

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Петро Вікторович СЛІДЕНКО

*здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ
<https://orcid.org/0009-0001-2564-7922>*

На сьогоднішній день на міжнародному рівні прийнято цілу низку нормативно-правових документів, які можна віднести до правових засад кадрового забезпечення ДБР. При цьому, останні доцільно поділити на три групи: а) загальні міжнародні документи про права людини; б) міжнародні акти трудо-правового характеру; в) спеціальні міжнародні акти, що регламентують особливості державної служби та добросовісності.

До першої групи відноситься низка нормативно-правових документів Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН). Це універсальні юридичні джерела, які закріплюють базові, основоположні права та свободи людини, у тому числі в сфері праці, а також мінімальні стандарти їх забезпечення та захисту. Їх положення опосередковано поширюються на кадрове забезпечення ДБР, адже прямо не регламентують відповідні заходи і процеси, що визначають зміст даної діяльності. Проте, їх положення не можуть бути проігноровані, адже працівники ДБР, користуються тими ж правами, свободами і гарантіями їх захисту, як і всі інші категорії працюючих осіб. До них відноситься Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права тощо [1;2;3].

Наступну групу становлять міжнародні нормативно-правові документи, що регламентують трудові правовідносини, а також визначають гарантії захисту безпосередньо трудових прав в рамках діяльності підприємств, установ та організацій всіх форм власності. До даного переліку доцільно віднести Європейську соціальну хартію Ради Європи відповідно до положень якої Україна визнає метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи: 1) кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає; 2) усі працівники мають право на справедливі умови праці; 3) усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці; 4) усі працівники мають право на справедливий винагорода, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей і таке інше [4]. Вагомий пласт міжнародних документів другої групи становлять Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Наприклад, виділити варто Конвенції МОП №29 та 105 про примусову чи обов'язкову працю та про скасування примусової праці. Їх основне значення полягає в тому, що вони закріплюють фундаментальні принципи свободи праці [5;6].

Третя група міжнародних документів має пряме відношення до кадрового забезпечення ДБР, оскільки їх положеннями врегульовано та стандартизовано не працю взагалі, а юридичний статус публічних службовців, особливості їх трудової діяльності і вимоги щодо доброчесності останніх. В першу чергу, до цієї групи варто включити Конвенцію ООН проти корупції, цілями якої виступає: по-перше, сприяння вжиттю й посиленню заходів, спрямованих на більш ефективно й дієво запобігання корупції та боротьбу з нею; по-друге, заохочення, сприяння та підтримка міжнародного співробітництва й технічної допомоги в запобіганні корупції та в боротьбі з нею, зокрема в поверненні активів; по-третє, заохочення чесності, відповідальності й належного управління громадськими справами й державним майном [7]. До цієї ж групи слід віднести Конвенцію МОП № 151 про трудові відносини на державній службі положення якої застосовуються до всіх осіб, зайнятих у державних органах. Документ передбачає, що державні службовці користуються належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості [8].

Спираючись на викладене, міжнародні нормативно-правові акти, як правові засади кадрового забезпечення ДБР мають наступне значення: по-перше, вони формують універсальний, прийнятий на світовому рівні юридичний правозахисний фундамент, закріплюючи базові трудові права, якими, в тому числі, користуються працівники Бюро, а також міру їх обов'язкового правового захисту; по-друге, в положеннях відповідних документів знаходять закріплення мінімальні стандарти організації службово-трудова відносин службовців ДБР; по-третє, міжнародні акти закріплюють вимоги рівності та недискримінації в процесі праці на всіх, без виключення, підприємствах, а також установах, організаціях будь-якої форми власності; по-четверте, вони визначають найвищі стандарти доброчесності, а також вимоги щодо протидії корупції в публічному секторі, що виступають одними з ключових орієнтирів здійснення кадрового забезпечення.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини 1948 року : Декларація Організації Об'єднаних Націй від 10.12.1948. Офіційний вісник України. 2008. №93. Ст. 3103
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Організації Об'єднаних Націй від 16.12.1966. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_042 (дата звернення: 20.06.2026).
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : Пакт Організації Об'єднаних Націй від 16.12.1966. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 20.06.2026).

4. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996. Офіційний вісник України. 27. № 51. Ст. 2096

5. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 : Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1930. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_136 (дата звернення: 20.06.2026).

6. Конвенція про скасування примусової праці № 105 : Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1957. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text (дата звернення: 20.06.2026).

7. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції : Конвенція ООН від 31.10.2003. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 49. Ст. 2048

8. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 : Конвенція Міжнародної організації праці від 27.06.1978. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_187 (дата звернення: 20.06.2026).