-правове дослідження» (2019) [97] досить вдало узагальнив думки фахівців з цього приводу.

Так, автором підтримано позицію щодо необхідності закріпити у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»:

– норму такого змісту: «Профспілки зобов'язані здійснювати контроль за виконанням положень колективних договорів та угод, за забезпеченням своєчасності виплати заробітної плати, за забезпеченням роботодавцем

безпечних, нешкідливих, комфортних умов праці, належного психологічного клімату на виробництві» [47];

– окрему статтю, присвячену обов’язкам профспілок, де з-поміж іншого необхідно визначити, що профспілка будь-якого рівня зобов’язана захищати індивідуальні трудові права та інтереси в разі звернення члена профспілки, представляти та захищати права й інтереси своїх членів у разі їх відповідного волевиявлення [199, с. 362].

На наше переконання, такі позиції є слушними і сприятимуть більш чіткому визначенню обов’язків профспілкових організацій.

З огляду на проведений аналіз наукових і чинних законодавчих підходів до закріплення обов’язків профспілок, О. О. Піфко [97] висловлює певні зауваження, зокрема, що обов’язки профспілок поділяються на:

- обов’язки у відносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування;
- обов’язки у відносинах із роботодавцями;
- обов’язки у відносинах з інститутами громадянського суспільства;
- обов’язки у відносинах зі своїми членами.

Законодавче встановлення, своєю чергою, має відбуватися щодо груп обов’язків профспілок у відносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування та у відносинах із роботодавцями.

Як постає з наведених вище пропозицій науковців щодо вдосконалення законодавчого врегулювання обов’язків профспілок, більшість із запропонованих для закріплення обов’язків стосуються саме відносин профспілок зі своїми членами.

Поділяємо думку О. О. Піфка [97], що ураховуючи основну мету діяльності профспілок, – представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» надає профспілкам можливість самостійно організовувати свою діяльність, відтак, фактично, встановлює право профспілок самостійно визначати напрями своєї діяльності. Тому у

пропонованому законодавчому закріпленні обов'язків профспілок у відносинах зі своїми членами акцент дещо зміщується.

Відтак, можемо стверджувати, що обов'язки профспілок працівників правоохоронних органів невід'ємні від їхніх прав, тому доречно в цьому контексті говорити про права та обов'язки.

Варто вказати, що свої права та обов'язки профспілки можуть реалізовувати як безпосередньо, так і через свої органи. Отже, здійснюючи свої повноваження як юридична особа, профспілка набуває цивільних прав і через свої виборні органи, що діють в межах прав, передбачених чинним законодавством про профспілки і Статутом профспілки, бере на себе цивільні обов'язки. За невиконання профспілкою своїх обов'язків настає майнова відповідальність, задля чого мають бути визначені фінансові джерела.

Узагальнюючи, зазначимо, що професійні спілки працівників правоохоронних органів виконують різноманітні функції та обов'язки, спрямовані на захист і підтримку прав та інтересів своїх членів у сфері правоохоронної діяльності. Їхні обов'язки можуть варіюватися залежно від конкретних умов, законодавства та стратегій кожної профспілки, але всі вони беззаперечно слугують підтримці й зміцненню стабільного ринку праці, допомагають професійним спілкам працівників правоохоронних органів ефективно захищати права та інтереси своїх членів, а також сприяти покращенню роботи правоохоронних органів загалом.

У юридичній літературі обов'язки профспілок досліджуються здебільшого у взаємозв'язку з правами в межах вивчення їх правового статусу, а думки фахівців з приводу їх конкретизації є дещо дискусійними.

Отже, виходячи із законодавчого закріплення обов'язків профспілок, передусім зазначимо, що викладені вони досить у загальних рисах. На переконання такої думки наведемо твердження Ю. М Щотової [203, с. 93], що навіть без закріплення у спеціальному законодавстві обов'язок профспілок додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів є обов'язком кожного, оскільки постає з природи правових норм,

загальною ознакою яких є обов'язковість. Учена пропонує законодавчо закріпити у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» такі обов'язки профспілок, як виконання колективних договорів та угод, які вони уклали, і взятих на себе зобов'язань; здійснення громадського контролю з визначених питань; надання безоплатної правової допомоги; направлення роботодавцям, їх об'єднанням, органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування в разі порушення ними умов колективного договору, угоди подання про усунення цих порушень [203, с. 13]. Хоча така пропозиція є дещо спірною, вона має право на існування.

Зауважимо, що з приводу обов'язку щодо надання безоплатної правової допомоги, фахівці [97] вказують, що навіть без законодавчого оформлення цей обов'язок прописується у статутах низки профспілок України як один із ключових способів досягнення окресленої у статуті мети профспілки та як одне з основних прав членів профспілки.

Як приклад, наведемо положення Статуту Всеукраїнської професійної спілки працівників органів Державної фіскальної служби [176]. Виходячи з окресленої мети створення Профспілки – здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів Профспілки, Профспілка, її організації здійснюють представництво і захист прав та інтересів членів Профспілки з урахуванням їхніх професійних, вікових особливостей та гендерної належності (п. 2.1 Статуту);

Для реалізації своєї мети і завдань профспілка через свої виборні органи (п. 2.2 Статуту):

- укладає колективні договори та угоди з адміністрацією відповідних органів, державними, господарськими органами та контролює їх виконання (пп. 2.2.4);

- направляє до органів державної влади і управління вимоги, пропозиції щодо прийняття змін або скасування законів і нормативних актів, які обмежують права та інтереси членів Профспілки (пп. 2.2.7);

- надає членам Профспілки консультації з трудових, соціально-

економічних, житлових питань (пп. 2.2.10);

– здійснює представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів Профспілки у питаннях реалізації членами Профспілки конституційного права на звернення з приводу захисту своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ у порядку, передбаченому законодавством України і цим Статутом (пп. 2.2.13).

У Статуті Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України [174] з-поміж іншого зазначається, що з метою реалізації статутних завдань, прав і повноважень профспілка:

- 1) бере участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів від імені працівників;
- 2) представляє інтереси членів Профспілки при розв'язанні індивідуальних і колективних трудових спорів з роботодавцем, в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Створює служби для надання правової допомоги.

Своєю чергою, профспілки працівників прокуратури здійснюють свою діяльність на підставі Статуту професійної спілки працівників державних установ України, зареєстрованого Міністерством юстиції України від 20 січня 2000 р., свідоцтво № 1312. Сьогодні профспілки працівників прокуратури мають доволі обмежені повноваження та займаються, як правило, збиранням членських внесків і їх розподілом на матеріальні потреби своїх членів, на поховання членів профспілок та членів їх сімей, на привітання ветеранів прокуратури з професійними та державними святами, на оздоровлення дітей членів профспілок тощо. Такий стан справ має місце передусім через те, що основний комплексний закон, який регламентує проходження служби в органах прокуратури – Закон України «Про прокуратуру», не закріплює їх правовий статус. А, як відомо, для державних органів діє принцип «дозволено робити те, що дозволено законом». З огляду на це доцільним вбачається удосконалення національного законодавства у зазначеній сфері [186, с. 11].

Виконуючи свою основну функцію – представництво та захист людини праці, Професійна спілка працівників Збройних Сил України надає правову допомогу своїм спілчанам. У своїй роботі Профспілка приділяє важливе значення питанням правового забезпечення, регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, забезпеченню соціально-трудова прав і гарантій працівників [142; 181].

Метою створення Спільного представницького органу профспілкових організацій Державної кримінально-виконавчої служби України [171] є вироблення консолідованої позиції та спільних дій щодо:

- формування та реалізації заходів соціально-економічного розвитку служби, регулювання трудових відносин та забезпечення поліпшення рівня і якості життя працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, соціальної стабільності;
- забезпечення представництва та захисту прав і інтересів працівників у відносинах з органами влади та місцевого самоврядування, організаціями роботодавців;
- участь у соціальному діалозі;
- ведення колективних переговорів стосовно розробки, укладання та виконання Галузевої угоди.

Як бачимо, навіть без законодавчого закріплення, обов'язок щодо надання безоплатної правової допомоги відображений у статутах низки профспілок працівників правоохоронних органів як один із ключових способів досягнення окресленої у статуті мети профспілки та як одне з основних прав членів профспілки.

З огляду на це поділяємо слушну думку С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, на переконання яких, юридичні обов'язки не покладаються безпосередньо на профспілки, а постають з їх захисної функції та нерозривно пов'язані з правами; у результаті надані профспілкам права є водночас їх обов'язками, тобто особливою юридичною категорією – правами-обов'язками [115, с. 130].

Досліджуючи обов'язки профспілок, такого ж самого висновку доходить А. Ю. Шакірова, на переконання якої, обов'язки прямо не покладаються державою на профспілки, а постають із їх захисної функції; це обов'язок не перед державою, а перед працівниками, чий інтереси профспілки повинні представляти й захищати; обов'язки профспілок полягають у необхідності реалізації наданих їм прав; виконання цих обов'язків забезпечується насамперед силою внутрішньопрофспілкового впливу [197, с. 104–105].

Своєю чергою, Д. О. Зеньков [47], розкриваючи правові проблеми визначення обов'язків профспілок у змісті їх правового статусу, пропонує в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріпити норму такого змісту: «Профспілки зобов'язані здійснювати контроль за виконанням положень колективних договорів та угод, за забезпеченням своєчасності виплати заробітної плати, за забезпеченням роботодавцем безпечних, нешкідливих, комфортних умов праці, належного психологічного клімату на виробництві».

І. І. Шамшина пропонує закріпити окрему статтю у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в якій конкретизувати обов'язки профспілок, а саме передбачити обов'язок профспілки в разі звернення члена профспілки захищати його індивідуальні трудові права та інтереси, представляти та захищати права й інтереси своїх членів у разі їх відповідного волевиявлення [199, с. 362].

Підсумовуючи, зазначимо, що наведені обов'язки спрямовані на створення сприятливих умов праці та життя правоохоронців і сприяють підвищенню ефективності діяльності правоохоронних органів, а також захисту прав та інтересів працівників і їх професійному розвитку. Виконуючи взяті на себе обов'язки, профспілки спроможні забезпечувати повноцінну соціальну, психологічну та професійну підтримку своїх членів у всіх аспектах їхнього життя та праці.

Висновки до розділу 2

За підсумками цього розділу нами зроблено такі висновки:

1. Констатовано, що профспілка працівників правоохоронних органів є самостійним суб'єктом, що має правовий статус, обсяг компетенції якого визначається цілями її створення та специфікою діяльності. До змісту правового статусу профспілки віднесено трудову правосуб'єктність; трудові права та обов'язки; правові гарантії трудових прав та обов'язків; відповідальність за порушення трудових обов'язків.

Правовий статус профспілки працівників правоохоронних органів – це гарантований державою обсяг дозволів і заборон, необхідних для того, щоб бути стороною правовідносин соціального характеру. Основними елементами змісту правового статусу профспілки працівників правоохоронних органів є: – трудова правосуб'єктність, тобто трудова правоздатність і деліктоздатність; – закріплені за профспілкою права та обов'язки відповідно до чинного законодавства України (статутні трудові права та обов'язки); – юридичні гарантії трудових прав та обов'язків; – відповідальність за порушення трудових обов'язків.

2. З метою однозначного розуміння правосуб'єктності профспілок працівників правоохоронних органів і вдосконалення правового регулювання статусу профспілки як суб'єкта трудового права запропоновано визначати правосуб'єктність профспілок працівників правоохоронних органів як визнану законом здатність професійної спілки з моменту її легалізації мати права і обов'язки із захисту трудових прав працівників правоохоронних органів та представництва їх інтересів, можливість набувати своїми діями відповідних суб'єктивних прав та обов'язків, а також здатність нести юридичну відповідальність.

3. Встановлено, що трудова правосуб'єктність професійної спілки працівників правоохоронних органів – це визначена нормами трудового права правова властивість професійної спілки володіти та здійснювати

(реалізовувати, набувати, виконувати) трудові повноваження й пов'язані з ними трудові права та обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання.

Окреслено характерні риси трудової правосуб'єктності професійної спілки працівників правоохоронних органів, якій притаманні певні умови виникнення й припинення; вона передбачає здатність мати й здійснювати певні повноваження, що спрямовані на реалізацію трудових прав та обов'язків; здатна нести передбачену законом юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків; виступає передумовою участі профспілки у трудових правовідносинах; їй притаманний допоміжно-забезпечувальний характер щодо трудової правосуб'єктності як працівників, так і трудового колективу; виступає умовою виникнення соціально-партнерських правовідносин за її участю; і припиняється з її ліквідацією професійної спілки.

4. Зауважено, що головне завдання профспілки – захист трудових прав своїх членів, профспілки, які функціонують в органах та підрозділах правоохоронних органів, наразі не реалізується у повному обсязі. Зроблено висновок, що досягнення профспілками покращення трудової та соціальної захищеності працівників правоохоронних органів буде мотивувати їх до сумлінного виконання своїх службових обов'язків.

Акцентовано, що метою діяльності профспілок є забезпечення обороноздатності держави, представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Права та обов'язки професійних спілок як суб'єктів трудового права витікають із права громадян на об'єднання. Законодавчо визначені права та обов'язки профспілок як елемент їх правового статусу, реалізуються через представництво інтересів спілчан, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці. До правового статусу професійних спілок також належать права та обов'язки, якими наділені виборні виконавчі профспілкові органи, через які профспілки

здійснюють свої повноваження.

5. Встановлено, що оскільки професійна діяльність працівників правоохоронних органів є предметом регулювання спеціальних законодавчих актів, спеціальні норми, що регулюють трудові права певних категорій працівників, спрямовуються на досягнення балансу гарантій трудових прав цих працівників відповідно до умов їх праці. Порушення трудових прав і законних інтересів працівників відбувається здебільшого через низький рівень їх правової грамотності у трудовій сфері.

Доведено, що важливим напрямом у захисті трудових прав і законних інтересів працівників є орієнтація працюючих на самозахист. З цією метою запропоновано розробити спеціальні механізми самозахисту працівником своїх трудових прав і законних інтересів, запровадження ефективних механізмів реалізації правових норм і гарантій у трудовій сфері, що сприятиме збереженню трудового потенціалу України.

6. Констатовано, що професійні спілки працівників правоохоронних органів виконують різноманітні функції та обов'язки, спрямовані на захист і підтримку прав та інтересів своїх членів у сфері правоохоронної діяльності. Їхні обов'язки спрямовані на створення сприятливих умов праці та життя правоохоронців і сприяють підвищенню ефективності діяльності правоохоронних органів, а також захисту прав та інтересів працівників і їх професійному розвитку і можуть варіюватися залежно від конкретних умов, законодавства та стратегій кожної профспілки, але всі вони беззаперечно слугують підтримці й зміцненню стабільного ринку праці, допомагають професійним спілкам працівників правоохоронних органів ефективно захищати права та інтереси своїх членів, а також сприяти покращенню роботи правоохоронних органів загалом.

Виконуючи взяті на себе обов'язки, профспілки спроможні забезпечувати повноцінну соціальну, психологічну та професійну підтримку своїх членів у всіх аспектах їхнього життя та праці.

РОЗДІЛ 3

ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

3.1. Гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів

Україна як демократична, соціальна й правова держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником або уповноваженим ним органом, а також з іншими об'єднаннями громадян [58].

На переконання міжнародних експертів, Україна віднесена до категорії країн, де відсутні гарантії прав профспілок. Дискримінація, тиск на профспілкових активістів, відсутність наративу про профспілки у мейнстримних медіа – проблеми, з якими регулярно стикаються профспілкові активісти [92].

Сучасне життя вносить свої корективи у сутність профспілкового руху, тому профспілки намагаються прилаштовуватися й бути більш наближеними до потреб людини праці. Сучасна профспілкова ідеологія базується на інтересах людини, тому профспілка має постійно та оперативно впливати на рівень правового захисту та соціального забезпечення членів профспілки, а також відстоювати колективні інтереси усього персоналу правоохоронних органів, формувати у членів профспілок почуття власної гідності для відстоювання своїх прав та інтересів. Відтак, варто акцентувати, що саме поняття людяності характеризує діяльність профспілок атестованих працівників правоохоронних органів.

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [129] у межах своєї діяльності професійні спілки

зобов'язані забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом, а також за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці. Відтак, вбачається, що в особливий період зміст цієї функції розширено, проте не встановлені обмеження та особливості організації трудових відносин, а й передбачені певні мінімальні трудові гарантії, що стосуються, в основному, індивідуальних трудових прав.

Професійні спілки – найвпливовіші громадські об'єднання, що захищають соціально-трудова права працівників в умовах воєнного стану, безпеку і підтримку спілчан, збереження їхнього життя і здоров'я. Наразі, на жаль, простежується зниження рівня довіри населення до діяльності профспілок, проте очевидно, що вони здатні ефективно захищати інтереси працівників.

На думку американських профспілок, боротьба України за демократію повинна мати цілісний підхід, у якому профспілки відіграватимуть важливу роль у відновленні країни [82]. Українські працівники та їхні профспілки стали незаперечною силою солідарності та громадської підтримки по всій країні. Сьогодні профспілки залишаються єдиними в підтримці зусиль обраного ними уряду по протидії війні та продовжують приносити доблесні жертви для захисту нації [114].

Загалом роль профспілок працівників правоохоронних органів як суб'єктів трудових правовідносин полягає в тому, щоб забезпечити захист і підтримку своїх членів у всіх аспектах їхньої професійної діяльності, сприяючи створенню справедливих, безпечних та ефективних умов праці в правоохоронних органах. Їхня діяльність важлива для зміцнення правової держави та забезпечення відповідності діяльності правоохоронних органів найвищим стандартам професійної етики та прав людини.

Однією з основних гарантій захисту трудових і соціально-економічних інтересів членів профспілкових організацій є ефективна діяльність профспілок, у тому числі й профспілок працівників правоохоронних органів,

що, своєю чергою, залежить від належного закріплення конституційних гарантій їх діяльності.

На реалізацію норм, що надають гарантії трудового і соціального захисту членам профспілкових організацій, гарантії діяльності професійних спілок, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів, забезпечують їх належне функціонування, спрямовані низка положень Конституції України, чинних міжнародних і вітчизняних нормативно-правових актів. Варто зазначити, що з діяльністю профспілкових організацій пов'язуються різні гарантії. Так, розрізняють гарантії конституційного права на об'єднання у профспілки, гарантії для працівників, які обрані до профспілкових органів; а діяльність профспілок розглядається як вид організаційно-правових гарантій трудових прав працівників; тощо.

