

Kuznetsova O. To a question on concept and structure criminalistics characteristics of crimes. — Article.

In article the problem of definition of concept and structure criminalistics characteristics of a crime as element of a procedure of investigation of separate types of a crime is considered.

**The key words:** the criminalistics characteristic of a crime, a procedure of investigation of separate types of crimes.

УДК 349.2

Лазор І.В.

асистент кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Дала,  
м. Луганськ

### ЗАХОЧЕННЯ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Досліджені правова природа заохочення як засоба забезпечення дисципліни праці, його поняття, значення, види, особливості правового регулювання в умовах ринкових відносин. Сформульоване авторське визначення заохочення та обґрунтовані перспективи розвитку цього засобу забезпечення дисципліни праці у вітчизняному трудовому законодавстві.

**Ключові слова:** дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, заохочення, стимулювання, винагорода

Дисципліна праці є одним з важливіших чинників ефективності сучасного виробництва. Забезпечення належної трудової дисципліни на підприємствах, в установах, організаціях набуває особливої актуальності в умовах ринкової економіки. Способи забезпечення дисципліни праці мають бути адекватні суспільно-економічним відносинам у державі. В умовах демократизації суспільства, конституційно наголошеної свободи праці та заборони примусової праці [1, ст.43], особливого значення набуває заохочення як засіб забезпечення дисципліни праці в умовах ринкових відносин.

Питанням правового забезпечення дисципліни праці приділяли увагу в своїх роботах багато вчених, таких як Н.Б. Болотіна, О. Білявська, В.С. Венедиктов, В.В. Волинський, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, Л.І. Лазор, І.Лаврінчук, В. Льовіна, О. Мірошніченко, С.М. Прилишко, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Разом з тим у сучасній юридичній науці немає однозначного підходу щодо засобів забезпечення дисципліни праці, місця заохочення у системі цих засобів, його поняття та значення на сучасному етапі.

Метою цієї статті є дослідження правової природи заохочення як засоба забезпечення дисципліни праці, його поняття, ролі, видів, особливостей правового регулювання в умовах ринкових відносин, формулювання авторського визначення заохочення та обґрунтування перспектив розвитку цього засобу забезпечення дисципліни праці у вітчизняному трудовому законодавстві.

В умовах ринкових відносин особливе значення має ініціативна, творча діяльність працівника. Його прагнення досягти високих результатів праці. Таке прагнення базується головним чином на внутрішньому переконанні особи, яке у свою чергу потребує стимулювання заходами морального та матеріального характеру. Таку стимулюючу роль у трудовому праві виконує заохочення, яке виступає формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, сприяє вчиненню ним корисних творчих дій, які перевищують звичайні вимоги, встановлені нормами праці.

С.М. Прилишко і О.М. Ярошенко вказують, що заохочення за працю — це публічне визнання заслуг працівника та його успіхів у роботі. Заохочення є важливим засобом виховання у трудовому колективі та зміцнення дисципліни праці [2, с.517].

Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна відзначають: «Традиційно вважалося, що існують два методи забезпечення трудової дисципліни: заохочення та примус. Проте в умовах ринкових відносин особливого значення набувають економічні й організаційні методи впливу на дисципліну праці» [3, с.322]. Слід погодитися з тим, що економічні та організаційні чинники мають значний вплив на дисципліну праці у сучасних умовах, але разом з тим необхідно зауважити, що організаційні чинники за своєю правовою природою належать переважно до методу переконання, а економічні — до методу заохочення. Тому не є доцільним розглядати організаційний та економічний методи як самостійні засоби забезпечення дисципліни праці. Але разом з цим слід визнати що економічні чинники є важливішими складниками заохочення як засоба забезпечення дисципліни праці, внаслідок чого заохочення набуває особливого значення на сучасному етапі.

В.С. Венедиктов наголошує, що сутність заохочення полягає у стимулюванні сумлінного виконання працівниками свої трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції; сприяння виконанню працівниками корисних творчих дій, які перевищують звичні вимоги, шляхом встановлення більш високої заробітної плати, надання пільг та переваг, а також публічного визнання, схвалення, позитивної оцінки досягнень працівника [4, с.211-212].

