

**ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ ОСНОВИ
РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ
ПРАЦІ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ**

Мельничук Роман Васильович,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри державно-правових дисциплін

ПВНЗ «Європейський університет»

м. Київ, Україна

<https://orcid.org/0009-0006-0095-5650>

Ефективність механізму правового регулювання трудових відносин є науковою категорією, що відображає якість його елементів і внутрішніх системних зв'язків у процесі нормативного впорядкування праці. Відповідно, оцінювати її слід з урахуванням соціальних, економічних, юридичних та інших типів завдань правового регулювання [1, с. 514]. Між тим, у контексті вдосконалення механізму правового регулювання саме дисципліни праці в правоохоронних органах необхідно брати до уваги й особливості предмета регулювання, тобто властивості самої дисципліни праці, особливості суб'єктів і характер їхніх взаємин, а також умови виникнення, перебігу та припинення відповідних суспільних відносин.

З огляду на викладене слід окремо враховувати низку істотних обставин, концептуально значущих саме для вдосконалення правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах України. По-перше, правова природа дисциплінарного впливу є різною залежно від того, чи йдеться в конкретному випадку про поведінку під час виконання службових обов'язків, чи про поведінку працівника поза службою, а також від того, чи здійснюється відповідне регулювання в умовах мирного часу, чи в умовах воєнного стану (особливого періоду), коли правове регулювання набуває особливої значущості як інструмент впливу держави [див., напр.: 2, с. 403]. По-друге, працівники правоохоронних органів переважно мають статус держслужбовців, що зумовлює підвищені вимоги до дисципліни праці та рівня їх відповідальності (порівняно з працівниками приватного сектору). По-третє, хоча позаслужбова поведінка (у тому числі онлайн-поведінка працівників) може зумовлювати дисциплінарну відповідальність, ця сфера їхньої життєдіяльності дотепер залишається недостатньо врегульованою на рівні нормотворення. По-четверте, варто зважати й

на те, що в Україні відсутні цілісні концепція та стратегія забезпечення дисципліни праці в правоохоронних органах, без яких складно вибудувати оновлену модель правового регулювання у цій сфері. У зв'язку з цим слід наголосити, що в наявних наукових дослідженнях і розвідках вітчизняних учених [див., напр.: 3; 4, с. 180–182; 5, с. 248] цілком обґрунтовано підкреслюється, що реформам у сфері праці й зайнятості мають передувати розроблення та затвердження (схвалення) відповідних концептуально-стратегічних актів.

Таким чином, наразі обґрунтованою видається потреба в розробленні Концепції забезпечення дисципліни праці в правоохоронних органах. Осмислюючи перспективність створення такого акту, зауважимо, що в *Розділі 1* цієї Концепції доцільно зосередитися на системному описі проблем, що характеризують чинне правове регулювання дисципліни праці в розглядуваних органах виконавчої влади. Змістовно такі проблеми доцільно групувати, зокрема, як: 1) нормативно-правові (приміром, застарілі підходи до впорядкування дисциплінарних відносин, фрагментарність регулювання, надмір оціночних конструкцій і розпливчастих норм тощо); 2) інституційно-організаційні (наприклад, недооцінка профілактики «дрібних» дисциплінарних і етичних відступів, формальний характер тренінгів і роз'яснень щодо поведінки в кіберпросторі в позаслужбовий час тощо); 3) ресурсні (передусім кадровий дефіцит, перевантаження працівників, відсутність системної профілактики професійного вигорання тощо); 4) фонові (зокрема, високий рівень правового нігілізму й толерантності до корупції в суспільстві, хвилеподібне зростання недовіри до системи правоохорони, що зачіпає і добросовісних працівників, тощо). При цьому в *Розділі 2* Концепції доцільно визначити її мету та строки реалізації. Так, мету пропонованого документу слід пов'язувати із забезпеченням системного вдосконалення нормотворчої й правозастосовної діяльності у сфері дисципліни праці в правоохоронних органах України з урахуванням стандартів сучасної правової держави та євроінтеграційного вектора розвитку нашої держави. Окремо варто встановити часовий орієнтир досягнення цієї мети, який може бути пов'язаний із приведенням законодавства про дисципліну праці в правоохоронних органах у відповідність до 2028 р., тобто після завершення поточної реформи органів правопорядку як складової сектору безпеки і оборони та появи можливості оцінити її первинні наслідки, зокрема в контексті нормотворення. Після досягнення цієї мети Концепція має виконувати роль стратегічно-концептуального акта, що слугуватиме орієнтиром для подальшого розвитку правового регулювання дисципліни праці в зазначених органах публічної служби.