У межах нашого дослідження у цьому підрозділі нами буде досліджено саме гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів як особливого виду громадських організацій.

Метою цього підрозділу є визначення особливостей закріплення гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів, оскільки саме від них залежить реальна можливість застосування на практиці передбачених прав, виконання визначених обов'язків, реалізація повноважень профспілок тощо.

Отже, до пріоритетних напрямів діяльності профспілкових організацій, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів, віднесено захист соціально-економічних прав спілчан, зокрема оплати праці та поліпшення матеріального забезпечення; регулярного контролю за виконанням взятих сторонами угод та колективних договорів зобов'язань; підвищення соціального статусу працівників, їх рівня кваліфікації та професійного зростання; дотримання норм чинного законодавства у сфері праці [102, с. 142–147].

У структурі сучасних наукових розвідок питань закріплення гарантій діяльності професійних спілок, зокрема і профспілок працівників

правоохоронних органів, залежно від обсягу предмета дослідження, виокремлено блоки праць фундаментального і прикладного характеру, що стосуються: історико-правових аспектів діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів, їх правового статусу, гарантій їх діяльності тощо.

Варто зазначити, що дослідженню проблемних питань закріплення гарантій діяльності професійних спілок, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів, у юридичній літературі сьогодні приділяється недостатньо уваги. Предметні дослідження у цьому напрямі здійснювали В. М. Андріїв, А. О. Бабенко, Г. О. Біла, О. М. Бондаренко, О. М. Ващук, В. С. Венедиктов, С. В. Вишновецька, Ю. М. Гришина, Ю. С. Даниліна, Т. М. Заворотченко, Д. О. Зеньков, М. В. Іншеков, Ю. В. Кириченко, О. І. Лисяк, К. Ю. Мельник, К. В. Небоженко, А. Ю. Олійник, В. Д. Перевалов, О. О. Піфко, Д. В. Приміч, А. Г. Самборська, О. Г. Середа, О. В. Смирнов, І. О. Снігірьова, В. В. Соломінчук, О. А. Трюхан, Ю. П. Уралова, Ф. А. Цесарський, Н. А. Циганчук, А. Ю. Шакірова, І. І. Шамшина та інші вчені.

Зазначені та інші вчені зробили значний внесок у розвиток наукової доктрини, створивши загальне підґрунтя для подальших досліджень, проте в умовах законодавчих змін і структурно-функціональних перетворень у правоохоронних органах досліджувані нами проблеми у працях згаданих учених комплексно не розглядались, що свідчить про своєчасність і актуальність обраної нами теми.

На наше переконання, закріплення гарантій діяльності професійних спілок, зокрема професійних спілок працівників правоохоронних органів, сприятиме підвищенню їхньої ролі в суспільстві й більш ефективному виконанню ними своїх повноважень [102, с. 142–147].

Отже, вивчаючи стан наукової розробки проблем закріплення гарантій діяльності професійних спілок у сучасних вітчизняних дослідженнях, можна стверджувати, що вони часто використовуються без належного аналізу, а в

окремих випадках подаються як аксіоми, а значна частина положень і результатів сьогодні є застарілою з огляду на те, що сьогодні профспілкові організації працюють в умовах воєнного стану і у межах своєї діяльності повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (ст. 14) [129], прийнятим 15 березня 2022 р. З-поміж іншого на період дії воєнного стану зазначеним Законом України також вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до ст. ст. 43, 44 Конституції України.

Варто констатувати, що сучасні виклики вимагають перегляду певних аспектів гарантій діяльності профспілок, що, своєю чергою, обумовлює потребу здійснення новітнього дослідження чинних нормативно-правових актів, що регулюють діяльність профспілкових організацій, в тому числі й профспілок працівників правоохоронних органів [102, с. 142–147; 212, с. 221–240]. Незважаючи на поглиблення інтересу юридичної науки до проблем правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, зокрема його поняття та елементів, гарантій діяльності, важливість їх вирішення зумовлює нові питання, що потребують подальшого вивчення.

У процесі дослідження проблем правового регулювання нами проаналізовано нормативно-правові акти, які регламентують діяльність професійних спілок працівників правоохоронних органів і закріплюють гарантії їх діяльності.

Досліджуючи гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів, вважаємо за потрібне зосередити увагу на визначенні термінів «гарантії» та «діяльність», а вже потім перейти до класифікації гарантій.

Насамперед зазначимо, що в юридичній літературі бракує єдиного тлумачення поняття «гарантія» (фр. *garantie* – порука, умова, забезпечувати

що-небудь), тому, на думку вчених, ним охоплюється, по-перше, вся сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, що спрямовані на справжню реалізацію прав і свобод, усунення причин та перешкод їх неповного чи неналежного здійснення й захисту від порушення [188, с. 182]; по-друге, «гарантії» необхідні насамперед для прав, свобод та обов'язків людини, а також для правового статусу загалом і для кожного його елемента зокрема [189, с. 179].

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови «гарантія» тлумачиться як: 1) порука в чомусь, забезпечення чого-небудь; 2) передбачене законом або певною угодою зобов'язання, за яким юридична чи фізична особа відповідає кредиторами у разі невиконання боржником своїх зобов'язань; 3) умови, що забезпечують успіх чого-небудь [12, с. 222].

Поділяємо слушну думку вчених, які під гарантіями розуміють систему соціально-економічних, політичних, організаційних і юридичних умов, за допомогою яких особа реалізує свої права і гарантовані законом інтереси [9, с. 32–34]. Отже, гарантії виступають умовами та юридичними механізмами, якими забезпечується реалізація законодавчих норм, а також рівні правові можливості для реалізації конституційних прав і свобод.

Серед гарантій прав і свобод фахівці виокремлюють, зокрема: 1) міжнародні (наднаціональні) гарантії та 2) загальнодержавні (національні) гарантії: економічні, юридичні, організаційні, культурні (духовні) [202, с. 34].

Окрім того, правники під гарантіями розуміють засоби, за допомогою яких втілюється, охороняється, а у випадках порушення відновлюється режим законності [149, с. 83]; відповідні умови і засоби, що сприяють втіленню в життя проголошених прав, свобод та обов'язків [160, с. 239]. Юридичні ж гарантії передбачають відповідну діяльність уповноважених органів, спрямовану на реалізацію тих чи інших видів гарантій.

Узагальнюючи розглянуті в юридичній літературі трактування дефініції «гарантії», підтримаємо позицію тих науковців, на переконання яких:

– гарантії – це елемент правової системи;

- гарантії пов'язані з такими поняттями, як міра охорони, міра правового захисту, юридична відповідальність;

- гарантії є самостійною категорією, якій притаманні певні риси, об'єкт діяльності, вони також виступають системою, структурою та методами реалізації [73, с. 113].

Отже, проаналізувавши низку юридичних підходів до визначення сутності категорії «гарантії», варто окреслити сутність окремо взятих видів гарантій:

- гарантії прав і свобод людини та громадянина: умови, засоби, способи, що забезпечують здійснення в повному обсязі та всебічну охорону прав і свобод особи;

- конституційні гарантії: вид правових гарантій, що виступають механізмом забезпечення дотримання, виконання, застосування та використання конституційних й інших норм права органами державної влади, органи місцевого самоврядування, їхніми посадовими та службовими особами, іншими фізичними й юридичними особами [205, с. 542–543];

- гарантії законності: зумовлена закономірностями суспільного розвитку система умов і засобів, що забезпечують процес реалізації законності, тим самим формують таку впорядкованість соціальних відносин, яка сприяє руху країни до стану демократії та формуванню правової держави [185, с. 75].

Своєю чергою, юридичні гарантії трактуються як законодавчо закріплені засоби (способи, заходи, умови) належного здійснення будь-якої діяльності, а також засоби охорони суб'єктивних прав громадян і організацій, способи їх реалізації, забезпечення законності та охорони правопорядку, інтересів особистості, суспільства і держави [206].

Вивченням позицій вітчизняних правників щодо визначення поняття юридичних гарантій, встановлено, що юридичні гарантії ними визначаються як умови і засоби, необхідні для ефективного функціонування певних суспільних інституцій, з урахуванням як зовнішніх чинників, зокрема

політичних, економічних, соціальних та інших, так і відображених безпосередньо у положеннях нормативно-правових актів [75; 77; 210].

Визначаючи «діяльність» як: 1) застосування своєї праці до чого-небудь; працю, дії людей у якій-небудь сфері; 2) функціонування, діяння живого організму; роботу, функціонування якоїсь організації, установи, машини тощо; 3) виявлення сили, енергії чого-небудь [12, с. 306], доходимо висновку, що гарантіями діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів є умови та засоби забезпечення їх функціонування.

Щодо діяльності профспілок зазначимо, що реалізація цієї діяльності потребує певної системи гарантій забезпечення їх нормального функціонування, реального використання наявних можливостей для захисту прав і законних інтересів спілчан [135].

Відтак, щодо юридичних гарантій діяльності профспілок, науковці вважають їх елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок, які мають відносно самостійне значення та покликані забезпечити реалізацію прав профспілок і виконання ними обов'язків, що зумовлює їх особливе місце в регулюванні суспільних відносин [197, с. 109]. До системи правових гарантій діяльності громадських організацій загалом і профспілкових зокрема, учені відносять такі елементи:

- норми-принципи, що визначають зміст і спрямованість державного правового регулювання з метою забезпечення діяльності громадських організацій. Це так би мовити спеціалізовані норми, у яких сформульовані незаперечні вимоги загального характеру та які стосуються всіх або більшості інститутів і норм права;

- процесуальні норми, що становлять систему умов і засобів організаційно-правового характеру, які регламентують порядок, форми й методи реалізації права на об'єднання;

- юридичну відповідальність – встановлені державою заходи впливу державно-владного характеру, закріплені законодавством, унаслідок яких правопорушник зазнає несприятливих наслідків особистого, організаційного

та майнового характеру за скоєне правопорушення з метою покарання й профілактики подальших правопорушень [11, с. 11].

Юридичні гарантії здійснення прав профспілок — це державно-правові засоби, які охороняють і захищають права профспілок від порушень з боку роботодавців (адміністрації), їх об'єднань, органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, а також дають можливість профспілкам без перешкод здійснювати свої права; юридичні гарантії є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок та мають відносно самостійне значення [75, с. 6]; це вид організаційно-правових гарантій трудових прав працівників [1].

Отже, юридичні гарантії діяльності профспілок — це передбачена міжнародними угодами й чинним національним законодавством сукупність правових та організаційних умов, способів і засобів, які покликані забезпечити належну реалізацію прав профспілок під час їх створення, функціонування та припинення діяльності [97].

Найголовніші з юридичних гарантій викладені в Конституції України [67] та Кодексі законів про працю [58, де є спеціальна глава VIII «Гарантії і компенсації», у більшості статей якої термін «гарантія» вживається у значенні «забезпечення» і «збереження». Конституція України також містить низку положень, що мають визначальне значення для належного гарантування діяльності профспілок.

У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135] гарантіям прав профспілок присвячений окремий розділ (розділ IV «Гарантії прав профспілок»), яким встановлено: гарантії діяльності профспілок (ст. 40); гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (ст. 41); обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок (ст. 42); надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи (ст. 43); відрахування коштів підприємствами, установами,

організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу (ст. 44); обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань (ст. 45).

Для реалізації повноважень профспілок, зокрема профспілок працівників правоохоронних органів, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

- 1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;
- 2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
- 3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;
- 4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;
- 5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;
- 6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво (ст. 40 Гарантії діяльності профспілок Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135] та ст. 248. Гарантії діяльності профспілок Кодексу законів про працю України) [58].

З огляду на те, що забезпечити реалізацію власних повноважень профспілки, зокрема і профспілки працівників правоохоронних органів,

самостійно не можуть, за такими гарантіями стоять державна воля і примус, як засоби впливу на суб'єктів суспільних відносин з метою дотримання ними правових норм. Своєю чергою, забезпечення організаційно-правових гарантій профспілок здійснюють органи спеціальної компетенції щодо діяльності профспілок, зокрема: Верховна Рада України, яка через прийняття відповідних законодавчих актів гарантує належну діяльність профспілок та здійснює парламентський контроль; Кабінет Міністрів України здійснює постійний контроль за виконанням органами виконавчої влади Конституції України та інших актів законодавства України, вживає заходів щодо усунення недоліків у роботі зазначених органів, забезпечує підготовку проєктів законів щодо державних соціальних стандартів і соціальних гарантій тощо; Міністерство юстиції України гарантує права профспілок шляхом їх легалізації та є ініціатором примусового припинення їх діяльності; Конституційний суд України може визнавати неконституційними окремі положення законодавства, що обмежують свободу профспілок, та надавати відповідні тлумачення положень конституції, які регулюють їхню діяльність. Відтак, з діяльністю профспілок пов'язуються різні гарантії, що закріплені в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Передусім мова йде про гарантії конституційного права на об'єднання у профспілки, гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів; обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок, надання інформації на запити профспілок, їх об'єднань тощо [102, с. 142–147].

Особливості застосування Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135] у Збройних Силах України (для військовослужбовців), Національній поліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України встановлюються відповідними законами.

Акцентуючи на важливості діяльності профспілок, варто вказати, що вони впливають на процес урегулювання гарантій забезпечення прав поліцейських, зокрема трудових.

Так, наприклад, Всеукраїнська профспілка Національної поліції, яка об'єднує на добровільній основі громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (служби), створена за територіально-галузовим принципом з метою представництва та здійснення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, через свої виборні профспілкові органи, профспілкових представників здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів спілчан: у питаннях колективних інтересів працівників і індивідуальних прав та інтересів своїх членів, реалізації членами профспілки конституційного права на звернення з приводу захисту своїх прав до судових органів тощо; у взаємовідносинах з роботодавцями, їх об'єднаннями, органами державної влади та органами самоврядування, іншими об'єднаннями громадян – на основі системи колективних договорів і угод; мають право проводити колективні переговори, укладати колективні договори, угоди; контролювати їх виконання та у разі порушення вимог роботодавцями, направляти їм подання про усунення порушень, оскаржувати в суді неправомірні дії чи бездіяльність посадових осіб; захищати право членів профспілки на працю або проходження служби, брати участь у розробці та здійсненні державної політики у галузі трудових прав, оплати та охорони праці, соціального захисту; представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем при ліквідації та реорганізації органів/підрозділів Національної поліції України, а також їх інтереси в органах, що розглядають індивідуальні (колективні) трудові спори [177].

Тобто, професійна спілка представляє порушені інтереси працівників поліції шляхом підготовки колективних звернень, заяв, запитів тощо.

На міжнародному рівні провідною міжнародною організацією, що гарантує права профспілок, є Міжнародна організація праці, у конвенціях і рекомендаціях якої закріплено низку важливих гарантій щодо діяльності профспілок. Наприклад, Конвенцією про свободу асоціації та захист права на організацію № 87, ухваленою МОП 17 червня 1948 р. (набрала чинності 4

липня 1950 р.) [64] гарантовано право працівників і роботодавців створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також те, що профспілки не підлягають розпуску або тимчасовій забороні в адміністративному порядку. Повторимось, що міру, якою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил і поліції, визначає національне законодавство (ст. 8). Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» [63] гарантує представникам працівників на підприємстві ефективний захист від будь-яких дій, які можуть завдати їм шкоди, зокрема звільнення. Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [61] гарантує профспілкам захист від будь-якого втручання в їх створення та діяльність роботодавців і їх об'єднань.

На наше переконання, реалізація основних завдань має здійснюватися шляхом удосконалення форм і методів організаційної роботи, узагальнення та поширення кращого досвіду роботи, вжиття мотиваційних заходів, що сприяють стабільній чисельності членів профспілки, забезпечення гарантій для виборних працівників тощо [102, с. 142–147].

Отже, професійні спілки працівників правоохоронних органів зазвичай мають певні гарантії, щоб захистити їхні інтереси і забезпечити незалежність у діяльності [54]. Насамперед працівники правоохоронних органів мають право на свободу об'єднання в професійні спілки без неприпустимих обмежень або перешкод, що закріплено Основним Законом нашої держави.

Окрім того, профспілки можуть проводити переговори з владою чи роботодавцями щодо умов праці, заробітної плати, соціальних пакетів тощо, а також з метою закріплення цих умов у колективному договорі (угоді). Професійні спілки мають право на представництво в органах управління та прийняття рішень, що стосуються умов праці та інших питань, що цікавлять працівників, можуть отримувати інформацію від уряду або роботодавців про різні аспекти їхньої діяльності, а також мають право на консультації з питань,

що стосуються інтересів їхніх членів. Своєю чергою, профспілки можуть мати можливість впливати на процес прийняття рішень, які стосуються умов праці, шляхом представництва у відповідних комітетах чи радах, надавати підтримку своїм членам у вирішенні трудових конфліктів з роботодавцями, включаючи надання юридичної допомоги та підтримки в судових процедурах; впливати на формування законодавства з питань, що стосуються прав працівників правоохоронних органів, через участь у консультаціях з урядом тощо.

Як приклад звернемося до практики ЄСПЛ, зокрема, у справі «Страуме проти Латвії» (Straume v. Latvia) (Судове рішення від 2 червня 2022 р.) (Application no. [59402/14](#)) [217] Суд розглянув скаргу представниці профспілки на низку несприятливих умов, яких вона зазнає на робочому місці, що завершилося звільненням, у відповідь на її підписання (разом з іншими членами правління профспілки) листа зі скаргою від цієї профспілки до роботодавця заявниці. Суд встановив, що національні суди у своїй оцінці не застосували необхідних конвенційних стандартів, ігноруючи профспілковий контекст справи. Суд дійшов висновку, що лист зі скаргою, надісланий профспілкою роботодавцю заявника, був складовою законної діяльності профспілки, гарантованої ст. 11 Конвенції, спрямованої на захист трудових інтересів її членів, а також що вплив на заявницю був винятково жорстоким, з незаперечними наслідками для її особистого і професійного життя, які покладали на неї особисту відповідальність за рішення профспілки повідомити про скарги своїх членів. Відповідно Суд встановив порушення ст. 11 Конвенції, розглянутої з огляду на ст. 10 (§§ 103–113).