Характерними рисами стимулювання, відзначає М.О. Дей, є те, що воно використовується для працівників, вже наділених правами та обов'язками, і спрямовано на створення у них додаткової зацікавленості у досягненні добрих показників у праці, з метою отримання певних благ. Стимулювання пов'язано з настанням сприятливих для працівника наслідків [5, с. 191].

Стаття 143 Кодекса законів про працю України (далі — КЗпП) передбачає, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться у затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [6].

Слід зазначити, що до 20 березня 1991 р. ця стаття містила також перелік заходів заохочення, але потім було внесено зміни. Тепер безпосередньо КЗпП перелік заходів заохочення та підстави для їхнього застосування не встановлює. Тобто на сучасному етапі питання заохочення цілком віднесено до сфери локального правового регулювання. Заходи заохочення, підстави для їхнього застосування мають визначатися правилами внутрішнього трудового розпорядку, у колективному договорі, іншому локальному нормативному акті. Можна зазначити, що й застосування заохочень, не передбачених локальними нормативними актами, в принципі, не виключається.

Але все ж, на наш погляд, відсутність у законі переліку заходів заохочення не є виправданним. Звісно, цей перелік не може бути вичерпним, але сама наявність такого переліку здатна сприяти розвитку заохочення, як засоба забезпечення дисципліни праці на сучасному етапі.

В. Льовіна, звертає увагу на наступне: «...якщо у локальних актах підприємств не встановлено конкретних показників та умов заохочення, роботодавець (або безпосередній керівник) має право цілком довільно вирішувати питання про доцільність застосування заохочення до конкретного працівника. Наявність же локального правового механізму заохочення створює правову базу для суб'єктивного права працівника на заохочення: при досягненні працівником конкретного показника, він може вимагати застосування заохочення. Роботодавець швидше не зацікавлений у тому, щоб правові підстави та умови заохочення були формалізовані, йому, звичайно, зручніше залишати за собою необмежене право для його застосування. Проте працівники, навпаки, зацікавлені у створенні такого правового механізму на підприємстві. Очевидно, у цій справі повинен проводити активну політику професійковий комітет підприємства, оскільки це стосується захисту прав працівників. Профком повинен виступати ініціатором прийняття локальних положень про різні форми заохочення, такі норми можуть бути як включені до колективного договору, так і прийняті окремо» [7, с. 28].

Вищевказана позиція заслуговує на підтримку, але разом з тим слід наголосити, що саме законодавче закріплення права працівника на заохочення (при досягненні певних показників) та приблизного переліку заохочень буде дійсно сприяти розвитку заохочення як засоба забезпечення дисципліни праці у сучасних умовах.

На сьогоднішній день використання заохочень до працівників є правом, але не обов'язком роботодавця, що значно знижує стимулюючу роль заохочення. Чинні нормативні акти містять вказівки на деякі види заохочень у трудовому праві, але всі ці вказівки носять несистематизований характер.

Так, «Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій» від 20.07.1984 р. передбачено перелік заходів заохочення, які можуть використовуватись на всіх підприємствах. Зокрема до них віднесено: оголошення подяки, видача премії, нагородження цінним подарунком, нагородження Почесною грамотою, занесення до Книги пошани, занесення на Дошку пошани [8, п. 21].

У якості міри заохочення передбачено просування по службі Законом України «Про державну службу», згідно з яким просування по службі здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі. Переважним правом на просування по службі користуються державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативність, постійно підвищують свій професійний рівень та зараховані до кадрового резерву [9, ст.27].

А.М. Сивень, В.П. Пастухов вказують, що відповідно до Дисциплінарного статуту прокуратури України, прокурорсько-слідчі працівники, а також працівники навчальних, наукових та інших установ прокуратури заохочуються за сумлінне та зразкове виконання службових обов'язків, ініціативу та оперативність у роботі. Заходами заохочення є: 1) подяка; 2) грошова премія; 3) подарунок; 4) цінний подарунок; 5) дострокове присвоєння класного чину або підвищення у класному чині; 6) нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України». За особливі заслуги у роботі працівники прокуратури можуть бути представлені до нагородження державними нагородами та присвоєння почесного звання «Заслужений юрист України». Генеральному прокурору України належить право застосування всіх заходів заохочення, наведених вище [10, с.22].

Стаття 146 КЗпП України вказує, що за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи для заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання найкращого працівника за данною професією [6].