У *Розділі 3* пропонуваної Концепції доцільно визначити шляхи розв'язання проблем правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах шляхом поєднання нормотворчих та інституційно-організаційних напрямів. Їхнє призначення має полягати в усуненні типових недоліків режиму забезпечення дисципліни праці, зміцненні правопорядку в цій сфері та забезпеченні належної реалізації правоохоронної функції держави. Відповідно, серед ключових напрямів реалізації цієї Концепції можна виокремити, зокрема: 1) законодавче закріплення чіткого поняття «правоохоронний орган» і визначення переліку таких органів публічної служби в нашій державі; 2) інституційне посилення ролі методу переконання як складової забезпечення дисципліни праці; 3) нормативне закріплення базових критеріїв правомірності дисциплінарного впливу, які мають спрямовувати як правозастосування, так і подальше вдосконалення правового регулювання. Натомість у *Частині 4* Концепції доцільно визначити прогнозований вплив на ключові інтереси заінтересованих сторін та очікувані результати її реалізації. Серед таких результатів слід передбачити передусім: 1) скорочення кількості оскаржень рішень суб'єктів дисциплінарної влади про притягнення до відповідальності; 2) зниження бюджетних витрат на компенсації за вимушений прогул у випадках незаконних звільнень за підсумками дисциплінарних проваджень; 3) зменшення рівня правопорушень серед працівників правоохоронних органів; 4) упровадження електронних систем обліку дисциплінарних стягнень і заохочень (при цьому під час оцінювання доцільності такого впровадження слід виходити з достатності централізованої бази даних із використанням кваліфікованого електронного підпису, оскільки застосування блокчейн-технологій у цьому контексті є недоцільним); 5) поступове формування єдиного стандарту дисципліни праці та підходів до відповідальності в правоохоронних органах тією мірою, якою така уніфікація є допустимою і не нівелює специфіки окремих органів в сфері правоохорони (зокрема Служби безпеки України та Національного антикорупційного бюро України).

Узагальнюючи викладене, слід констатувати, що в умовах триваючої реформи органів правопорядку доцільним є ухвалення Концепції забезпечення дисципліни праці в правоохоронних органах, основні завдання якої мають бути реалізовані до кінця 2028 р. (після цього відповідний акт матиме переважно концептуально-орієнтаційне значення). При цьому методологічною основою Концепції має стати модель збалансованого врахування критеріїв правомірності дисциплінарного впливу, яка дає змогу сформулювати такий загальний принцип нормотворення в означеній сфері: правомірним є лише таке

дисциплінарне втручання в поведінку працівника (у тому числі у сферу його приватного життя), яке одночасно ґрунтується на юридично визначеній нормі, переслідує законну мету, спирається на доведений функціональний зв'язок між поведінкою та охоронюваним публічним інтересом, є необхідним і пропорційним, а також здійснюється в межах процедури, що реально захищає працівника від довільного впливу. Відтак у процесі реалізації пропонованої Концепції будь-яке втручання нормотворця чи суб'єкта правозастосовної діяльності, яке ігнорує хоча б один із зазначених критеріїв, має кваліфікуватися як вихід за межі допустимого регулювання, навіть тоді, коли воно обґрунтовується «особливостями публічної служби» або особливим періодом.

Література:

1. Сімутіна Я.В. Механізм правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти ефективності. *Альманах права*. 2015. Вип. 6. С. 509–515.
2. Дзюба І.В. Адміністративно-правове регулювання діяльності територіальних громад в Україні у період воєнного стану. *Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 15 березня 2024 р.); у 2-х ч. Дніпро: ДДУВС, 2024. Ч. 1. С. 403–404. doi:10.31733/15-03-2024/1/403-404.
3. Барсук М.А. Концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання соціального захисту суддів в Україні. *Juris Europensis Scientia*. 2024. Вип. 1. С. 82–86. doi:10.32782/chem.v1.2024.15.
4. Світовенко Д.В. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра філос.: 081. Київ, 2023. 248 с.
5. Шкода В.М. Стан правового регулювання матеріального напрямку соціального захисту працівників митних органів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 74, Ч. 2. С. 244–249. doi:10.24144/2307-3322.2022.74.75.