Галузева угода між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників державних установ України на 2024–2025 роки [20] може слугувати прикладом того, що профспілки та відповідні профспілкові організації, керуючись вимогами Статуту профспілок і законодавства України, беруть участь у заходах щодо: додержання соціальних гарантій трудових колективів щодо організації та оплати праці, розробки й погодження проєктів нормативно-правових актів, наказів і директив, які стосуються інтересів

працівників щодо питань трудових відносин, охорони праці й інших; поліпшення умов праці, побуту й оздоровлення працівників; проведення громадського контролю за будівництвом, реконструкцією та технічним переобладнанням об'єктів у частині додержання прав і норм з охорони праці, здоров'я, навколишнього середовища й уведення цих об'єктів в експлуатацію.

Своєю чергою, у здійсненні своєї діяльності представникам профспілок має бути гарантоване забезпечення безпеки та захист прав від будь-яких форм тиску, переслідувань або обмежень, будь-якої форми дискримінації або негативних наслідків через їхню участь у спілках.

У рішенні по справі «Horpen And Trade Union Of Ab Amber Grid Employees v. Lithuania» (Application no. 976/20), що стосувалася скарги заявників, відповідно до якої перший заявник був звільнений з роботи в компанії «AB Amber Grid» у зв'язку з участю в діяльності другого заявника – профспілки працівників цієї компанії. Обидва заявники скаржилися, що звільнення першого заявника порушило їхнє право на свободу об'єднання, мало дискримінаційний характер і що їхні скарги не були належно розглянуті на національному рівні, Суд зазначив про відсутність порушення ст. 14 Конвенції (заборона дискримінації) у поєднанні зі ст. 11 Конвенції (свобода зібрань та об'єднання) щодо першого заявника та відсутність порушення ст. 11 Конвенції (свобода зібрань та об'єднання) щодо другого заявника [100].

Загальна мета забезпечення гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів полягає в забезпеченні рівних умов праці та захисті прав працівників правоохоронних органів, сприяючи таким чином покращенню професійного середовища та забезпеченню ефективної роботи правоохоронців.

Підсумовуючи викладене у підрозділі, зазначимо, що гарантії, які забезпечують належне функціонування профспілок, закріплено Конституцією України та врегульовано нормами як українського законодавства, так і міжнародних нормативно-правових актів. Від належного закріплення конституційних гарантій діяльності профспілкових організацій залежить

ефективність їхньої діяльності у сфері представництва та захисту трудових і соціально-економічних інтересів спілчан. Забезпечення гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів має важливе значення для забезпечення їх ефективної діяльності та захисту їхніх інтересів і прав. Їхня роль полягає в тому, щоб забезпечити справедливі умови праці та сприяти покращенню правової та соціальної сфери в системі правоохоронних органів [102, с. 142–147].

Розроблення додаткових інструментів захисту трудових, соціально-економічних інтересів працівників, гарантій їх діяльності, як то ефективний контроль за законністю роботодавців під час звільнення працівників, що є важливим кроком у забезпеченні права на створення профспілок як незалежних об'єднань працівників і сприятиме підвищенню авторитету професійних спілок, і, відповідно, кращому захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників [107].

3.2. Гарантії для працівників правоохоронних органів, обраних до профспілкових органів

Захист людини праці є пріоритетом діяльності профспілкових організацій як громадського інституту, тому що сьогодні особливо важливо не залишати працівника наодинці зі своїми проблемами, зокрема в стані психологічного чи соціального стресу, матеріальної скрути, майбутньої невизначеності як його долі, так і його родини.

Своєю чергою, необхідно, щоб профспілковими органами керували особи, обізнані у своїх правах і повноваженнях, а працівники, обрані до профспілкових органів, володіти відповідними правовими знаннями задля своєчасного реагування на порушення трудових прав працівників з боку роботодавців.

Сьогодні порядок обрання (переобрання) працівників підприємств, установ, організацій на виборні посади, надання їм прав і гарантій, накладення дисциплінарних стягнень (в тому числі й на виборні посади профспілок) регулюється низкою чинних нормативно-правових актів, зокрема Конституцією України [67], Законами України «Про громадські об'єднання» [117], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [128], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135], «Про політичні партії в Україні» [132], Кодексом законів про працю України [58], та іншими.

Так, на виконання ст. 36 Конституції України [67], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», інших законів і нормативно-правових актів, що регулюють діяльність профспілок, профспілки та їх об'єднання вирішують низку важливих питань, що стосуються працівників правоохоронних органів. Зокрема, йдеться про захист прав і надання певних гарантій правоохоронцям і членам їх сімей, працівникам, звільненим зі служби тощо.

Метою цього підрозділу є дослідження гарантованих законодавством можливостей працівників правоохоронних органів, обраних до профспілкових органів, для здійснення їх повноважень.

Відповідно до чинного законодавства профспілковий орган – орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [135].

Насамперед варто зазначити, що професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Вони самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству (ст. 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [135]. Цим же

Законом України забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань (ст. 12).

З метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) уповноважені на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них (ст. 8 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [135].

Ураховуючи основну мету створення профспілкових організацій – здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів їх членів, законодавець окреслює низку гарантій для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів, з-поміж іншого такі гарантії стосуються і працівників правоохоронних органів, обраних до профспілкових органів.

У межах цього підрозділу розглянемо порядок обрання та переобрання працівників правоохоронних органів до виборних профспілкових органів, їх права та гарантії, а також особливості накладення на них дисциплінарних стягнень.

Загалом члени профспілки обираються до виборних органів відповідно до положень, визначених Статутом профспілки. Відтак, член профспілки має право обирати і бути обраним до делегованим) до складу профспілкових органів, на конференції і з'їзди. Наголосимо, що більшість статутів профспілок схожі між собою у частині обрання і роботи членів виборних органів.

Так, працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень. Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого

вони є. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок) (ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [135].

Аналогічним чином трактуються гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів, положеннями ст. 252 КЗпП [58]. Варто зазначити, що положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, а також положення частин другої і третьої статті 49-4 цього Кодексу не поширюються на прокурорів, поліцейських і працівників Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового та митного законодавства.

Після закінчення терміну повноважень працівник, обраний до складу виборних профспілкових органів, поновлюється на попередній роботі (посаді) або за його згодою йому пропонується рівноцінна робота (посада). Така ж норма міститься і в КЗпП, зокрема працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота або за згодою працівника інша рівноцінна робота (ч. 5 ст. 252).

У разі, якщо ж члени виборних профспілкових органів не звільняються від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, їм надається вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового

колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень. На час профспілкового навчання працівникам надається додаткова відпустка тривалістю до шести календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання. За такими працівниками зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором (ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [135].

Варто вказати, що положення ст. 41, якою регламентовано гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, а також положення ч. 3 і 4 ст. 22 цього Закону не поширюються на прокурорів, поліцейських, працівників Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового й митного законодавства.

Також профспілки, їх організації та об'єднання мають право вести колективні переговори, укладати колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників (ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [135].

Досліджуючи сферу захисту трудових прав членів профспілки, учені доходять висновку, що одним з найбільш дієвих інструментів захисту членів профспілки є колективний договір, а недопущення порушень його норм є головним завданням виборних органів профспілки [78, с. 1–7].

Прикладом Галузевої угоди може слугувати згадана вище Галузева угода між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників державних установ України на 2024–2025 роки (далі – Галузева угода) [20], згідно з якою, керуючись вимогами Статуту профспілок і законодавства України, профспілки та відповідні профспілкові організації мають право:

сприяти укладанню в органах й установах поліції охорони, де діють профспілкові організації, колективних договорів і внесенню до них конкретних зобов'язань роботодавців щодо обсягів і строків погашення заборгованості із заробітної плати й здійснення контролю за їх виконанням, зокрема в частині своєчасної виплати заробітної плати;

надавати практичну допомогу правовим інспекторам праці профспілкової організації разом із представниками Держпраці в проведенні перевірки органів й установ поліції охорони, у яких допущено порушення строків виплати заробітної плати;

профспілкові організації можуть брати участь у здійсненні контролю за своєчасним виконанням замовниками зобов'язань з оплати за надані охоронні послуги й надавати практичну допомогу органам й установам поліції охорони щодо недопущення стосовно них недобросовісної конкуренції суб'єктами господарювання охоронної діяльності.

Окрім того, аналізованою нами Галузевою угодою між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників державних установ України на 2024–2025 роки [20] окреслено такі гарантії прав профспілкових організацій і працівників:

Департамент, керівники органів та установ поліції охорони зобов'язані надавати профспілкам згідно з установленою державною й відомчою статистичною звітністю необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку трудових колективів.

Разом з профспілковими організаціями вирішувати питання щодо оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних

сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород й інших заохочувальних, компенсаційних виплат.

Не перешкоджати представникам профспілкових організацій відвідувати органи й установи поліції охорони, де працюють члени цих організацій, з метою реалізації встановлених законодавством й Угодою прав і статутних завдань профспілкових організацій.

Забезпечити утримання із заробітної плати та перерахування в безготівковому порядку до відповідних профспілкових організацій членських внесків на основі особистої письмової заяви члена профспілкової організації одночасно з виплатою заробітної плати. Надавати незвільненому профспілковому працівникові час зі збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу з розрахунку не менше 5 годин на тиждень. На час профспілкового навчання працівникам поліції охорони, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку до 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця. На звільнених від роботи працівників, які входять до складу керівних органів профспілкових організацій, поширюються всі соціально-побутові пільги, запроваджені в системі поліції охорони [20].

Витрати на відрядження членів комісії для ведення переговорів з підбиття підсумків чинної Галузевої угоди й укладання Галузевої угоди на новий термін компенсуються за місцем роботи члена комісії.

Відповідні гарантії передбачені Статутами (положеннями) професійних спілок. Так, наприклад, Статутом Професійної спілки працівників державних установ України (ст. 27 Гарантії члену Профспілки) [180], що об'єднує громадян, які з-поміж іншого працюють (служать) в органах державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронних органах, Збройних Силах України, інших державних установах, організаціях, підприємствах, які звільнились у зв'язку з виходом на пенсію або тимчасово не працюють тощо, передбачено, що:

– члени Профспілки, обрані до складу виборного профспілкового органу, не можуть піддаватися дисциплінарному стягненню, умови їх трудового договору та оплати праці не можуть змінюватися без попередньої згоди профспілкового органу, членом якого вони є, а голови профкому та профорганізатори – без попередньої згоди вищого за рівнем профспілкового органу, в якому організація перебуває на обліку, за винятком випадків, передбачених законодавством;

– членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своєї основної роботи, для виконання громадських обов’язків в інтересах колективу надається на умовах колективного договору вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку не менше двох годин на тиждень; на час їх профспілкового навчання надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів;

– звільнення з ініціативи роботодавця осіб, обраних до складу профспілкового органу і не звільнених від виробничої діяльності, допускається (крім дотримання загального порядку звільнення) лише за попередньою згодою профспілкового органу, членами якого вони є, а голів, членів профкомів та профорганізаторів – лише за згодою вищого за рівнем профспілкового органу за винятком випадків, передбачених законодавством;

– звільнення з ініціативи роботодавця осіб, які обирались до складу профспілкових органів, не допускається протягом року після закінчення виборних повноважень (крім випадків повної ліквідації установи або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачається можливість звільнення).

Виборними органами первинної організації профспілки є профспілковий комітет:

- організації з чисельністю менше 15 осіб – профорганізатор;
- організації Профспілки структурного підрозділу установи – профбюро;
- профгрупи – профгрупорг.

Виборними органами територіальної організації профспілки є об'єднаний, районний, міський комітет та їх президії. В об'єднаних організаціях профспілки міста і району може утворюватись міськрайонний комітет Профспілки (для первинних організацій профспілки, об'єднаних міських організацій профспілки).

Виборними органами регіональної організації є обласний, міський, республіканський комітети профспілки та їх президії (для територіальних і первинних організацій профспілки).

Виборними органами на рівні профспілки є Центральний комітет профспілки, президія ЦК (для регіональних, територіальних та первинних організацій).

Саме через виборні профспілкові органи або профспілкових представників від вищих профспілкових органів профспілка та її організації здійснюють свої повноваження [180].

Позитивним прикладом роботи профспілкових організацій є впровадження у поліцейських громадах профспілкових проєктів, спрямованих на подолання соціально-побутових проблем у поліцейських родинах і чисельні соціально-культурні заходи, що, своєю чергою, сприяє оздоровленню морально-психологічного клімату в колективах, збереженню в них кадрового потенціалу [141].

Окрему увагу потрібно приділити нормам, що встановлюють додаткові гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів, і застосовуються, крім дотримання загальних норм. Мова йде про звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок) (ч. 3 ст. 41 Закону України «Про

професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135] та ч. 3 ст. 252 КЗпП [58]).

Прикладом може слугувати позиція Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ у справі № 501/2476/15-ц за позовом працівника, який є членом виборного профспілкового органу, про визнання незаконним його звільнення за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Протоколами засідань виборних профспілкових органів (виборного органу, членом якого є позивач, та вищого органу) відмовлено в наданні згоди на звільнення працівника за пунктом першим частини першої статті 40 КЗпП з обґрунтуванням відмови, посиляючись на порушення трудових прав членів профспілки та самої профспілки, а також порушення статей 42, 43, 492, 494 КЗпП.

Суди попередніх інстанцій, відмовляючи в задоволенні позову, послалися на вказані протоколи, згідно з якими профспілка відмовила в наданні згоди на звільнення працівника, виходили з того, що така відмова є необґрунтованою, що позивач була звільнена з дотриманням вимог чинного законодавства за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Суд касаційної інстанції зробив висновок, що судами не було враховано, що перевіряючи дотримання відповідачем під час звільнення з роботи позивача вимог пункту 1 частини першої статті 40, статті 43, частини третьої статті 252 КЗпП, частини третьої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», суди мають з'ясувати, чи містить рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору правове обґрунтування такої відмови, не даючи оцінки обґрунтованості самого рішення [165].

Така правова позиція викладена у постановях судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 1 липня 2015 р. № 6-703цс15 та від 16 грудня 2015 р. № 6-1178цс15. Проте вирішуючи спір, суди попередніх інстанцій залишили поза увагою, що звільнення члена виборного органу

профспілки без попередньої згоди на це виборного органу первинної профспілкової організації профспілки та вищестоящого органу цієї профспілки є порушенням вимог чинного трудового законодавства [165].

Суд касаційної інстанції скасував рішення судів попередніх інстанцій та вказав, що судами не надано мотивування всім доводам сторін у справі, що є обов'язковим елементом справедливого судового розгляду (ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод) [23].

Наведений вище приклад свідчить про необхідність удосконалення законодавчого урегулювання з урахуванням сучасної економічної ситуації.

З огляду на це акцентуємо увагу на тому, що чинним КЗпП передбачено процедуру розірвання трудового договору з членом профспілки лише після отримання згоди на це від відповідної профспілкової організації, проте відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в період воєнного стану» [129] на період воєнного стану ця норма стосується лише працівників, обраних до виборних органів профспілки.

Відтак, як бачимо, щодо деяких категорій працівників чинним законодавством передбачає додаткові гарантії від звільнення, зокрема, мова йде про працівників, обраних до складу профспілкових органів.

Наголосимо, що у разі звільнення з роботи з цих підстав прокурорів, поліцейських і працівників Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства, це правило не застосовується також і у мирний час [135].

На період розгляду представниками працівників інформації щодо запланованого розірвання трудового договору та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням роботодавця (ч. 4 ст. 73 Проекту Трудового кодексу [139]).

Окрім додержання загального порядку звільнення, воно допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членом якого є працівник, а також вищого виборного органу цієї профспілки [165].

Як приклад наведемо позицію Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у постанові від 05 вересня 2019 р. у справі № 336/5828/16 [112].

У вересні 2016 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до підприємства про визнання звільнення незаконним, поновлення на посаді, зобов'язання вчинити певні дії, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Наказом № 184 від 05 вересня 2016 року його було звільнено з підприємства на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України за скороченням штату.

Позивач зазначав, що в порушення вимог статей 43, 252 КЗпП України роботодавець не звертався за попередньою згодою на звільнення до профсоюзного органу та вищестоящої профспілки, членом якої є ОСОБА_1; крім того йому не пропонувались вільні вакантні місця на підприємстві, не розглядалась і не надавалась можливість розглянути переважне право залишення на роботі.

З огляду на вказане та остаточно уточнивши позовні вимоги, позивач просив визнати звільнення незаконним та поновити його на посаді, зобов'язати відповідача оплатити вимушений прогул у розмірі 19 333 грн з урахуванням обов'язкових платежів, допустити негайне виконання рішення суду в частині стягнення заробітної плати за один місяць, відшкодувати моральну шкоду у розмірі 50 000 грн та зобов'язати відповідача видати йому трудову книжку без запису про незаконне звільнення.

Ухвалою Шевченківського районного суду м. Запоріжжя від 10 січня 2017 року залучено до участі у розгляді справи в якості третіх осіб первинну профспілкову організацію Всеукраїнської професійної спілки «Захист справедливості», Всеукраїнську професійну спілку «Захист справедливості».

Свої висновки Верховний Суд у зазначеній постанові мотивував тим, що позивач був членом виборного органу (заступником керівника первинної профспілкової організації), а тому до нього застосовуються додаткові гарантії, встановлені статтею 252 КЗпП України та статтею 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», і ця норма пов'язує можливість звільнення працівника – члена виборного профспілкового органу з ініціативи роботодавця лише із наявністю попередньої згоди на таке профспілки, членом виборного органу якої є вивільнюваний працівник, а також вищого виборного органу цієї профспілки. При цьому відповідач не звертався до суду з клопотанням про зупинення провадження у справі з метою отримання такої згоди виборного органу первинної профспілкової організації [112].

Отже, при звільненні члена профспілкової організації без отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (ст. 43 КЗпП), так і при звільненні члена виборного профспілкового органу без отримання попередньої згоди виборного органу, членом якого він є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (ст. 252 КЗпП), суд зупиняє провадження по справі та має запитати відповідний орган щодо згоди на звільнення. Тобто, відсутність такого рішення під час звільнення працівника сама по собі не є безумовною підставою для його поновлення на роботі, оскільки така згода або незгода на звільнення може бути витребувана судом при вирішенні трудового спору [165].