Можна бачити, що нормативно передбачені різноманітні види заохочення, але вони не зведені у будь-яку систему й не знайшли свого відображення у кодифікованому джерелі трудового права.

О. Ткачик, звертаючись до зарубіжного досвіду, розглядає деякі дослідження пов'язані з питанням заохочення. Вона вказує, що за дослідженнями англійської консалтингової компанії «Croner», виявилося, що попри широкий спектр різноманітних додаткових переваг та бонусів, які пропонуються сучасними роботодавцями, персонал не часто отримує те, чого насправді прагне. Більше половини опитаних роботодавців визнали, що їхні працівники не використовують всіх наданих їм можливостей, оскільки останні не узгоджуються з їх стилем життя. А серед п'яти найпопулярніших серед роботодавців видів бонусів лише два входять до списку найбажаніших для працівників [11, с.34].

З вищевказаної позиції можна зробити висновок, що для досягнення дійсної ефективності способи забезпечення дисципліни праці взагалі, та види заохочень, зокрема, мають відповідати потребам суспільства на сучасному етапі.

Як відомо, усі заохочення можна поділити на два види: матеріальні та моральні (немайнові). Важливо зазначити, що вітчизняному законодавцю не слід у теперішній час акцентувати увагу тільки на заохоченнях матеріального характеру та недооцінювати значення немайнових засобів заохочення в умовах ринкових відносин.

Як відзначає В. Льовіна, на сучасному етапі до ефективних засобів заохочення експерти зараховують соціальну мотивацію та психологічний клімат у колективі. До речі, таку мотивацію називають найбільш дієвою. Психологи за-

значать, що саме нематеріальне заохочення сприяє згуртованості колективу [7, с.30]. Забезпеченню комфортних психологічних умов для працівників багато уваги приділяється на Заході, що на наш погляд, є дуже важливим фактором для забезпечення трудової дисципліни й може розглядатися як своєрідний колективний засіб заохочення.

У науковій літературі вказують напрями, за якими забезпечуються комфортні психологічні умови на підприємстві: 1) заборона грубого відношення керівників до підлеглих — цьому велике значення приділяється, наприклад, у Данії; там в юридичній доктрині сформульоване правило: роботодавець зобов'язаний вести себе цивілізовано по відношенню до найманих працівників, він не вправі тероризувати підлеглих, ображати їх; у міжконфедеральній угоді — різновиду колективного договору, яка поширюється на всю промисловість, встановлено, що працівник, гідність якого ображена підприємцем, має право припинити працю до тих пір, поки не отримає вибачень від кривдника; якщо підприємець образить працівника, це вважається серйозним порушенням трудової угоди — працівник у цьому випадку має право без попередження розірвати трудовий договір, а підприємець зобов'язаний компенсувати працівнику моральну шкоду; 2) заборона вмісних чи невідомих дій адміністрації, які ображають, принижують працівників — у всіх країнах не припускаються у якості дисциплінарних стягнень тілесні покарання та інші покарання, що принижують людську гідність; у ФРН та Швейцарії заборонено вивішувати на довгі оголошені накази про стягнення, у яких вказуються прізвиська працівників та характер їх порушень; в інших країнах (наприклад, в Австрії) це дозволяється, однак такі накази не повинні міститись образливі для працівника формулювання; 3) спеціальні міри з «ушляхетнювання» виробничого оточення [7, с.30].

Вказані міри, звісно, лише умовно можна віднести до засобів заохочення. Разом з тим слід визнати, що забезпечення комфортних психологічних умов праці здатно безпосередньо впливати на дисципліну праці та стимулювати працівників до активної, творчої діяльності. Отже доцільно на сучасному етапі нормативно передбачити у якості колективного заходу заохочення працівників такий вид заохочення — створення комфортних психологічних умов праці на виробництві». Цей вид заохочення не має характеру винагороди за досягнуті результати праці, але він створює передумови для високоякісної творчої праці й досягнення значних результатів професійної діяльності, тобто носить стимулюючий характер.

На підставі вшешвикладеного можна запропонувати таке визначення: «Заохочення — це публічне визнання заслуг працівника та його успіхів у роботі або стимулювання до досягнень високих результатів праці, яке застосовується у нормативно передбаченому порядку».