Водночас на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Ця норма є дієвою гарантією контролю профспілками виконання положень чинного законодавства та захисту найманих працівників від недобросовісних керівників, які порушують трудове законодавство [139].

Фахівці [139] вказують, і ми цілком поділяємо таку думку, що отримання згоди на розірвання трудового договору з членом профспілки сприяє захисту трудових прав й убезпечує від невмотивованих звільнень.

Підсумовуючи, зазначимо, що чинним законодавством і статутами (положеннями) професійних спілок окреслено низку прав і гарантій діяльності членів виборних профспілкових органів, які працюють на штатних посадах у цих органах, і ті, котрі не звільнені від своїх виробничих чи службових обов'язків, передбачених трудовим договором. Окрім того, КЗпП визначено право працівників брати участь в управлінні підприємством і встановлено гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів (глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями»). Своєю чергою, як працівники, так і роботодавці повинні знати і дотримувати визначених прав і гарантій.

3.3. Обов'язки роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів

Працювати під час війни та пов'язаної з нею економічної кризи вкрай непросто. Причому всім – і роботодавцям, які стикаються з численними складнощами у логістиці, організації виробничих процесів, збуті, і їхнім співробітникам, яким доводиться виконувати свою роботу в умовах постійної небезпеки та стресу, підвищеного навантаження через брак кваліфікованого персоналу. Щоб втримати підприємство на плаву, соціальні партнери мають шукати розумні компроміси та чути один одного [98].

Відтак, організація праці й урегулювання відносин працівників з роботодавцем, особливо у великому трудовому колективі, потребує відповідних зусиль і упорядкування. Інтереси працівників у цих питаннях представляють саме професійні спілки. А роботодавці, своєю чергою, мають створити належні умови діяльності профспілок, зокрема і профспілок

працівників правоохоронних органів. Сьогодні трудові питання є одними з найгостріших, тому роботодавці зобов'язані дотримуватися вимог законодавства щодо захисту трудових прав і гарантій працівників.

У нашому дисертаційному дослідженні ми торкаємося обов'язків роботодавців як суб'єктів трудового права, для цього наведемо загальну характеристику категорії «роботодавець».

Передусім розглянемо визначення поняття «роботодавець» як правової категорії, що наводиться у чинному законодавстві України. Утім, визначення поняття «роботодавець» уперше було визначено не в трудовому праві, а у Законі України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» [130], де зазначено, що роботодавець – це особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом) (ст. 1). Чинним трудовим законодавством визначення поняття «роботодавець» не наводиться, а КЗпП передбачено, що роботодавець (роботодавець – фізична особа) є стороною трудового договору і зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 Трудовий договір) [58].

Згідно з Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [135] «роботодавець» – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка згідно із законодавством використовує найману працю. Відтак, у відносинах з профспілками у якості роботодавця виступає особа, яка використовує найману працю.

Роботодавець – юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до

бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами (ст. 14 п. 1 п. п. 222 Податкового кодексу України) [99].

Інші законодавчі акти наводять схожі визначення цього терміна. Так, відповідно до Закону України «Про охорону праці» [131], роботодавець – це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю (ст. 1). У розумінні Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [128] роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб (ч. 1 ст. 1). Сторонами колективного договору є сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи (ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» [122]).

Не вдаючись у детальний аналіз наявних у юридичній літературі понять «роботодавець», лише зазначимо, що і працівник, і роботодавець як сторони трудових відносин володіють правосуб'єктністю, але обсяг та умови її виникнення різні. Говорячи про об'єднання роботодавців, як про суб'єкт трудового права, варто зауважити, що термін «роботодавець» можна трактувати як суб'єкт трудових правовідносин, який надає роботу працівникам, та як суб'єкт (об'єднання, установа, організація), який вступає в правові відносини.

До основних прав організацій роботодавців Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI [128] з-поміж іншого віднесено суб'єктивне право брати участь у встановленому порядку в реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення права, права пов'язані з соціальним партнерством роботодавців (їх об'єднань), право вносити пропозиції стосовно прийняття законів та інших нормативних правових актів, що регулюють соціально-

трудові відносини та економічні зв'язки, пов'язані з ними, і враховують права та законні інтереси роботодавців, а також брати участь у їх формуванні (розділ V «Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань»).

Кодексом законів про працю України [58] визначено основні права та обов'язки роботодавців, зокрема зміну і розірвання трудових угод з працівниками, проведення колективних переговорів та укладення колективних угод тощо, з огляду на це вони мають зобов'язання та повноваження, що відповідають обов'язкам працівника.

Щодо звільнення членів профспілки з роботи роботодавець повинен звернутися до профспілки з обґрунтованим письмовим поданням, якщо він має намір звільнити працівника, який є членом профспілки, з власної ініціативи з підстав, наприклад:

- реорганізації компанії, скорочення працівників;
- виявлення невідповідності працівника займаній посаді;
- систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків;
- прогулу без поважних причин;
- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд через лікарняний;
- появи на роботі в нетверезому стані;
- втрати довір'я до працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності;
- аморального проступку.

За результатами розгляду вказаного подання профспілка повинна прийняти рішення про надання згоди на звільнення працівника або ж про відмову у її наданні. Важливо, що відмова профспілки повинна бути достатньо обґрунтованою [148].

В умовах воєнного стану роботодавець не повинен запитувати згоду профспілки на звільнення працівника з власної ініціативи з підстав, наприклад, скорочення чисельності або штату, систематичного невиконання трудових

обов'язків, прогулу тощо. Разом з тим залишається вимога щодо отримання роботодавцем згоди профспілки на звільнення працівників, обраних до профспілкових органів. Крім того, варто вказати, що за загальним правилом закон забороняє звільняти працівника з ініціативи роботодавця, наприклад, на підставі скорочення, протягом року після закінчення строку, на який такий працівник обирався до складу профспілкових органів [148]. З огляду на це важливо не допускати зловживань через членство у профспілці.

Наприклад, у справі № 226/1664/18 позивачка оскаржувала своє звільнення, посилаючись на те, що вона є членом профспілки, а згоди на її звільнення профспілка не надавала. Попри це, суд відмовив у задоволенні позову. Верховний Суд залишив касаційну скаргу працівниці без задоволення та у постанові від 20 червня 2019 року вказав: «рішення профспілкового органу про відмову у наданні згоди на звільнення позивачки не містить достатньої аргументації та посилення на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника або посилення на неврахування власником фактичних обставин, за яких розірвання трудового договору з працівником є порушенням його законних прав. У висновку не міститься будь-яких даних щодо фактичних обставин і підстав звільнення позивачки, її ділових і професійних якостей» [148].

Відтак, права роботодавців і профспілок є рівнозначними, що свідчить про рівність сторін і відповідає принципу соціального партнерства. Однією з засад діяльності об'єднань роботодавців є взаємодія з професійними спілками (їх об'єднаннями), органами державної влади, місцевого самоврядування у сфері соціально-трудових відносин і пов'язаних з ними економічних відносин на основі принципів соціального партнерства (ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). З огляду на це важливо не допускати зловживань через членство у профспілці.

Водночас важливо, щоб законні інтереси об'єднань роботодавців реалізувалися на принципах поваги та враховували інтереси сторін. Крім того, згідно з чинним законодавством задля захисту законних прав та інтересів,

сприяння своїм позиціям роботодавцям надано право брати участь у процесі формування нормативних актів країни, що реалізується шляхом участі роботодавців (їх об'єднань) у Національній тристоронній соціально-економічній раді (далі – НТСЕР) [173] – постійно діючому органі, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу, до складу якої входить рівна кількість повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня – профспілкової сторони; сторони роботодавців; сторони органів виконавчої влади. Хоча, на наше переконання, визнання стороною соціального діалогу профспілкової сторони є не досить коректним з огляду на те, що профспілки – це представники працівників, тому саме вони і мають бути представниками сторони.

Виступаючи стороною НТСЕР у соціальному діалозі в установленому законом порядку, об'єднання роботодавців мають право брати участь у засіданнях, на яких розглядаються проекти законів, що безпосередньо зачіпають соціально-трудові відносини та пов'язані з ними економічні відносини, а також у законотворчому процесі. Тобто, фактично об'єднання роботодавців можуть брати участь у формуванні та/або обговоренні нормативно-правових актів, зокрема законопроектів, розробці програм соціально-економічного розвитку країни. Хоча на практиці, на жаль, це право майже не реалізується, і участь і представників об'єднань роботодавців і представників профспілок зводиться здебільшого до експертної та консультативної функції. З такою позицією навряд чи можна погодитися, тому що працівники та роботодавці (в особі уповноважених у встановленому порядку представників) як сторони соціального партнерства повинні самостійно визначати потреби й основні напрями своїх соціально-трудових відносин.

Як видається, у науці трудового права сфера інтересів роботодавців тісно пов'язана з інтересами працівників, а також держави в особі її представницьких органів як учасників трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, проте варто зазначити, що в системі соціального партнерства

роботодавці та працівники – це партнери, тому до уваги беруться інтереси обох сторін.

На думку правознавців, до правового статусу організації роботодавців належить трудова правосуб'єктність, основні трудові права та обов'язки як щодо кожного працівника, так і всього колективу працівників. Відповідно до трудового законодавства саме організація роботодавців представляє інтереси і захищає права своїх працівників у взаємовідносинах з профспілками, органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Таким чином, роботодавцем може виступати як юридична особа, так і самозайнята особа, фізична особа-підприємець, власник підприємства, фізична особа, тобто особа, уповноважена відповідно до статуту підприємства на ведення колективних переговорів й укладення колективного договору.

Роботодавці не можуть бути членами жодних виборних органів профспілки (ч. 6 ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Власник або уповноважений ним орган (роботодавець) зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами. Службові особи підприємств зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи (ч. 2 ст. 245 КЗпП).

Проектом Трудового кодексу (ст. 73) [139] передбачено, що у разі наміру роботодавця розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, відповідним представникам працівників надаються копії документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору не пізніше ніж за 6 робочих днів до запланованої дати звільнення.

Своєю чергою, галузевими угодами також передбачені обов'язки роботодавців щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів. Прикладом є вже розглянута нами вище Галузева угода між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників

державних установ України на 2024–2025 роки [20], де вказано, що Міністерство з-поміж іншого зобов'язується:

Сприяти створенню належних умов для статутної діяльності профспілкових організацій, надавати для роботи виборних профспілкових органів і проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом та охороною.

Забезпечувати розгляд запитів і звернень виборних профспілкових органів з питань, визначених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та їх статутами.

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, бухгалтерії МВС, органів, установ, підрозділів та підприємств щомісяця і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені договором.

Не допускати змін умов трудового договору та заробітної плати (грошового забезпечення), притягнення до дисциплінарної відповідальності, працівників, які є членами виборних профспілкових органів, без попередньої згоди виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Надсилати Профспілковій стороні видані МВС нормативно-правові акти (накази, інструкції, доручення, положення, рекомендації тощо), які стосуються соціально-економічних прав та інтересів працівників органів внутрішніх справ.

Проекти наказів, що стосуються звільнення через скорочення штатів за ініціативою Міністерства, працівників, осіб рядового і начальницького складу ОВС – членів профспілки, обов'язково погоджувати з профспілковими організаціями відповідних рівнів.

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації, його керівників, профспілкового представника, крім

додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки.

Не допускати з ініціативи Міністерства звільнень протягом року працівників, які обиралися до складу виборних профспілкових організацій структурних і територіальних органів, установ, навчальних закладів після закінчення термінів, на які вони були обрані, крім випадків ліквідації структурних і територіальних органів, установ, навчальних закладів, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконанні покладених на нього службових обов'язків унаслідок стану здоров'я, що перешкоджає їх виконанню, чи вчинення працівником дій, за які передбачена можливість звільнення.

Забезпечувати працівникам, звільненим із займаних посад у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень, надання аналогічних (рівнозначних) займаних посад після закінчення термінів перебування на виборних посадах Профспілок, або, за згодою працівника, – іншу посаду.

Членам виборних профспілкових органів, незвільненим від своїх службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати (грошового забезпечення) для виконання своїх громадських обов'язків, не менше ніж дві години на тиждень.

Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, на час профспілкового навчання додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок Міністерства.

Забезпечити працівникам, обраним до складу виборних органів профспілок ОВС, соціальні пільги та заохочення, які встановлені для осіб рядового і начальницького складу та керівних працівників, спеціалістів і

службовців, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України.

Забезпечувати участь представників профспілкових організацій у розгляді питань, пов'язаних з виділенням і розподілом коштів на придбання житла для працівників.

Сприяти створенню профспілкових організацій та профгруп в органах внутрішніх справ, підрозділах, установах та навчальних закладах системи МВС.

На виконання ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» включати представників Профспілок до складу розробників проєктів нормативно-правових актів з питань соціальних, економічних та трудових відносин.

Включати представників Профспілкової сторони до складу делегацій МВС, які беруть участь у міжнародних заходах, візитах до інших країн для вивчення та обміну досвідом профспілкової роботи в системі правоохоронних органів. Фінансування витрат на представників профспілкових організацій, включених до складу делегацій, проводити за рахунок Профспілки [20].

Залучати представників профспілкової сторони до участі в конференціях, робочих зустрічах з представниками органів внутрішніх справ інших країн для вивчення досвіду роботи поліцейських профспілок у вирішенні соціальних проблем працівників правоохоронних органів зарубіжних країн [20].

Попри передбачені законодавством обов'язки, наявні випадки невиконання роботодавцями взятих на себе зобов'язань. Так, до Єдиного реєстру порушень прав профспілок [37], який веде ФПУ для подальшого інформування Міжнародної конфедерації профспілок (далі – МКП), у 2023 р. внесено 7 підприємств, в яких мають місце порушення прав профспілкових організацій та гарантій діяльності членів виборних органів, виявлені під час здійснення громадського контролю членськими організаціями ФПУ (форма ПФ-2) [37]. Зміст порушень прав профспілок, наведених у Єдиному реєстрі

порушень прав профспілок, полягав, зокрема, у порушенні ст. ст. 42 «Обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок» та 45 «Обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань» – директор в умовах бездіяльності власника і доведення підприємства до банкрутства, уникає зустрічі з представниками профспілкової сторони і не надає інформації щодо уточнення суми, утриманих із зарплат працівників професійних внесків, маючи на меті привласнити частину заробітної плати працівників Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Відтак, участь об'єднань роботодавців у системі соціального партнерства передбачає їхнє право здійснювати колективно-договірне регулювання трудових відносин. Унаслідок взаємодії роботодавців з їх соціальним партнером – працівником відбувається консолідація роботодавців у спілки, об'єднання задля представництва й захисту їхніх інтересів у системі соціального партнерства, а також забезпечення необхідних умов праці.

Крім того, обов'язки роботодавців щодо створення умов діяльності профспілок містяться в основних засадах трудового права України, вихідною базою для визначення яких слугували загальновизнані принципи і норми міжнародного права, Конституції України, Кодексу законів про працю України та інших нормативних правових актах. Ці обов'язки роботодавців часто визнаються як статутні. Так, у правовому статусі об'єднань роботодавців можна виокремити кілька ключових складових [70]:

Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації. Відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди роботодавець не має права затримувати перерахунок членських профспілкових внесків працівників на рахунок профспілки.

Через невиконання роботодавцем правоохоронних органів зазначених обов'язків можливе виникнення спору, що розглядається в судовому порядку.

Також роботодавці правоохоронних органів зобов'язані відраховувати первинним профспілковим організаціям кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами. Зауважимо, що законодавством передбачено, що цей обов'язок роботодавця не поширюється на період дії воєнного стану [129].

Роботодавці правоохоронних органів, їх об'єднання зобов'язані в тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

На вимогу виборних профспілкових органів роботодавець правоохоронних органів зобов'язаний у разі затримки виплати заробітної плати дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації. Відмова роботодавця може бути оскаржена до місцевого суду.

Отже, будь-яке втручання у діяльність об'єднань роботодавців, що здійснюють свою діяльність незалежно від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, професійних спілок та їх об'єднань, політичних партій і рухів, інших громадських організацій (об'єднань), призводить до обмеження їхніх прав. Держава, своєю чергою, має утримуватися від усякого втручання, що може обмежити право роботодавців вільно провадити свою діяльність або перешкоджати її законному здійсненню [64].

Правоохоронний орган має здатність надавати роботу, оплачувати працю, нести відповідальність за зобов'язаннями, які випливають з факту його участі у трудових правовідносинах [135]. Своєю чергою, успішна реалізація завдань і функцій правоохоронних органів залежить, насамперед, від кваліфікованості персоналу та ефективності їх професійної діяльності. На останнє безпосередньо впливає якість правового регулювання трудових відносин працівників правоохоронних органів. Правоохоронні органи як

роботодавці зацікавлені в організації трудових правовідносин, бо від цього напряду залежить результат праці.

Варто зауважити, що основні права та обов'язки роботодавців правоохоронних органів по створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють в правоохоронних органах, схожі із зобов'язаннями роботодавців, передбаченими чинним законодавством України.

У законодавчому регулюванні діяльності роботодавців правоохоронних органів наявна особливість, пов'язана з історією формування об'єднань роботодавців в Україні, ідентична з європейським досвідом. Відтак, об'єднання роботодавців правоохоронних органів виконують одночасно дві функції:

- 1) захист підприємницьких та економічних інтересів у взаємодії з державою з питань податкової, інвестиційної, митної тощо політики;
- 2) представництво своїх інтересів у взаємовідносинах з профспілками та державою з питань соціально-трудої сфери.

З огляду на викладене вище, доходимо таких проміжних висновків. Чинним законодавством України регулюються умови діяльності профспілок працівників правоохоронних органів та обов'язки роботодавців у цьому контексті. Загальні обов'язки роботодавців правоохоронних органів щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, що є важливими для забезпечення взаєморозуміння між роботодавцями та профспілками, покращення умов праці та захисту прав працівників правоохоронних органів, зводяться до наступного:

Насамперед роботодавець правоохоронних органів має:

- забезпечувати своїм працівникам право на вільний вступ до профспілок, у тому числі до профспілок правоохоронних органів і не повинен втручатися в діяльність профспілок або перешкоджати їхній незалежності;

– зобов'язаний дотримуватися відповідних законодавчих актів, що регулюють відносини між роботодавцями та профспілками, зокрема законодавство про трудові відносини та профспілкове законодавство.