Запропоноване визначення акцентує увагу на тому, що заохочення як засіб забезпечення дисципліни праці може виконувати стимулюючі функції безпосередньо, а не лише тільки у якості винагороди за досягнуті професійні результати.

А. Чефранов наголошує, що для того, щоб людина цінувала свою роботу та намагалася виконувати її якомога краще, необхідно, щоб вона ставилася до неї свідомо. Кожного працівника необхідно переконати, що він є членом команди, що від його

праці залежить кінцевий результат роботи усього колективу. Іншими словами, працівник має бути матеріально зацікавленим у результатах роботи усього підприємства, адже розмір матеріальної винагороди колективу та самого працівника знаходиться у прямій залежності від результатів роботи всього підприємства [12, с.32].

Як показує практика, відзначає О. Галиця, найбільш формалізовані правила застосування заохочень є на підприємствах з достатньо потужними та активними професійними організаціями [13, с.28]. Можна бачити, що формалізація підстав та порядку застосування заохочень відповідає інтересам працівників, що свідчить про доцільність законодавчого регулювання заохочення на сучасному етапі.

В умовах ризикових відносин, безумовно, особливе значення мають заходи матеріального стимулювання — премії, дивіденди, інші надання майнового характеру. У науковій літературі обґрунтовано зазначають, що система матеріального стимулювання має бути гнучкою та постійно пристосовуватись до реальних потреб працюючих, які можуть полягати у необхідності надання додаткових оплачуваних відпусток, оплаті медичних послуг, дотаціях на транспортні витрати, допомозі при виході на пенсію, підвищенні освітнього рівня та підготовці за рахунок підприємства, наданні безпроцентних позичок, продажу товарів за пільговими цінами та ін. [14, с.502].

Уявляється, що законодавчо доцільно окреслити загальний напрям матеріального заохочування працівників, а вже конкретизувати види матеріального заохочування повинні на локальному рівні.

Як зазначають П.Д. Пилипенко, З.Я. Козак та інші, матеріальні та моральні заохочення необхідно застосовувати в органічній єдності, адже вони не замінюють, а доповнюють один одного. Кожному працівникові необхідно дати зрозуміти, що заохочення за трудову активність — це справедливо [15, с.263].

І.Лавринчук наголошує, що оцінюючи трудову активність кожного працівника та приймаючи рішення про його заохочення, необхідно завжди мати на увазі, що на ринку праці найбільш цінними вважаються ті працівники, які працюють своєю життєвою потребою, а не лише засобом для отримання матеріальних благ, необхідних для існування, а також для утримання своїх сімей. Лише у праці ці люди можуть розвивати свої духовні та фізичні здібності, почуватись щасливими, стверджувати себе в очах оточуючих. Значну роль у ставленні працівника до взятих на себе зобов'язань відіграють особисті потреби, а також визначені для себе орієнтири, такі як ділова репутація, визнання та належна оцінка його праці керівництвом і колективом, трудовий престиж, честь та гідність, інтереси справи, до якої він причетний. Саме задоволення цих потреб, досягнення поставленої мети стає головним стимулом праці [16, с.3].

Стаття 269 проєкту Трудового Кодексу України передбачає: за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення — оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівники представляються в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами [17].

На наш погляд, вказаний перелік є дуже приблизним і не систематизованим. У науковій літературі [18, с.190], [5, с.191-192] виділяють такі види стимулювання: а) матеріальне — здійснюване шляхом задоволення матеріальних потреб і встановлення залежності між працею працівника й розміром одержуваних благ; б) моральне — здійснюване шляхом задоволення духовних потреб і визнання цінності особи працівника, підвищення його ділового престижу; в) статусне — полягає у визначенні у встановлених правових формах ділових якостей працівника, яке тягне за собою позитивні правові наслідки; його основною формою є атестація (атестація працівника — це вид стимулювання, здійснюваний спеціальною комісією шляхом з'ясування якостей працівника для поліпшення розстановки кадрів й підвищення ефективності праці); г) інтелектуально-творче — полягає у наданні можливостей для підвищення кваліфікації та творчої діяльності при досягненні працівником певних показників, відрядження працівника на симпозіуми та конференції, забезпечення його літературою та устаткуванням тощо; д) організаційне — серед важливих його видів слід виділити сучасні методи організації виробництва, використовуючи й упроваджуючи які роботодавець заохочує працівників підвищувати продуктивність праці, дає їм можливість спучко планувати робочий день, задовольняти інші особисті потреби (сімейні, духовні тощо).

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що правове регулювання заохочення на сучасному етапі потребує вдосконалення. Важко за доцільне у новому Трудовому кодексі України приділити певну увагу правовому регулюванню заохочення як засобу забезпечення дисципліни праці. А саме: 1) законодавчо закріпити поняття заохочення; 2) вказати, що воно може носити колективний характер — у вигляді створення комфортних психологічних умов праці на виробництві; 3) нормативно передбачити, що заохочування індивідуального характеру можуть бути: а) матеріальні; б) моральні; в) статусні; г) інтелектуально-творчі; д) організаційні та навести поняття кожного з вказаних видів заохочувань; 4) законодавчо передбачити, що на кожному підприємстві, установі, організації у локальних нормативних актах заохочування обов'язково конкретизуються і в цих же актах встановлюються показники та підстави заохочування; 5) передбачити право працівника на одержання заохочування при досягненні вказаних у локальних нормативних актах показників.

Вдосконалення правового регулювання заохочення у запропонованих напрямках забезпечить значне підвищення його ефективності як засоба забезпечення дисципліни праці, що сприятиме у свою чергу вдосконаленню правового регулювання найманої праці в умовах ринкових відносин й підвищенню ефективності сучасного виробництва.

#### Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради. — 1996. — №30. — Ст.141.
2. Прилишко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилишко, О.М. Ярошенко. — Харків: Видництво «ФПНП», 2009. — 728 с.

3. Чашышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины: Учебник / Г.И. Чашышева, Н.Б. Болотина. — Харьков: Одиссей, 2001. — 512 с.
4. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины / В.С. Венедиктов. — Харьков: Консум, 2004. — 304 с.
5. Дей М.О. Правові засоби забезпечення дисципліни праці // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. — Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. — С. 188-192.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — додаток до № 50. — Ст. 375 (за станом на 01.01.2010 р.).
7. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування /В. Льовіна // Юридичний журнал. — 2009. — №1. — С.27-31.
8. Постановление Госкомтруда СРСР «Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций» от 20.07.1984 г. № 213 // Бюллетень Госкомтруда СССР — 1984. — № 11.
9. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
10. Сивець А.М., В.П. Пастухов. Проблеми правового регулювання дисципліни праці в органах прокуратури України /А.М. Сивець, В.П.Пастухов // Адвокат. — 2006. — №12. — С.22-24.
11. Ткачик О. Мотивація як витончений спосіб маніпулювання персоналом /О.Ткачик // Статус. — 2008. — № 2. — С.34-35.
12. Чефранов А. Заохочення працівників як метод управління персоналом / А. Чефранов //Справочник кадровика. — 2006. — №9. — С.30-34.
13. Галиця О. Трудові відносини, їх відмінність від правових відносин інших галузей права /О.Галиця // Юридичний журнал. — 2005. — № 9. — С. 27-29.
14. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. — К.: «А.С.К.», 2000. — 1068 с.
15. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
16. Лаврінчук І. Європейська конвенція і трудове право України /І. Лаврінчук // Праця і зарплата. — 2004. — № 18. — С.2-3.
17. Проект Трудового кодексу України: текст законопроекту до другого читання, реєстр. № 1108 від 10.12.2009 р. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
18. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право / А.С. Пашков, Т.В.Иванкина, Е.В. Магницкая. — М.: «Юридлит.», 1989. — 216 с.

Лазор И.В. Поощрение как способ обеспечения дисциплины труда в условиях рыночных отношений. — Статья.

Исследованы правовая природа поощрения как способа обеспечения дисциплины труда, его понятие, значение, виды, особенности правового регулирования в условиях рыночных отношений. Сформулировано авторское определение поощрения и обоснованы перспективы развития этого способа обеспечения дисциплины труда в отечественном трудовом законодательстве.

**Ключевые слова:** дисциплина труда, обеспечение дисциплины труда, поощрение, стимулирование, вознаграждение.

**Lazor Igor Valeryevich. Promotion as a way to ensure labour discipline in the market conditions. — Article.**

The legal nature of the promotion as a way to ensure labour discipline is analyzed, its concern, sense, types, particularity of the legal regulation in market relations are researched. The author's determination of promotion is formulated and prospects of development of this mode of labour discipline in the domestic labour laws are motivated.