Важливо, щоб роботодавець правоохоронних органів утримувався від будь-яких дій, спрямованих на обмеження діяльності профспілок або їхніх представників, і забезпечував їх захист від будь-яких спроб перешкодити їхній діяльності.

Задля вирішення спільних питань, зокрема, що стосуються умов праці, соціальних пільг та інших аспектів робочих відносин, роботодавець правоохоронних органів може співпрацювати з профспілками, а також надавати їм доступ до необхідної інформації щодо питань, що стосуються умов праці, фінансового стану підприємства та інших аспектів, які можуть бути корисними для їхньої діяльності, зокрема діяльності працівників правоохоронних органів, і можуть бути корисними для їхньої діяльності.

Роботодавець правоохоронних органів має:

– забезпечувати безпеку та здоров'я працівників правоохоронних органів, їх соціальний захист і створювати належні умови праці, відпочинку; брати участь у колективних переговорах з представниками профспілок для узгодження умов праці, умов оплати праці та інших питань, які стосуються працівників правоохоронних органів;

– організовувати консультації та спільне планування з представниками профспілок стосовно вирішення актуальних проблем і розроблення стратегій щодо поліпшення умов праці.

З метою забезпечення стабільності та гармонії в робочому колективі роботодавець правоохоронних органів може:

– брати участь у врегулюванні трудових конфліктів з профспілками та працівниками;

– сприяти розвитку соціального партнерства з профспілками шляхом вирішення спільних питань і підвищення ефективності взаємодії між сторонами;

- брати активну участь у вирішенні соціально-економічних питань, що стосуються працівників, разом із представниками профспілок, зокрема у питаннях стосовно заробітної плати, соціальних вигод, пенсійного забезпечення та інших аспектів соціального захисту;

- допомагати у вирішенні конфліктів, що виникають між профспілками та керівництвом, шляхом сприяння діалогу й пошуку компромісних рішень.

Окрім того, роботодавець правоохоронних органів може:

- надавати фінансову підтримку профспілкам для їхньої діяльності та реалізації програм і проєктів на користь працівників;

- сприяти навчанню та професійному розвитку членів профспілок шляхом надання доступу до освітніх програм, семінарів, тренінгів та інших форм професійного підвищення кваліфікації.

Зважаючи на важливість взаємодії між роботодавцями правоохоронних органів та профспілками, нами наведено перелік обов'язків, що сприятимуть створенню умов для ефективної діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, побудові конструктивних відносин між роботодавцями правоохоронних органів і профспілками, які сприятимуть забезпеченню справедливих умов праці та захисту прав працівників правоохоронних органів.

Загалом обов'язки роботодавця правоохоронних органів щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів є важливою складовою розвинених трудових відносин. Ці обов'язки базуються на принципах захисту трудових прав і забезпечення соціально-економічної стабільності в органах правопорядку.

Важливою є співпраця та взаємодія між роботодавцями правоохоронних органів та профспілками для досягнення спільних цілей, таких як покращення умов праці, захист прав працівників і підвищення їх соціального захисту. Це може бути досягнуто через відкритий діалог, консультації та спільне прийняття рішень.

Дотримання роботодавцем правоохоронних органів відповідних законодавчих норм і створення умов для ефективної діяльності профспілок сприяє підвищенню якості праці та загальної ефективності правоохоронної системи. Такий підхід допоможе побудові довіри між сторонами та забезпечить стабільність у робочому середовищі, що, своєю чергою, сприятиме досягненню спільних цілей і завдань.

Для ефективної співпраці та досягнення взаємовигідних результатів важливо, щоб роботодавці правоохоронних органів та профспілки діяли на основі взаємної поваги, відкритості та взаєморозуміння. Ключовою метою такої співпраці є забезпечення справедливих умов праці для працівників правоохоронних органів, їх соціального захисту та підвищення загальної якості робочого середовища.

Активна участь роботодавців правоохоронних органів у вирішенні питань, що стосуються працівників, сприяє побудові позитивних відносин і зміцненню корпоративного клімату в органах правопорядку, зокрема, це передбачає розробку програм підвищення кваліфікації, участь у процесах прийняття рішень щодо умов праці та забезпечення соціальних гарантій, а також спільне вирішення конфліктних ситуацій.

Важливо пам'ятати, що роботодавці правоохоронних органів і профспілки працівників правоохоронних органів мають спільну відповідальність за підтримку стабільності й розвитку організаційного середовища. Шляхом спільних зусиль вони можуть забезпечити ефективне функціонування правоохоронних органів і задоволення потреб своїх працівників.

Реалізація обов'язків роботодавців правоохоронних органів має відбуватися в атмосфері довіри та взаєморозуміння шляхом відкритого спілкування і взаємних консультацій, забезпечення участі представників профспілок у процесах прийняття рішень щодо ключових аспектів роботи та управління правоохоронними органами.

Отже, наведені кроки спрямовані на покращення взаємовідносин між роботодавцями правоохоронних органів і профспілками працівників правоохоронних органів, що, своєю чергою, сприятиме досягненню спільних цілей, забезпечить стабільність та ефективність діяльності правоохоронних органів.

Висновки до розділу 3

З викладеного у цьому розділі доходимо таких висновків.

1. До пріоритетних напрямів діяльності профспілкових організацій, зокрема і профспілок працівників правоохоронних органів, віднесено захист соціально-економічних прав спілчан, зокрема оплати праці та поліпшення матеріального забезпечення; регулярного контролю за виконанням взятих сторонами угод та колективних договорів зобов'язань; підвищення соціального статусу працівників, їх рівня кваліфікації та професійного зростання; дотримання норм чинного законодавства у сфері праці.

2. Аналізом нормативно-правових актів, що регламентують діяльність професійних спілок працівників правоохоронних органів і закріплюють гарантії їх діяльності, встановлено, що реалізація цієї діяльності потребує певної системи гарантій забезпечення їх нормального функціонування, реального використання наявних можливостей для захисту прав і законних інтересів спілчан.

3. Акцентовано, що юридичні гарантії діяльності профспілок є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок, які мають відносно самостійне значення та покликані забезпечити реалізацію прав профспілок і виконання ними обов'язків, що зумовлює їх особливе місце в регулюванні суспільних відносин. До системи правових гарантій діяльності профспілкових організацій віднесено: – норми-принципи, що визначають зміст і спрямованість державного правового регулювання з

метою забезпечення діяльності громадських організацій; – процесуальні норми, що становлять систему умов і засобів організаційно-правового характеру, які регламентують порядок, форми й методи реалізації права на об'єднання; – юридичну відповідальність – встановлені державою заходи впливу державно-владного характеру, закріплені законодавством.

Зроблено висновок, що юридичні гарантії здійснення прав профспілок – це державно-правові засоби, які охороняють і захищають права профспілок від порушень з боку роботодавців (адміністрації), їх об'єднань, органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, а також дають можливість профспілкам без перешкод здійснювати свої права; юридичні гарантії є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок та мають відносно самостійне значення; це вид організаційно-правових гарантій трудових прав працівників; а також передбачена міжнародними угодами й чинним національним законодавством сукупність правових та організаційних умов, способів і засобів, які покликані забезпечити належну реалізацію прав профспілок під час їх створення, функціонування та припинення діяльності.

4. Встановлено, що працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень. Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Наголошено на особливостях притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, зокрема встановлено, що положення ч. 3 і 4 ст. 22 та ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не поширюються на прокурорів, поліцейських, працівників Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового й митного законодавства.

5. До правового статусу організації роботодавців віднесено трудову правосуб'єктність, основні трудові права та обов'язки як щодо кожного працівника, так і всього колективу працівників.

Акцентовано, що сфера інтересів роботодавців тісно пов'язана з інтересами працівників, а також держави в особі її представницьких органів як учасників трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин, в системі соціального партнерства роботодавці та працівники виступають партнерами, тому до уваги варто брати інтереси обох сторін.

Наголошено на некоректності визнання стороною соціального діалогу профспілкової сторони з огляду на те, що профспілки – це представники працівників, тому саме вони і мають бути представниками сторони.

6. У правовому статусі об'єднань роботодавців виокремлено такі складові: роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації; відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди роботодавець не має права затримувати перерахунок членських профспілкових внесків працівників на рахунок профспілки; у тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод; у разі затримки виплати заробітної плати на вимогу виборних профспілкових органів давати дозвіл на отримання

в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації. Акцентовано, що невиконання роботодавцем зазначених обов'язків тягне за собою виникнення спору, що розглядається в судовому порядку.

7. Окреслено загальні обов'язки роботодавців щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, що є важливими для забезпечення взаєморозуміння між роботодавцями та профспілками, покращення умов праці та захисту прав працівників правоохоронних органів, до яких віднесено: забезпечення роботодавцем своїм працівникам права на вільний вступ до профспілок, у тому числі до профспілок правоохоронних органів; невтручання в діяльність профспілок й неперешкоджання їхній незалежності; дотримання відповідних законодавчих актів, що регулюють відносини між роботодавцями та профспілками, зокрема законодавства про трудові відносини та профспілкове законодавство; утримання від будь-яких дій, спрямованих на обмеження діяльності профспілок або їхніх представників, забезпечення захисту від будь-яких спроб перешкодити їхній діяльності.

8. Акцентовано, що задля вирішення спільних питань, зокрема, що стосуються умов праці, соціальних пільг та інших аспектів робочих відносин, роботодавець може співпрацювати з профспілками, а також надавати їм доступ до необхідної інформації щодо питань, що стосуються умов праці, фінансового стану підприємства та інших аспектів, які можуть бути корисними для їхньої діяльності, зокрема діяльності працівників правоохоронних органів, і можуть бути корисними для їхньої діяльності.

9. Наголошено на обов'язках роботодавця забезпечувати безпеку та здоров'я працівників правоохоронних органів, їх соціальний захист і створювати належні умови праці, відпочинку; брати участь у колективних переговорах з представниками профспілок для узгодження умов праці, умов оплати праці та інших питань, які стосуються працівників правоохоронних органів; організовувати консультації та спільне планування з представниками

профспілок стосовно вирішення актуальних проблем і розроблення стратегій щодо поліпшення умов праці.

10. Констатовано, що забезпеченню стабільності та гармонії в робочому колективі сприятиме участь роботодавця у: врегулюванні трудових конфліктів з профспілками та працівниками; розвитку соціального партнерства з профспілками шляхом вирішення спільних питань і підвищення ефективності взаємодії між сторонами; вирішенні соціально-економічних питань, що стосуються працівників, разом із представниками профспілок, зокрема у питаннях стосовно заробітної плати, соціальних вигод, пенсійного забезпечення та інших аспектів соціального захисту; вирішенні конфліктів, що виникають між профспілками та керівництвом, шляхом сприяння діалогу й пошуку компромісних рішень.

Окреслено обов'язки, що сприятимуть створенню умов для ефективної діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, побудові конструктивних відносин між роботодавцями і профспілками, які забезпечать справедливі умови праці та захисту прав працівників правоохоронних органів.

11. Акцентовано на важливості співпраці та взаємодії між роботодавцями та профспілками задля досягнення спільних цілей, таких як покращення умов праці, захист прав працівників і підвищення їх соціального захисту, що досягається шляхом відкритого діалогу, консультацій та спільного прийняття рішень.

Доведено, що дотримання роботодавцем відповідних законодавчих норм і створення умов для ефективної діяльності профспілок сприяє підвищенню якості праці та загальної ефективності правоохоронної системи. Такий підхід сприяє побудові довіри між сторонами та забезпечує стабільність у робочому середовищі, що, своєю чергою, важливе для досягнення спільних цілей і завдань.

12. Зроблено висновок, що реалізація обов'язків роботодавців має відбуватися в атмосфері довіри та взаєморозуміння шляхом відкритого спілкування та взаємних консультацій, забезпечення участі представників

профспілок у процесах прийняття рішень щодо ключових аспектів роботи та управління правоохоронними органами, що забезпечить кращі взаємовідносини між роботодавцями і профспілками, стабільність та ефективність діяльності правоохоронних органів.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягало у вдосконаленні правового регулювання правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів і визначенні їхніх прав, обов'язків і гарантій у сучасних соціально-партнерських відносинах.

Аналіз чинного законодавства України і практики його реалізації, теоретичне опрацювання наукових праць фахівців у галузі філософії, загальної теорії держави і права, теорії управління та правоохоронної діяльності, соціальних і гуманітарних наук стали підґрунтям для формулювання низки висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення правового регулювання діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, зокрема:

1. Розкрито сутність і характер правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів крізь призму історії розвитку законодавства, що регулює цю сферу, історико-правових передумов їх виникнення, стан наукового опрацювання проблеми правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів.

З'ясовано зміст правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів як визнаної Конституцією та законами України сукупності вихідних і невід'ємних їхніх прав та обов'язків, що характеризується обсягом закріплених за ними юридичних можливостей, завдяки яким профспілки беруть участь у конкретних соціально-трудових правовідносинах.

Встановлено, що правовий статус професійних спілок поліції – це їхні певні правовідносини з державою та іншими сторонами правовідносин з

приводу представництва і захисту прав та інтересів працівників поліції. Незмінною частиною правового статусу профспілок працівників поліції у більшості країн ЄС є представництво інтересів поліцейських, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням умов проходження служби, зокрема за належним матеріально-технічним забезпеченням працівників, забезпеченням належних умов праці; виключення можливості переведення з однієї служби в іншу без попереднього повідомлення співробітника; контроль за реалізацією чіткої процедури присвоєння спеціального звання, просування та переміщення по службі, за створенням умов для підвищення кваліфікації по службі, забезпечення поінформованості про наявність вакантних місць, про дотримання вимоги до кандидата на вищу посаду, про систему іспитів та тестів при відборі кандидатів на заміщення іншої посади.

2. У контексті дослідження основних історико-правових етапів становлення та розвитку правового регулювання правового статусу профспілок працівників правоохоронних органів проаналізовано нормативні акти, що приймалися на конкретному етапі розвитку суспільства і стосувалися безпосередньо повноважень профспілок та обсягу наданих їм прав. З огляду на це запропоновано такі етапи розвитку законодавства про профспілки: перший – від появи перших законодавчих актів, які регулювали діяльність профспілкових організацій на теренах України, до початку формування галузевих профспілок (1817–1917 рр.); другий – законодавство профспілок доби УНР (1917–1919 рр.); третій – законодавство профспілок в УРСР (1919–1990 рр.); четвертий – законодавство профспілок в незалежній Україні (1990–2004 рр.); п'ятий – законодавство профспілок періоду постпомаранчевої революції (2004 р. – дотепер), що дозволило дослідити проблеми правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів;

Дослідженням генези правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів встановлено, що на

часі реформування профспілкового руху та формування теоретичної і практичної бази їхньої діяльності за європейським зразком.

3. Акцентовано, що службово-трудова діяльність працівників правоохоронних органів буде ефективною завдяки забезпеченню належного рівня правового та соціального їх захисту. З цією метою потребує удосконалення: – механізм реалізації конституційних положень щодо забезпечення права на життя та безпечне для життя та здоров'я середовище застосування праці, зокрема включення прав працівників правоохоронних органів у сфері охорони праці до елементів їх правового статусу; – перелік функцій професійних спілок через уточнення вже виокремлених у науковій літературі, до таких функцій віднесено захисну, представницьку, контрольно-наглядову, соціально-економічну, культурно-виховну, консультативну, нормотворчу та функцію міжнародної співпраці.

4. Аналізом міжнародного досвіду правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів встановлено, що до функцій працівників поліції зарубіжних країн віднесено: представницьку; консультативну; виховну; соціальний і правовий захист особового складу; контроль за виконанням адміністрацією норм і положень нормативних актів про проходження служби; функцію лобізму (тиск на медіа, проведення цілеспрямованих профспілкових акцій) та інші; зроблено висновок щодо необхідності розроблення механізмів узгодження взаємних інтересів працівників поліції (матеріальних, правових та інших) та роботодавців.

Аргументовано необхідність вступу профспілок поліцейських України (Всеукраїнської профспілки Національної поліції, Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України) до EuroCOP з метою представництва української поліції на міжнародному та європейському рівнях, що розширить можливості співпраці з різними міжнародними та європейськими організаціями.

5. Проведеним дослідженням розроблено пропозиції щодо внесення наступних змін до законодавства України: – з метою усунення суперечливих моментів між Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» доцільно частину 4 статті 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» викласти у такій редакції: «Подані профспілкою, об'єднанням профспілок документи про державну реєстрацію професійної спілки орган державної реєстрації розглядає не пізніше 15 робочих днів з дати подання документів для державної реєстрації. Строк розгляду документів може бути продовжений суб'єктом державної реєстрації за необхідності, але не більше ніж на 15 робочих днів. За результатом проведення реєстраційної дії видається виписка з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»; у зв'язку з втратою чинності Закону України «Про об'єднання громадян» та поширенням дії на регулювання діяльності професійних спілок Законом України «Про громадські об'єднання», запропоновано внести зміни до в ч. 1 і 3 ст. 4 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме слова «Закону України «Про об'єднання громадян» замінити на слова «Закону України «Про громадські об'єднання».

6. Систематизовано наукові підходи до інтерпретації понять «правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів» як певних правовідносин професійних спілок з державою та іншими сторонами соціального партнерства з приводу представництва і захисту прав та інтересів працівників правоохоронних органів, що реалізується через представництво інтересів спілчан, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці; та «правосуб'єктність профспілок працівників правоохоронних органів» як визнану законом здатність професійної спілки з моменту її легалізації мати права і обов'язки із захисту трудових прав працівників правоохоронних

органів та представництва їх інтересів, можливість набувати своїми діями відповідних суб'єктивних прав та обов'язків, а також здатність нести юридичну відповідальність.

7. Проведеним аналізом правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів встановлено, що: профспілка працівників правоохоронних органів є самостійним суб'єктом, що має правовий статус, обсяг компетенції якого визначається цілями її створення та специфікою діяльності. До змісту правового статусу такої профспілки віднесено трудову правосуб'єктність; трудові права та обов'язки; правові гарантії трудових прав та обов'язків; відповідальність за порушення трудових обов'язків; основними елементами змісту правового статусу профспілки працівників правоохоронних органів є трудова правосуб'єктність, тобто трудова правоздатність і деліктоздатність, закріплені за профспілкою права та обов'язки відповідно до чинного законодавства України, гарантії, відповідальність за неналежне виконання обов'язків; правовий статус профспілки працівників правоохоронних органів – це гарантований державою обсяг дозволів і заборон, необхідних для того, щоб бути стороною правовідносин соціального характеру; до правового статусу профспілки працівників правоохоронних органів віднесено: – трудову правосуб'єктність, тобто трудову правоздатність і деліктоздатність; – роботодавчу правосуб'єктність; – статутні трудові права та обов'язки; – юридичні гарантії трудових прав та обов'язків; – відповідальність за порушення трудових обов'язків.

8. Охарактеризовано низку окреслених законодавством прав профспілок та їх об'єднань, зокрема: право представляти і захищати права та інтереси членів профспілок; право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством; право у забезпеченні зайнятості населення, захисту працівників від безробіття та його наслідків; право щодо соціального захисту та забезпечення достатнього

життєвого рівня громадян; право у галузі соціального страхування; право профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності; право представляти інтереси працівників при вирішенні трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством; право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону; право одержувати безоплатно інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій, а також статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань; право за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз; право у сфері захисту духовних інтересів трудящих; право у захисті житлових прав громадян; право щодо притягнення до відповідальності посадових осіб; право власності та право на господарську й фінансову діяльність профспілок, їх об'єднань.

9. Установлено, що обов'язки профспілок працівників правоохоронних органів полягають у здійсненні представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів спілчан, з чітким додержанням Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконанні колективних договорів та угод, які вони уклали, та взятих на себе зобов'язань. Проведеним аналізом наукових і чинних законодавчих підходів до закріплення обов'язків профспілок, акцентовано, що обов'язки профспілок поділяються на обов'язки у відносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, обов'язки у відносинах із роботодавцями, обов'язки у відносинах з інститутами громадянського суспільства, обов'язки у відносинах зі своїми членами. Підтримано думку щодо законодавчого врегулювання обов'язків профспілок у відносинах з

органами державної влади, органами місцевого самоврядування та у відносинах із роботодавцями.

Наголошено, що здійснюючи свої повноваження як юридична особа, профспілка набуває цивільних прав і через свої виборні органи, що діють у межах прав, передбачених чинним законодавством про профспілки і Статутом профспілки, бере на себе цивільні обов'язки. За невиконання профспілкою своїх обов'язків настає майнова відповідальність, задля чого мають бути визначені фінансові джерела.

10. Зроблено висновок, що професійні спілки працівників правоохоронних органів виконують різноманітні функції та обов'язки, спрямовані на захист і підтримку прав та інтересів своїх членів у сфері правоохоронної діяльності. Їхні обов'язки можуть варіюватися залежно від конкретних умов, законодавства та стратегій кожної профспілки, але всі вони беззаперечно слугують підтримці й зміцненню стабільного ринку праці, допомагають професійним спілкам працівників правоохоронних органів ефективно захищати права та інтереси своїх членів, а також сприяти покращенню роботи правоохоронних органів загалом.

11. До пріоритетних напрямів діяльності профспілкових організацій працівників правоохоронних органів віднесено захист соціально-економічних прав спілчан, зокрема оплати праці та поліпшення матеріального забезпечення; регулярного контролю за виконанням взятих сторонами угод та колективних договорів зобов'язань; підвищення соціального статусу працівників, їх рівня кваліфікації та професійного зростання; дотримання норм чинного законодавства у сфері праці.

Акцентовано, що юридичні гарантії здійснення прав профспілок – це державно-правові засоби, які охороняють і захищають права профспілок від порушень з боку роботодавців (адміністрації), їх об'єднань, органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, а також дають можливість профспілкам без перешкод здійснювати свої права; юридичні гарантії є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення

прав профспілок та мають відносно самостійне значення; це вид організаційно-правових гарантій трудових прав працівників. До системи правових гарантій діяльності профспілкових організацій віднесено: – норми-принципи, що визначають зміст і спрямованість державного правового регулювання з метою забезпечення діяльності громадських організацій; – процесуальні норми, що становлять систему умов і засобів організаційно-правового характеру, які регламентують порядок, форми й методи реалізації права на об'єднання; – юридичну відповідальність – встановлені державою заходи впливу державно-владного характеру, закріплені законодавством.

12. Встановлено, що зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

13. До правового статусу організації роботодавців віднесено трудову правосуб'єктність, основні трудові права та обов'язки як щодо кожного працівника, так і всього колективу працівників та виокремлено такі складові: роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації; відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди роботодавець не має права затримувати перерахунок членських профспілкових внесків працівників на рахунок профспілки; на запити профспілок, їх об'єднань у тижневий термін надавати інформацію, що стосується питань умов праці та оплати праці працівників тощо; у разі затримки виплати заробітної плати на вимогу виборних профспілкових

органів давати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації.

Наголошено на некоректності визнання стороною соціального діалогу профспілкової сторони з огляду на те, що профспілки – це представники працівників, тому саме вони і мають бути представниками сторони.

14. Окреслено загальні обов'язки роботодавців щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, до яких віднесено: забезпечення роботодавцем своїм працівникам права на вільний вступ до профспілок, у тому числі до профспілок правоохоронних органів; невтручання в діяльність профспілок й неперешкоджання їхній незалежності; дотримання відповідних законодавчих актів, що регулюють відносини між роботодавцями та профспілками, зокрема законодавства про трудові відносини та профспілкове законодавство; утримання від будь-яких дій, спрямованих на обмеження діяльності профспілок або їхніх представників, забезпечення захисту від будь-яких спроб перешкодити їхній діяльності.

Сформульовано концептуальне бачення сучасного стану реалізації роботодавцями обов'язків щодо створення умов діяльності профспілок працівників правоохоронних органів, що є важливими для забезпечення взаєморозуміння між роботодавцями та профспілками, покращення умов праці та захисту прав працівників правоохоронних органів.

На підставі окреслених вище висновків внесено пропозиції щодо удосконалення Закону України «Про Національну поліцію», а саме запропоновано з метою забезпечення безпечних і належних умов праці працівників поліції закріпити на законодавчому рівні правовий статус поліцейських професійних спілок і передбачити погодження певних питань проходження служби та звільнення з неї з професійною спілкою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 4. С. 15–20. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21D BN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2011_4_4.pdf
2. Андрусишин Б. І. Робітнича політика українських урядів (1917–1920 рр.) : дис. ... доктора істор. наук. К., 1997. 451 с.
3. Андрусишин Б. І. У пошуках соціальної рівноваги: Нариси історії українських урядів доби революції та визвольних змагань. 1917–1920 рр. К., 1995. 191 с.
4. Бабко Ю. В. Нариси історії професійних спілок Української РСР. К.: Політвидав України, 1983. 664 с.
5. Балабанів М. Нарис з історії робітничого руху на Україні / пер. з ориг. О. Матійченко. Харків: Український робітник, 1928. 188 с.
6. Берест Р. Я. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні (1817–1939 рр.). Дрогобич: Відродження, 1995. 127 с.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 4-те вид., стер. Київ : «Вікар», 2006. 725 с.
8. Бондарчук П. М. Політика українізації і профспілки УСРР (1920-і рр.). К., 2002
9. Бородін І. Права та свободи громадян, їх класифікація, гарантії реалізації. *Право України*. 2001. № 12. С. 32–34.
10. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
11. Ващук О. М. Конституційно-правовий статус громадських організацій України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 – Конституційне право. Київ, 2004. 17 с.
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і

гол. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. 1140 с.

13. Венедіктов С. В. Щодо трудової правосуб'єктності працівника як суб'єкта трудових правовідносин. *Форум права*. 2010. № 4. С. 137–144. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum./Kyuv/2010_3_2/04.pdf

14. Вишновецька С. Г., Самборська А. Г. Правова природа функцій профспілок як суб'єктів трудового права. *Юридичний вісник*. 2014. № 4 (33). С. 76–80.

15. Всеукраїнська професійна спілка працівників органів державної податкової служби: *офіційний вебсайт*. URL: <https://tax.gov.ua/pro-sts-ukraini/vseukrainska-profesiyna-spilka-pratsivnikiv-organiv-derjavnoi-podatkov/napryamki-diyalnosti/>

16. Всеукраїнська професійна спілка Міністерства внутрішніх справ України: *офіційний вебсайт*. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/ministry/trade-unions>

17. Всеукраїнська профспілка військових, працівників правоохоронних органів та учасників бойових дій. URL: <http://surl.li/rpjb>

18. Всеукраїнська профспілка Національної поліції України: *офіційний вебсайт*. URL: <https://www.vpnpu.com.ua/>

19. Гай-Нижник П. Робітничі профспілки, роботодавці і гетьманський уряд: історія трибічного конфлікту і досвід незавершеної розв'язки. *Література та культура Полісся*. Вип.21. Забуті та воскреслі імена в історії та культурі України, спірні історичні питання. Ніжин: Ніжинський державний педагогічний університет імені Миколи Гоголя, 2002. С.131–142.

20. Галузева угода між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників державних установ України на 2024–2025 роки від 06 груд. 2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001887-18#Text>

21. Галузева угода між Державною прикордонною службою України та Профспілкою працівників державних установ України на 2018–2020 роки. URL: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/gal/54-1.pdf>

22. Галузева угода між Міністерством оборони України та Профспілкою працівників Збройних Сил України на 2019–2023 роки.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001322-19#Text>

23. Гарантії працівників, обраних до профспілкових органів: правова позиція суду. *Система KadrEX*. URL: <https://vk24.ua/news/garantii-pracivnikov-obranih-do-profspilkovih-organiv-pravova-pozicia-sudu>

24. Глобальний договір ООН в Україні. URL: <https://globalcompact.org.ua/gd-oon-v-ukraini/>

25. Головка М. А., Лисенко О. Є. Профспілки України в період Великої вітчизняної війни 1941–1945 рр.: навч. посіб. К., 2002. 312 с.

26. Гришина Ю. М. Захисна функція профспілок: історичний аспект змістовних змін від виникнення профспілок до набуття Україною незалежності. *Митна справа*. 2015. № 2. С. 113–118.

27. Гришина Ю. М. Проблема визначення обов'язків професійних спілок України в сучасних умовах. *Вісник Запорізького національного університету*. Юридичні науки. 2015. № 2. С. 116–122.

28. Гришина Ю. М. Роль профспілок в процесі становлення та розвитку громадянського суспільства. *Часопис цивілістики*. 2015. № 18. С. 186–190.

29. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 195–201. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.28>

30. Денисюк М. В. Взаємозв'язок і взаємодія громадянського суспільства та держави (теоретико-правові аспекти). *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 86–89.

31. Джумурат Є. І. Забезпечення виконання конституційних обов'язків людини і громадянина у сфері місцевого самоврядування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2011. 17 с.

32. Докашенко В. М. Профспілки в умовах тоталітарної системи (70-ті – 80-ті рр.). К., 1999.

33. Дутчак А. В. Проблеми утворення та легалізації профспілкових організацій. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації*

професійних спілок України. 2009. № 3. С. 94–100.

34. Дяченко О. О. Функціонування професійних спілок у Національній поліції України як складової правового захисту поліцейських: адміністративно-правовий аспект. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 278–281. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-1/66>

35. Європейська конфедерація поліції (EuroCOP): офіційний вебсайт. URL: <https://eurocop.org/about-us/>

36. Європейська соціальна хартія (переглянута). Страсбург, 3 трав. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

37. Єдиний реєстр порушень прав профспілок. *Офіційний вебпортал Федерація професійних спілок України*. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/25607-informatsiia-pro-porushennia-prav-profspilok-u-2023-rotsi.html>

38. Єльницький А. М. Історія робітничого руху в Росії. Харків: Пролетар, 1925. 32 с.

39. Єрмак О. О. Діяльність профспілкових органів як додаткова гарантія захисту трудових прав державних службовців правоохоронних органів. *Держава та регіони*. Серія: Право. 2020. Зє 3 (69). Т. 2. С. 138–141.

40. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217А(III) Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 10 груд. 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

41. Загальна теорія держави і права / авт. кол. М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. Харків: Право, 2010. 584 с.

42. Закон Латвійської Республіки про асоціації та фонди від 14 листоп. 2003 р. URL: <https://likumi.lv/ta/id/81050-biedribu-un-nodibinajumu-likums>.

43. Закон Латвійської Республіки про поліцію від 4 черв. 1991 р. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=67957>

44. Закон Латвійської Республіки про профспілки від 25 берез. 2014 р. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=265207>

45. Закон Японії про Національну державну службу: Акт № 120 від 21 жовт. 1947 р.

URL: https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/2713#je_ch3sc11at1

46. Зганич Я. Профспілковий рух Канади: основні принципи взаємодії працівників. *Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі*: зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф. (5 черв. 2019 р.) / Борисов О.С., Воділов О. М., Івженко Ю. В.; за заг. ред. д.ф.н., проф. Буященко В. В. Київ: Четверта хвиля, 2019. С. 36–38.

https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Zbirnyk_Conf_05_06_19.pdf

47. Зеньков Д. О. Правові проблеми визначення обов'язків профспілок у змісті їх правового статусу. *Форум права*. 2013. № 4. С. 127–133.

URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis

48. Зеньков Д. О. Правосуб'єктність профспілок: сутність, значення, порядок виникнення. *Митна справа*. 2014. № 1. Ч. 2. Кн. 2. С. 278–284.

49. Зозуля І. А., Суровий А. Ф. Партійне керівництво профспілковим рухом на Україні у період громадянської війни. К.: Вища школа, Видавництво при КДУ, 1979. 127 с.

50. Інформація про порушення прав профспілок у 2023 році. *Федерація професійних спілок України*: офіційний вебпортал.

URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/25607-informatsiia-pro-porushennia-prav-profspilok-u-2023-rotsi.html>

51. Інформація щодо профспілкової діяльності. *Державна прикордонна служба України*: офіційний вебсайт.

URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/Informaciya-shchodo-profspilkovoi-diyalnosti/>

52. Історія Федерації професійних спілок України.
URL: <https://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/istoriya-fpu.html>
53. Кирдан Б. В., Чурпіта Г. В., Петровський А. В. Захист прав працівників профспілками в умовах воєнного стану. *Наукові перспективи*. 2024. № 2 (44). С. 1123–1133.
54. Кирдан Б. В., Чурпіта Г. В., Петровський А. В. Профспілки працівників правоохоронних органів як суб'єкти трудових правовідносин. *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 2 (30). С. 80–89.
55. Клемпарський М. М. Професійні спілки як суб'єкти трудового права. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2023. № 1. С. 33–37.
56. Клемпарський М. М. Роль та значення професійних спілок як суб'єктів трудового права. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. С. 99–102.
57. Клец Т. С. Трудова правосуб'єктність крізь призму трудової відповідальності: теоретико-методологічний підхід. *Європейські перспективи*. 2021. № 1. С. 160–166.
58. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Редакція від 19 серп. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>
59. Колесников Б. А. Нариси з історії профспілкового руху в Україні. Харків: Український робітник, 1927. 178 с.
60. Коментар до Бангалорських принципів поведінки суддів. Управління Організації Об'єднаних Націй з наркотиків і злочинності. URL: <https://rsu.gov.ua/uploads/news/kommentarij-k-bangalorskim-princ-f27fba1cc3.pdf>
61. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 1 лип. 1949 р. № 98. *Генеральна конференція Міжнародної організації праці*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004

62. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). Міжнародний документ, Протокол від 4 листоп. 1950 р. Рада Європи. (Конвенцію ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17.07.97, з поправками, внесеними відповідно до положень Протоколів № 11, 14 та 15 з Протоколами № 1, 4, 6, 7, 12, 13 та 16). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

63. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 23 черв. 1971 р. № 135. *Генеральна конференція Міжнародної організації праці*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186

64. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію від 4 лип. 1950 р. № 87. *Генеральна конференція Міжнародної організації праці*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#top

65. Конституція Латвійської Республіки від 15 лют. 1922 р. URL: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

66. Конституція Польської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала) / В. М. Шаповал. К.: Москаленко О. М., 2018. 82 с.

67. Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. Редакція від 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

68. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: підручник / Саприкіна М.А. (гл. 1–14), Ляшенко О. (гл. 4, гл. 10), Саєнсуєс М.А. і Місько Г.А. (гл. 1, гл. 9), Зінченко А.Г. (гл. 8), (за науковою редакцією д.е.н., проф., засл. діяч науки і техніки України Редькіна О.С.). К.: Вид-во «Фарбований лист», 2011. 480 с.

69. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії і практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. 464 с.

70. Куртакова Г. О. Роль профспілок у соціальному партнерстві в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2023. 258 с. URL: <https://maup.com.ua/assets/files/dis/kurtakova/disertaciya->

kurtakova.pdf

71. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2005. 40 с.

72. Латвійська спілка поліцейських: офіційний вебсайт. URL: www.policistuarodbiedriba.lv

73. Леонтьєва Л. В. Права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні (теоретико-правові аспекти) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень». Харків, 2005. 186 с.

74. Лисяк О. І. Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – Трудове право; право соціального забезпечення. Харків, 2004. 20 с.

75. Магновський І. Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект): дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. К., 2003. 221 с.

76. Мазуренко О. А. Роль захисної функції профспілок у трудових відносинах. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2021 № 54. Т. 1. С. 97–101. DOI <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2021.54.1.23>

77. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2009. 176 с.

78. Марич М., Мартинюк А. Роль профспілок у підтриманні належного рівня життя працівників. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 33. С. 1–7.

79. Маркін А. О., Тимченко Л. М. Правовий статус та трудова правосуб'єктність в науці трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. 2021. Вип. 65. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.32>

80. Мацюк А. Р. Функції профспілок у становленні соціально-партнерських відносин при укладенні колективних договорів і угод. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 4. С. 130–140.

81. Мельник К. Ю. До проблеми функціонування професійних спілок у Національній поліції України. *Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2020. С. 49–51.