**Keywords:** labour discipline, ensuring labour discipline, promotion, encouragement, compensation.

УДК 341.231.14

*Лазур Я.В.,  
кандидат юридических наук,  
доцент кафедры господарського права  
Державного вищого навчального закладу  
«Ужгородський національний університет»*

## ДОСВІД ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУЦІЙ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Викопано наліз інституцій Європейського Союзу у сфері захисту прав людини, зокрема, розглянуто принципи, основний зміст статуту ЄС, повноваження комісара з прав людини, а також засади діяльності Агентства Європейського Союзу з основних прав людини.

**Ключові слова:** інституції, Європейський Союз, захист прав людини і громадянина.

Проблема створення і розвитку діючого механізму забезпечення прав і свобод громадянина у державному управлінні є завжди актуальною для будь-якої демократичної держави. Не є винятком і Україна, в Конституції якої закріплено низку фундаментальних прав і свобод громадян у сфері управління державними справами. Однак правове закріплення навіть самих прогресив-

них законодавчих конструкцій не означає їх автоматичного втілення у сферу суспільних відносин. За відсутності механізму реалізації проголошеної права і свободи залишаються декларативними і скоріше сприяють розвитку правового інгібізму у населення, ніж формуванню та зміцненню громадянського суспільства. З огляду на це уявляється корисним дослідження досвіду держав-членів Європейського Союзу у сфері контролю за додержанням прав і свобод людини. При цьому, якщо досвід функціонування Європейського Суду було висвітлено у багатьох наукових джерелах (Капуєтінський А.В., Ліпачова Л.М., Сунун Д.М., Федорова А.Л. та ін.), то діяльність Комісара з прав людини та Агентства Європейського Союзу з основних прав ще не була предметом наукового дослідження. Це обумовлює новизну та актуальність даної статті, метою якої є аналіз інституцій Європейського Союзу у сфері захисту прав людини.

Проблема прав людини та громадянина завжди займала важливе місце в європейській правовій думці. Разом з тим активізація процесів щодо визначення правового статусу громадянина у його відносинах із органами державної влади розпочинається після другої світової війни, одночасно із розбудовою Європейського Співтовариства [1, с.143].

Принцип пріоритетності прав людини було визначено у травні 1948 року, коли ініціатори європейської інтеграції провели Конференцію міжнародного комітету рухів за європейську єдність у м. Гаага. У Резолюції вказаної Конференції, зокрема, було сказано, що Конгрес вважає: що майбутній союз або федерація має бути відкритим для всіх європейських країн, в яких існує демократичне правління, і які зобов'язуються дотримуватись Хартії прав людини; приймає рішення заснувати Комісію для негайного вирішення подвійного завдання — підготовки проекту такої Хартії та визначення стандартів, яким повинна відповідати держава, що прагне називатись демократичною [2, с.54].

Основний зміст першої частини цих двох положень було внесено до статті 3 Статуту Ради Європи:

Кожна держава — член Ради Європи визнає принципи верховенства права та принцип, згідно з яким кожна особа, яка перебуває під її юрисдикцією, повинна користуватись всіма правами людини і основними свободами.

Значимість прав людини підкреслюється також і в інших положеннях Статуту Ради Європи, а в статті 8 навіть проголошено, що серйозні порушення прав людини і основних свобод є підставою для призупинення або ж для позбавлення держави-члена членства у Раді Європи [3, с.29].

5 травня 1949 року була офіційно створена Рада Європи відповідно до Лондонської Угоди, підписаної десятьма країнами-засновниками. Цей договір зараз відомий як Статут Ради Європи. Як один з провідних напрямів діяльності цього органу було визначено розробку і запровадження конвенції з прав людини для Європи.

12 липня 1949 року було підготовлено проект Європейської конвенції з прав людини і проект Статуту Європейського Суду та подано їх до утвореного Комітету міністрів Ради. Комітет міністрів Ради Європи (фр. *Comité des ministres du Conseil de l'Europe*) є органом Ради Європи, що приймає рішення. До його складу входять міністри закордонних справ всіх держав-членів або їх постійні