82. Міжнародна солідарність. Зазіхання на права робітників та профспілок робить Україну недемократичною, – Федерація праці США. *Офіційний вебпортал Федерації професійних спілок України*. 04 січ. 2023 р. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/23674-mizhnarodna-solidarnist-zazikhannia-na-prava-robitnykiv-ta-profspilok-robyt-ukrainu-nedemokratychnoiu-federatsiia-pratsi-ssha.html>

83. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 16 груд. 1966 р. (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148-08) від 19 жовт. 1973 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

84. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний документ від 16 груд. 1966 р. (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII ([2148-08](#)) від 19 жовт. 1973 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

85. Мішенков А. О. Права та обов'язки профспілок. *Міністерство юстиції України*: офіційний вебсайт. URL: <https://minjust.gov.ua/m/prava-ta-obovyazki-profspilok>

86. Мовчан О. М. Професійні спілки в Україні. URL: <http://surl.li/rpiku>

87. Мовчан О. М. Українські профспілки в компартійно-радянській системі влади (20-ті рр.). К.: Ін-т історії України НАН України, 2004. 420 с.

88. Надьон В. В. Структура правосуб'єктності. *Сучасні проблеми цивілістики* : матеріали круглого столу, присвяченого пам'яті проф. Чингізхана Нуфатовича Азімова (Харків, 20 груд. 2013 р.). Харків, 2014. С. 49–53. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/5743/1/Nadon_49-53.pdf
89. Нариси історії професійних спілок України / Кер. авт. кол. О. П. Реєнт. К.: Федер. спілок України, 2002. 732 с.
90. Національний Братський Орден поліції США. URL: <https://fop.net>
91. Незалежна поліцейська профспілка: *офіційний вебсайт*. URL: <http://www.biedriem.lv/>
92. Нове дослідження про роль профспілок у захисті прав людини. *Українська Гельсінська Спілка з Прав Людини*. 2021. URL: https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/Press_Free_Association_A4_bw.pdf
93. Новополін Г., Бронштейн І. Нариси розвитку професійного руху на Дніпропетровщині. Дніпропетровськ: Дніпропетровський ОСПС, 1927. 66 с.
94. Об'єднана профспілкова організація Державної прикордонної служби України: *офіційний вебсайт*. URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/obdnana-profspilkova-organizaciya-derzhavnoi-prikordonnoi-sluzhbi-ukraini/>
95. Оцінка громадянами ситуації в країні та дій влади, довіра до соціальних інститутів (лютий–березень 2023р.). *Український центр економічних та політичних досліджень ім. О. Разумкова*. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-ta-dii-vlady-dovira-do-sotsialnykh-institutiv-liutyi-berezen-2023r>
96. Первинна профспілкова організація працівників Генеральної прокуратури України: *офіційний вебсайт*. URL: <https://old.gp.gov.ua/ua/vprofkom.html>
97. Піфко О. О. Конституційно-правові засади організації та

діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: Порівняльно-правове дослідження : монографія. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2019. 464 с.

98. ПМГУ. Хто бореться, той досягає результату. *Федерація професійних спілок України*: офіційний вебпортал. 14 берез. 2024 р. URL: <https://www.fpsu.org.ua/65-nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/25848-khto-boretsia-toi-dosiahaie-rezultatu.html>

99. Податковий кодекс України від 2 груд. 2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

100. Поліщук В. Огляд рішення ЄСПЛ щодо звільнення члена профспілки Hoppen And Trade Union Of Ab Amber Grid Employees v. Lithuania Судове рішення від 17 січ. 2023 р. Application no. 976/20. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/ogliad-risennia-jespl-shhodo-zvilnennia-clena-profspilki-hoppen-and-trade-union-of-ab-amber-grid-employees-v-lithuania>

101. Положення про Об'єднану профспілкову організацію Державної прикордонної служби України (зі змінами), затверджене Постановою профспілкової конференції Держприкордонслужби від 15 квітня 2016 р. *Державна прикордонна служба України: офіційний вебсайт*. URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/Informaciya-shchodo-profspilkovoi-diyalnosti/>

102. Полховська Н. М. Гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право і суспільство*. 2023. № 2 (Т. 2). С. 142–147.

103. Полховська Н. М. Генеза правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. № 4 (45). С. 70–75.

104. Полховська Н. М. Досвід країн Європейського Союзу щодо правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Реалізація норм цивільного законодавства в умовах сьогодення* : матеріали кафедрального наук.-теорет. круглого столу (Київ, 9 лют. 2024 р.). Київ, 2024. С. 222–226.

105. Полховська Н. М. Історичний аспект правового регулювання

правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Трансформація правової системи України: виклики сучасності* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 21 лют. 2024 р.). Київ, 2024. С. 91–96.

106. Полховська Н. М. Міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право та державне управління*. 2023. № 1. С. 39–44.

107. Полховська Н. М. Окремі аспекти гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 29 лют. 2024 р.). Дніпро, 2024. С. 57–61.

108. Полховська Н. М. Права та обов'язки професійних спілок працівників правоохоронних органів як елемент їх правового статусу. *Публічне право*. 2022. № 4 (48). С. 190–197.

109. Полховська Н. М. Правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів в розрізі регламентації їх прав і обов'язків. *Восьмі таврійські юридичні наукові читання* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16–17 черв. 2023 р.). Київ, 2023. С. 57–61. URL: https://www.researchgate.net/publication/372979216_Pravovij_status_profesijnih_spilok_pracivnikiv_pravoohoronnih_organiv_u_rozrizi_reglamentacii_ihnih_prav_ta_obov'azkiv. DOI: [10.36059/978-966-397-318-0-13](https://doi.org/10.36059/978-966-397-318-0-13)

110. Полховська Н. М. Сутність прав і обов'язків професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Проблеми цивільного права та процесу*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Вінниця, 19 трав. 2023 р.). Вінниця, 2023. С. 424–429.

111. Посібник із практики застосування Конвенції – Соціальні права. *Рада Європи/Європейський суд з прав людини*. 2022. URL: <https://rm.coe.int/court-v6-case-law-guide-ua-/1680ac2448>

112. Постанова Верховного Суду від 5 вересня 2019 р. № 336/5828/16-ц. Провадження № 61-30894сво18. Касаційний цивільний суд. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/84304677>

113. Постанова Верховного Суду від 18 червня 2018 р. Справа № 804/2581/16. Адміністративне провадження № К/9901/10393/18. URL: https://protocol.ua/ua/postanova_kas_vp_vid_18_06_2018_roku_u_spravi_804_2581_16/

114. Президент АФП-КВП Ліз Шулер: «Підтримка прав працівників має вирішальне значення для майбутнього України». *Федерація професійних спілок України*: офіц. веб-портал. 26 груд. 2022 р. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/23861-zayava-profspilok-do-samitu-ukrayina-yes-3-lyutoho-2023-roku.html>

115. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. 664 с.

116. Про Бюро економічної безпеки України: Закон України від 28 січня 2021 р. № 1150-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text>

117. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 берез. 2012 р. № 4572-VI. Редакція від 12 черв. 2022 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>

118. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23 груд. 1993 р. № 3781-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3781-12#Text>

119. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15 трав. 2003 р. № 755-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text>

120. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n2>

121. Про Збройні Сили України: Закон України від 6 груд. 1991 р. № 1934-XII. Редакція від 15 черв. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text>

122. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 лип. 1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

123. Про колективні договори: Закон України від 23 лют. 2023 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
124. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1698-VII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text>
125. Про Національну гвардію України: Закон України від 13 берез. 2014 р. № 876-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text>
126. Про Національну поліцію: Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. Редакція від 15 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
127. Про об'єднання громадян: Закон України від 16 черв. 1992 р. № 2460-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2460-12#Text> (втратив чинність).
128. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 черв. 2012 р. № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
129. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
130. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15 груд. 1993 р. № 3687-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3687-12#Text>
131. Про охорону праці: Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
132. Про політичні партії в Україні: Закон України від 05 квіт. 2001 р. № 2365-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text>
133. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 берез. 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
134. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1697-VII.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>

135. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 верес. 1999 р. № 1045-XIV. Редакція від 19 серп. 2022 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

136. Про Службу безпеки України: Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2229-XII. Редакція від 7 трав. 2022 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12/print9>.

137. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

138. Програма дій Всеукраїнської профспілки Національної поліції на 2021–2025 роки. URL: <https://www.vpnpu.com.ua/prohrama-diy-vseukrainskoi-profspilky-natsionalnoi-politsii-na-2021-2025-roky/>

139. Проект Трудового кодексу 2024: ключові моменти. *Трудові ініціативи. Захистимо ваші трудові права.*
URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty/>

140. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. 2-е вид., стереот. Харків : Консум, 2000. 480 с.

141. Професійна спілка атестованих працівників органів внутрішніх справ України: *офіційний вебсайт.*
URL: <https://www.facebook.com/groups/papovsua/permalink/1887180221505830/>

142. Професійна спілка працівників Збройних Сил України: *офіційний вебсайт.* URL: <https://www.pspzsu.org/>

143. Профспілка поліції Німеччини: контрабандисти мігрантів стають дедалі жорстокішими.
URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2023/08/3/7166932/>

144. Профспілка працівників внутрішніх справ Латвії: *офіційний вебсайт.* URL: <https://www.lida.lv/lv/sakums/>

145. Профспілка працівників державних установ міста Києва. *Офіційний вебсайт*. URL: <https://profspilka.com.ua/pro-profspilku/istoriya-profspilky/>

146. Профспілки підтримали політику Президента України, спрямовану на подолання «дешевої робочої сили». *Федерація профспілок Хмельницької області: офіційний вебсайт*. URL: <https://fpkmo.org.ua/profspilky-pidtrymaly-polityku-prezydenta-ukrainy-spriamovanu-na-podolannia-deshevoi-robochoi-syly/>

147. Профспілки України у цифрах: статистичний довідник за 1921–1925 рр. Харків: Український робітник, 1926. 209 с.

148. Профспілки: реалізація прав працівників чи ризик для роботодавця? *GOLAW*. 6 лип. 2022 р. URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/profspilki-realizacziya-prav-praczivnikiv-chi-rizik-dlya-robotodavczya/>

149. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. 9-е вид., зі змінами. Львів: Край, 2007. 192 с.

150. Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи № 690 (1979) «Про Декларацію про поліцію» URL: <https://ips.ligazakon.net/document/mu79314?an=&ed=&dtm=&le=>

151. Рекомендація Rec (2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики» від 19 верес. 2001 р. URL: <https://pravo.org.ua/wp-content/uploads/old/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>

152. Рекомендація щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі № 159: Міжнародний документ від 27 черв. 1978 р. № 159. *Міжнародна організація праці*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_272#Text

153. Рим О. М. Право на страйк в Україні у контексті рішень Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*. 2018. № 66. С. 125–135. URL: www.unz.km.ua

154. Римська декларація ЄС: чотири пріоритети розвитку Євросоюзу. 25 берез. 2017. *Європейська правда. Міжнародна безпека та євроінтеграція України*. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2017/03/25/7063585/>

155. Рішення Європейського суду з прав людини від 27 жовтня 1975 р. у справі «Національна профспілка поліції Бельгії проти Бельгії» (Case of National Union of Belgian Police v. Belgium (Application no. 4464/70). URL: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjzmeLM19vWAhUnQpoKHfPYBoUQFggguMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.legislationline.org%2Fdocuments%2Fid%2F18463&usg=AOvVaw35wC9egrmSZUZL8OGLuZok>.

156. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29 жовт. 1998 р. Справа № 1-31/98 № 14-рп/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98#Text>

157. Роль асоціацій суддів у підтримці суддівської незалежності: Висновок КРЄС № 23 (2020). *Консультативна Рада Європейських Суддів (КРЄС): офіційний вебсайт*. Страсбург, 6 листопада 2020 р. URL: <https://rm.coe.int/opinion-ccje-no-23-ukr/1680a54ba2>

158. Роль та завдання профспілок у процесі децентралізації влади в Україні. URL: http://www.psv.org.ua/arts/Vnutrisne_jitia/view-3774.html

159. Ромащенко С. Профспілки поліції Німеччини вимагають контролю на кордонах. URL: <https://www.dw.com/uk/profspilki-nimeckoi-policii-vimagaut-kontrolu-na-kordoni-z-cehieu-i-polseu/a-66396113>

160. Руєва О. М. Самозахист як одна з форм реального захисту трудових прав робітників. *Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави*. Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2010. С. 238–241.

161. Русначенко А. М. Приспана сила: Робітники, робітничий рух і незалежні профспілки України від кінця 1940-х до початку 90-х рр. К., 2000. К.: [Б. в.], 2000. 190 с.
162. Русначенко А. М. Пробудження. Робітничий рух на Україні в 1989–1993 рр.: в 2 кн. Київ : Видавничий дім «КМ Академія», 1995. Кн. 1. 1995. 230 с. Кн. 2. : Документи і матеріали. 1995. 376 с.
163. Синенко О. Профспілковий рух на Єлисаветградщині на початку ХХ століття. *Наукові записки*. Серія: Історичні науки. 2014. Вип. 19. С. 56–60.
164. Сідіропулос С. (Sidiropoulos) та інші проти Греції» (Судове рішення від 10 липня 1998 р. (Application no. 26695/95). *Неофіційний переклад Фонду розвитку правових технологій*. 2007. URL: <https://www.lawtrend.org/wp-content/uploads/2014/03/Sidiropoulos-v11.-Greece.pdf>
165. Сільченко С. Звільнення з ініціативи роботодавця: підстави, процедури, судова практика та рекомендації. *Асоціація правників України: офіційний вебсайт*. URL: <https://uba.ua/ukr/news/7904>
166. Сім фактів із історії профспілок в Україні. Як виникли профспілки в Україні і як змінювалася їхня діяльність у різні історичні періоди ХХ століття? URL: <https://nachasi.com/creative/2017/05/02/unions-history/>
167. Сімутіна Я. В. Момент виникнення правосуб'єктності профспілки в контексті принципу заборони зловживання правами. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: «Юриспруденція». 2017. № 27. Т. 2. С. 41–44.
168. Сіроха Д. І. Особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 66–73.
169. Склярєнко Є. М. Нариси історії профспілкового руху на Україні (1917–1920 рр.). К.: Наук. думка, 1974. 191 с.
170. Соломінчук В. В. Зародження законодавства про професійні спілки на теренах України. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Серія: Економіка і право. 2015. № 28. С. 117–123.

171. Спільний представницький орган профспілкових організацій Державної кримінально-виконавчої служби України. *Державна кримінально-виконавча служба України: офіційний вебсайт*. URL: <https://kvs.gov.ua/about-service/cooperation/public/tradeunion/>

172. Стан дотримання в Україні прав профспілок та організацій роботодавців відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію обговорено на слуханнях у Комітеті з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. *Інформаційне управління Апарату Верховної Ради України*. 07 листоп. 2018 р. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/164002.html>

173. Становлення та розвиток соціального діалогу в Україні. *Національна тристороння соціально-економічна рада: офіційний вебсайт*. URL: <https://ntser.gov.ua/content-org/>

174. Статут Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України: затверджений Установчим з'їздом Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України (протокол № 1 від 06 жовт. 2017 р.).

URL: <https://mvs.gov.ua/upload/document/0wRCGhkDy2PqZk9AnqK38K9WtpJmixnNevMeyLLO.pdf>

175. Статут Всеукраїнської професійної спілки працівників органів Державної податкової служби. В редакції 2021 року. URL: https://tax.gov.ua/data/normativ/000/003/74397/Statut_nova_redakts_ya_.pdf

176. Статут Всеукраїнської професійної спілки працівників органів Державної фіскальної служби, затверджений Другим позачерговим з'їздом Всеукраїнської профспілки працівників органів державної податкової служби 09 груд. 1999 р. URL: <https://tax.gov.ua/pro-sts-ukraini/arhiv/vseukrainska-profesiyna-spilka/zakonodavche-regulyuvannya-diyalnosti/print-71046.html>

177. Статут Всеукраїнської профспілки Національної поліції Установчим з'їздом Всеукраїнської профспілки Національної поліції (протокол № 1 від 26 груд. 2016 р.). URL: <https://media-www.npu.gov.ua/npu->

pre-prod/sites/22/Docs/Profspilka/Statut_profspilka.pdf

178. Статут Європейської конфедерації поліції.
URL: <https://eurocop.org/wp-content/uploads/2023/11/EuroCOP-Statutes-Approved-9th-November-2023%5E.pdf>

179. Статут Незалежної поліцейської профспілки Латвії від 11 серп. 2007 р.
URL: https://site-1638727.mozfiles.com/files/1638727/NPA_Statuti_2_43MB.pdf

180. Статут професійної спілки працівників державних установ України, затверджений VI пленумом ЦК Профспілки 17 лип. 2020 р., зареєстровано Міністерством юстиції України 20 січня 2000 р. Свідоцтво № 1312. URL: <https://ppdu-ua.org/resursy/dokumenty-i-materialy.html>

181. Статут Профспілки працівників Збройних Сил України, затверджений Постановою VI-го з'їзду профспілки працівників Збройних Сил України від 20 квітня 2017р. № 3, зареєстровано Міністерством юстиції України 25 січня 2000 р. Свідоцтво № 1315. URL: https://40ddf6bf-fd7c-40cb-8ade-fb01731165e4.filesusr.com/ugd/cd6a83_70fe54789d4e4cdcb7ff8da1d3f1119b.pdf

182. Стоян Г. О. Профспілки України (1992–1997). К., 1998. К. : [б.в.], 1998. 163 с.

183. Стратегія діяльності Федерації профспілок України на 2021–2026 роки «Час дій та якісних змін», затверджена Постановою VIII З'їзду ФПУ 25 трав. 2021 р. URL: <https://www.fpsu.org.ua/stratehiya-diyalnosti-fpu-na-2021-2026-roky.html>

184. Суровий А. Ф. Керівництво партійних організацій України діяльністю профспілок у період громадянської війни (1918–1920 рр.): автореф. дис. ... канд. іст. наук / Київ. держ. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. К., 1970. 20 с.

185. Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, В. С. Ковальський та ін.; за заг. ред. О. В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. 2-ге вид., перероб. і допов. К. : Юрінком Інтер, 2013. 408 с.

186. Татарінов Р. В. Особливості правового регулювання захисту трудових прав та права на соціальне забезпечення працівників прокуратури: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 2013. 20 с.

187. Тарасенко Н. Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи. *Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ СІАЗ НЮБ ФПУ*. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2444:profspilki-v-suchasnij-ukrajini-2&catid=63&Itemid=393

188. Тодика Ю. М. Конституційно-правовий статус людини та громадянина в Україні. Київ: «Ін Юре», 2004. 303 с.

189. Тодика Ю. М., Тодика О. Ю. Конституційно-правовий статус людини та громадянина в Україні. Київ: «Ін Юре», 2001. 368 с.

190. Третяк С. Профспілки як інститут громадянського суспільства. *Юридичний журнал*. 2006. № 9. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Tretyak_2006_1.pdf

191. Трудове право України / заг. ред. Н.М. Хуторян. К.: А.С.К., 2004. 608 с.

192. Хто контролює поліцію? Роль незалежних установ у розслідуванні діяльності співробітників правоохоронних органів. URL: <https://www.justiceinitiative.org/uploads/8702fa66-c7b2-4a96-9446-96fdb333fa53/osji-who-polices-the-police-uk-20210507.pdf>

193. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2004. 21 с.

194. Циганчук Н. А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 1. С. 131–137.

195. Чернега П. М. Профспілки Української РСР у роки Великої Вітчизняної війни 1941–1945 рр. К., 1987. 175 с.

196. Чурпіта Г. В., Кирдан Б. В., Петровський А. В. Правовий статус професійних спілок в Україні. *Наука і техніка сьогодні*. 2024. № 3 (31). С. 253–263.
197. Шакірова А. Ю. Адміністративно-правовий статус профспілок в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2015. 213 с.
198. Шамшина І. І. Правосуб'єктність працівника: поняття, підстави класифікації, види. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 18. С. 21–31.
199. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія. Луганськ : Вид-во Літ-ра, 2010. 448 с.
200. Шатан Е. О. З історії професійного руху на Україні у 1918–1919 рр. Харків: Редакційно-видавничий відділ ВЦСПС, 1921. 27 с.
201. Шатіло В. А. Місце та роль профспілок у конституційному механізмі публічної влади в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. 2020. № 4. Т. 31. С. 38–43.
202. Шульга А. М. Теорія держави і права: навч. посіб. Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. 125 с.
203. Щотова Ю. М. Правовий механізм реалізації функцій проф-спілок як суб'єктів трудового права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 418 с.
204. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. К.: Генеза, 2014. 360 с.
205. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К. : Укр. енцикл., 1998. Т. 1: А–Г. 2011. 656 с.
206. Юридичні гарантії. *Вікіпедія – вільна енциклопедія*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96_%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D1%96%D1%97

207. Юрчак О. Про Індустрію 5.0 – чому це стає актуальним для України. URL: <https://www.industry4ukraine.net/publications/pro-industriyu-5-0-chomu-cze-staye-aktualnym-dlya-ukrayiny/>

208. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 1999. 16 с.

209. Яценко Л. Д. Профспілки в Україні та нові виклики сучасному профспілковому руху: аналітична записка. Серія ««Соціальна політика»». 2020. № 13. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-02/analit-yatsenko-social-policy-13-2020_0.pdf

210. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю. *Наукові записки. Юридичні науки*. 2014. № 155. С. 97–100.

211. Affaire Karaçay c. Turquie. Judgment (Merits and Just Satisfaction) (Requête no [6615/03](#)). Court (Second Section). Strasbourg, 27 mars 2007. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79902>

212. Burlaka O. Realization of social rights of Ukrainian citizens under martial law. *Questiones Politicas*. 2023. no. 76. Vol. 41. P. 221–240.

213. Case of Demir and Baykara v. Turkey (Application no. 34503/97). The Judgment of the European Court of Human Rights, 12 November 2008. The European Court of Human Rights. URL : <https://goo.gl/s33G1L>

214. Case of Dilek and others against Turkey. Application no. 31845/96. Judgment (Friendly settlement). Strasbourg, 17 June 2007. URL: <https://app.lexploria.com/document/643608-case-of-dilek-v-turkey>

215. Case of Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E.) v. Spain. Application no. 45892/09. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-153921%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-153921%22]})

216. Case of Selçuk BARIŞ against Turkey. Application no. 66828/16. 14 December 2021. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-217488>

217. Case Of Straume v. Latvia. Application no. [59402/14](#). Strasbourg, 2 June 2022. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-217480>

218. Congressional-Executive Commission On China Annual Report 2022.

URL:

https://www.cecc.gov/sites/chinacommission.house.gov/files/documents/2022AR_11_WorkerRights.pdf

219. De Becker A., Nissen L. Trade union rights in the public services. A report to the European Committee of Social Rights of the Council of Europe on behalf of the European trade union federations – EPSU, EuroCOP and EUROMIL. University of Ghent. June 2022.

URL: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20EUROCOP%20EUROMIL%20report%20to%20ECSR%20final%2030.6.22.pdf>

220. EUROCOP v. Ireland, Complaint No. 83/2012, §203-204 and §211. URL: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20EUROCOP%20EUROMIL%20report%20to%20ECSR%20final%2030.6.22.pdf>

221. Gewerkschaft der Polizei Bundesvorstand. GdP – die Gewerkschaft der Polizei. Deine GdP – die weltweit größte Gewerkschaft der Polizeibeschäftigten. URL: https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/DE_Wir-ueber-uns

222. Instead of EU principles: Why does the attack on trade unions threaten Ukraine's European integration? *EU Reporter Corresponden*. December 27, 2022. URL: <https://www.eureporter.co/world/ukraine/2022/12/27/instead-of-eu-principles-why-does-the-attack-on-trade-unions-threaten-ukraines-european-integration/>

223. International Police Association United States Section 50 Years of Friendship. URL: https://cdn.ymaws.com/www.ipa-usa.org/resource/resmgr/history/50th_book_short.pdf.

224. International Police Association United States. URL: <https://www.ipa-usa.org/page/JoinUs>

225. Joint Guidelines on Freedom of Association. *Organization for Security and Co-operation in Europe*. 1 January 2015. URL: <https://www.osce.org/odihr/132371>

226. Mahas-Demydas Y., Rudnytska O. Legal status of the trade unions in the Russian empire in 1905–1917. *East European Historical Bulletin*. 2019. № 12.

P. 64–73.

227. Matelly v. France. Application no. 10609/10. Judgment 2.10.2014. Information Note on the Court's case-law no.178. October 2014. URL: [http://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-10230%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-10230%22]})

228. Nos revendications. *Alliance Police Nationale*. URL: <https://www.alliancepn.fr/le-syndicat-home/nos-revendication.html>

229. PwC (2017). UK Economic Outlook: Will robots steal out jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation. URL: https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf

230. Satzung der Gewerkschaft der Polizei. URL: [https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/res/319E0EBE791FA1D5C12589B800348E52/\\$file/Satzung_Gewerkschaft_der_Polizei_\(GdP\).pdf](https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/res/319E0EBE791FA1D5C12589B800348E52/$file/Satzung_Gewerkschaft_der_Polizei_(GdP).pdf)

231. Seth Stoughton, Jeff Noble, Geoffrey P. Alpert. *Як насправді реформувати поліцію США*. 12 черв. 2020 р. URL: <https://justtalk.com.ua/post/yak-naspravdi-reformuvati-politsiyu-ssha>

232. Sirokha D. I., Inshyn M. I., Ganechko O. M., Gubska O. A., Pavlichenko V. M. Peculiarities of labor relations of state employees Peculiaridades de las relaciones laborales de los empleados estatales. *Opinion*, Año 36. Especial 2020. No 26. P. 679–699.

233. Sirokha D., Tyshchenko O., Chernous S., Sakharuk I. Trends in the formation of anti-mobbing legislation in ukraine and the eu countries. *Публічне право*. 2023. №3 C.129–144.

234. Social Rights For The Police. *Cornerstone of democratic life*. URL: https://www.eurocop.org/wp-content/uploads/2018/03/Social_Rights_for_Police.pdf

235. The Police Federation of England and Wales (PFEW). URL: <https://www.polfed.org/>

236. The union for managers and professionals in public service. URL : <https://www.fda-org-uk.translate.google.com/home/Aboutus/Contact->

Us.aspx?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=sc

237. Yaroshenko O. M., Anisimova H. V., Prokopiev R. Ye., Zhygalkin I. P., Yakovlyev O. A. Peculiarities of Labour Rights Protection in the Case Law of the European Court of Human Rights. *Bratislava Law Review*. 2023. Vol. 7. No 2. P. 185–198.

238. Yaroshenko O. M., Lutsenko O. Ye., Karaulna N. V., Sokolov V. M., Zubrytskyi M. I. Modern trends in labor law: a comparative analysis of the EU and Ukraine. *International Journal of Legal Information*. 2023. № 51(2). P. 138–149.

239. Yaroshenko O. M., Lutsenko O. Ye., Melnychuk N. O., Mohilevskyi L. V., Vapnyarchuk N. M. The impact of digitalization on labor relations in Ukraine. *InterEULawEast*. 2003. № 10 (1). P. 67–82.

240. Yaroshenko O., Moskalenko O., Sereda O., Inshyn M., Burniagina Y. The Role of Trade Unions as a Subject of Social Partnership in Resolving Labour Disputes. *Revista Brasileira de 2 Alternative Dispute Resolution*. 2022. № 4(7). P. 147–161.

241. Ukraine and CEPOL. Letter Calum Steele, President European Confederation of Police to Ylva Johansson Commissioner – Home Affairs The European Commission. URL: <https://eurocop.org/wp-content/uploads/2022/04/Commissioner-Johansson-from-EuroCOP-Ukraine-CEPOL-14042022.pdf>

242. Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20031791750>

243. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910550234>

244. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19900300179>

245. Violence against police officers- an urgent need for common EU response. October 2023. URL: https://eurocop.org/wp-content/uploads/2023/11/EuroCOP-position-paper_Violence-againsts-

police_November-2023-002.pdf

246. Trade union rights. Factsheet, May 2016. *The European Court of Human Rights*. URL : <https://goo.gl/5GPmEp>

247. Schiedsordnung 14.09.2022. Satzung der Gewerkschaft der Polizei. C. 27–33.

URL: [https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/res/319E0EBE791FA1D5C12589B800348E52/\\$file/Satzung_Gewerkschaft_der_Polizei_\(GdP\).pdf](https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/res/319E0EBE791FA1D5C12589B800348E52/$file/Satzung_Gewerkschaft_der_Polizei_(GdP).pdf)

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Полховська Н. М. Генеза правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. № 4 (45). С. 70–75.
2. Полховська Н. М. Права та обов'язки професійних спілок працівників правоохоронних органів як елемент їх правового статусу. *Публічне право*. 2022. № 4 (48). С. 190–197.
3. Полховська Н. М. Міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право та державне управління*. 2023. № 1 С. 39–44.
4. Полховська Н. М. Гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право і суспільство*. 2023. № 2 (Т. 2). С. 142–147.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Полховська Н. М. Сутність прав і обов'язків професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Проблеми цивільного права та процесу: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Вінниця, 19 трав. 2023 р.)*. Вінниця, 2023. С. 424–429.
6. Полховська Н. М. Правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів в розрізі регламентації їх прав і обов'язків. *Восьмі таврійські юридичні наукові читання : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16–17 черв. 2023 р.)*. Київ, 2023. С. 57–61.
7. Полховська Н. М. Досвід країн Європейського Союзу щодо правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників

правоохоронних органів. *Реалізація норм цивільного законодавства в умовах сьогодення* : матеріали кафедрального науково-теоретичного круглого столу (Київ, 9 лют. 2024 р.). Київ, 2024. С. 222–226.

8. Полховська Н. М. Історичний аспект правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Трансформація правової системи України: виклики сучасності* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 21 лют. 2024 р.). Київ, 2024. С. 91–96.

9. Полховська Н. М. Окремі аспекти гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 29 лют. 2024 р.). Дніпро, 2024. С. 57–61.

АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Національної
академії внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор
полковник поліції

Сергій ЧЕРНЯВСЬКИЙ

2024

АКТ

05.04. 2024

м. Київ

№ 35-19

Впровадження результатів дисертаційної роботи
Полховської Надії Миколаївни на тему:
«Правовий статус професійних спілок
працівників правоохоронних органів» в наукову
діяльність НАВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження
позитивного досвіду роботи у складі:

- т.в.о. начальника відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності, кандидата юридичних наук, лейтенанта поліції Алли Пашиєвої;
- т.в.о. начальника відділу докторантури та ад'юнктури Андрія Містюка;
- завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін кандидата юридичних наук, професора, полковника поліції Валентини Мироненко;
- завідувача загальної бібліотеки Людмили Гайдар.

Комісія розглянула й узагальнила матеріали дисертаційної роботи, поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право», наукові праці аспіранта кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ Полховської Надії Миколаївни за темою: «Правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів» та на основі проведеного аналізу зробила висновок, що надана робота містить низку обґрунтованих теоретичних положень і пропозицій, спрямованих на удосконалення визначення правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів, що дає підстави запровадити їх для використання в науковій діяльності Національної академії внутрішніх справ.

Проаналізовано основні результати дослідження Полховської Н. М., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Полховська Н. М. Генеза правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. № 4 (45). С. 70–75.

2. Полховська Н. М. Права та обов'язки професійних спілок працівників правоохоронних органів як елемент їх правового статусу. *Публічне право*. 2022. № 4 (48). С. 190–197.

3. Полховська Н. М. Міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право та державне управління*. 2023. № 1 С. 39–44.

4. Полховська Н. М. Гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право і суспільство*. 2023. № 2 (Т. 2). С. 142–147.

5. Полховська Н. М. Сутність прав і обов'язків професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Проблеми цивільного права та процесу: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Вінниця, 19 трав. 2023 р.)*. Вінниця, 2023. С. 424–429.

6. Полховська Н. М. Правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів в розрізі регламентації їх прав і обов'язків. *Восьмі таврійські юридичні наукові читання : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16–17 черв. 2023 р.)*. Київ, 2023. С. 57–61.

7. Полховська Н. М. Досвід країн Європейського Союзу щодо правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Реалізація норм цивільного законодавства в умовах сьогодення : матеріали кафедрального науково-теоретичного круглого столу (Київ, 9 лют. 2024 р.)*. Київ, 2024. С. 222–226.

8. Полховська Н. М. Історичний аспект правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Трансформація правової системи України: виклики сучасності : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 21 лют. 2024 р.)*. Київ, 2024. С. 91–96.

9. Полховська Н. М. Окремі аспекти гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 29 лют. 2024 р.)*. Дніпро, 2024. С. 57–61.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок про те, що вищезазначені матеріали дисертаційного дослідження Полховської Н. М. застосовуються під час підготовки монографій, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, узагальнення аналітичних матеріалів, обґрунтування пропозицій до чинних проєктів нормативно-правових актів, підготовка яких потребує проведення відповідних наукових досліджень або містить наукову складову.

Члени комісії:

 Алла ПАШИЄВА
 Андрій МІСТЮК
 Валентина МИРОНЕНКО
 Людмила ГАЙДАР

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Національної
академії внутрішніх справдоктор юридичних наук, професор
полковник поліції

Станіслав ГУСАРЄВ

2024

АКТ

05.04. 2024

м. Київ

№ 38-012

Впровадження результатів дисертаційної роботи
Полховської Надії Миколаївни на тему:
«Правовий статус професійних спілок
працівників правоохоронних органів» в
освітній процес НАВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження
позитивного досвіду роботи у складі:

– т.в.о. начальника навчально-методичного відділу, лейтенанта поліції
Вікторії Бойчук;

– т.в.о. начальника відділу організації наукової діяльності та захисту прав
інтелектуальної власності, кандидата юридичних наук, лейтенанта поліції Алли
Пашиєвої;

– завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін кандидата юридичних
наук, професора, полковника поліції Валентини Мироненко;

– т.в.о. начальника відділу докторантури та ад'юнктури Андрія Містюка;

– завідувача загальної бібліотеки Людмили Гайдар.

Комісія розглянула й узагальнила матеріали дисертації, поданої на здобуття
ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право» та наукові праці аспіранта
кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ
Полховської Надії Миколаївни за темою: *«Правовий статус професійних спілок
працівників правоохоронних органів»*.

Проаналізовано основні результати дослідження Полховської Н. М.,
зокрема, наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Полховська Н. М. Генеза правового регулювання правового статусу
професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Прикарпатський
юридичний вісник*. 2022. № 4 (45). С. 70–75.

2. Полховська Н. М. Права та обов'язки професійних спілок працівників
правоохоронних органів як елемент їх правового статусу. *Публічне право*. 2022. №
4 (48). С. 190–197.

3. Полховська Н. М. Міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право та державне управління*. 2023. № 1 С. 39–44.

4. Полховська Н. М. Гарантії діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право і суспільство*. 2023. № 2 (Т. 2). С. 142–147.

5. Полховська Н. М. Сутність прав і обов'язків професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Проблеми цивільного права та процесу*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Вінниця, 19 трав. 2023 р.). Вінниця, 2023. С. 424–429.

6. Полховська Н. М. Правовий статус професійних спілок працівників правоохоронних органів в розрізі регламентації їх прав і обов'язків. *Восьмі таврійські юридичні наукові читання* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16–17 черв. 2023 р.). Київ, 2023. С. 57–61.

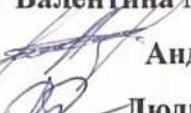
7. Полховська Н. М. Досвід країн Європейського Союзу щодо правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Реалізація норм цивільного законодавства в умовах сьогодення* : матеріали кафедрального науково-теоретичного круглого столу (Київ, 9 лют. 2024 р.). Київ, 2024. С. 222–226.

8. Полховська Н. М. Історичний аспект правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Трансформація правової системи України: виклики сучасності* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 21 лют. 2024 р.). Київ, 2024. С. 91–96.

9. Полховська Н. М. Окремі аспекти гарантій діяльності професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 29 лют. 2024 р.). Дніпро, 2024. С. 57–61.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок про те, що праці Полховської Н. М. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, що дає підстави запровадити їх для використання в освітньому процесі Національної академії внутрішніх справ, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», під час підготовки навчально-методичних та дидактичних матеріалів, а також рекомендувати їх до вивчення під час самостійної роботи здобувачів вищої освіти.

Члени комісії:

 Вікторія БОЙЧУК
 Алла ПАШИЄВА
 Валентина МИРОНЕНКО
 Андрій МІСТЮК
 Людмила ГАЙДАР