

15. Ем В.С. К вопросу о понятии, содержании и сущности правовых обязанностей / В.С. Ем // Вестник Московского университета. Серия «Право». – 1981. – № 1. – С. 56–62.

16. Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. – М. : Гос. изд. юр. лит., 1950. – 367 с.

17. Каримова Р.Р. Юридические обязанности: сущность и проблемы реализации : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : Спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве» / Р.Р. Каримова. – Екатеринбург, 2008. – 22 с.

УДК 349.2(477):331.108.644.7

МАСОВЕ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

MASS FREEING WORKERS INITIATIVE OF THE EMPLOYER: INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS

Пунтус Д.А.,

аспірант кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

У статті розглянуто міжнародно-правові стандарти у сфері правового регулювання масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця. Проаналізовано міжнародні документи щодо цього питання. Зроблено висновок, що в законотворчій діяльності потрібно враховувати міжнародні стандарти у царині трудового права.

Ключові слова: міжнародно-правові стандарти, міжнародні документи, масове вивільнення, працівники, роботодавець.

В статье рассмотрены международно-правовые стандарты в сфере правового регулирования массового высвобождения работников по инициативе работодателя. Проанализированы международные документы по этому вопросу. Сделан вывод, что в законотворческой деятельности нужно учитывать международные стандарты в области трудового права.

Ключевые слова: международно-правовые стандарты, международные документы, массовое высвобождение, работники, работодатель.

The article deals with international legal standards in the field of legal regulation of mass layoffs by the employer. Analyzed international documents on this issue. It is concluded that in lawmaking should take into account international standards in the field of labor law.

Key words: international legal standards, international instruments, massive release, employees, employer.

Актуальність дослідження. Сучасні глобалізаційні процеси, а також процеси регіональної економічної інтеграції безперервно ведуть до того, що все більше і більше питань внутрішньої компетенції держав делегується під міжнародно-правове регулювання. Так, за допомогою останнього на двосторонньому або багатосторонньому рівнях на сьогодні вже регулюються багато аспектів внутрішньодержавного життя – економічні, конституційні, військово-політичні, соціально-культурні та ін.

У другій половині ХХ ст. розвиток права й існування держави були визначені інституціалізацією прав людини. Становлення ідеї захисту особистості, її суверенітету йшло слідом за ідеєю суверенітету держави, стало надбанням людської культури і викристалізувалось у найважливіших міжнародних правових актах. Універсальну систему захисту прав людини, підґрунтя якої складають його міжнародно-правові стандарти, було сформовано в рамках ООН. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 41/120 від 4 грудня 1986 р. [1] називає такі основні характеристики стандартів: узгодженість з наявною нормативно-правовою базою у сфері захисту прав людини;

дотримання принципу поваги людської гідності шляхом закріплення конкретних прав та обов'язків для полегшення їх застосування; наявність належного і реального імплементаційного механізму; існування широкої міжнародної підтримки.

Нині так званий Міжнародний кодекс, що визнає права людини, включає доволі значну кількість різноманітних міжнародних договорів і декларацій. Фундаментом для більшості з них є Білль про права людини, що складається із Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, двох факультативних протоколів до нього і Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права.

Визначальним документом, що втілює у життя ідею прав людини і визначив розвиток правової культури в багатьох країнах світу, стала Загальна декларація прав людини 1948 р. [2], у ст. 6 якої записано: «Людина, де б вона не знаходилася, має право на визнання правосуб'єктності». Виходячи із цього, кожен індивід є суб'єктом прав, які є невід'ємними від їх носія.

Найбільш ефективною міжнародною організацією, що захищає права працівників та роботодавців,

а також урегулює на міжнародному рівні трудові правовідносини, що виникають між ними та державою, є Міжнародна організація праці (далі – МОП). У рамках цієї Організації було прийнято низку міжнародно-правових нормативних актів, природа більшості яких є когентною.

Відповідно до Статуту МОП держави-учасниці цієї організації взяли на себе зобов'язання робити конструктивні кроки для того, щоб шляхом прийняття відповідних заходів попередити чи звести до мінімуму проблеми трудівників, не завдаючи при цьому шкоди ефективності діяльності роботодавців. З цього слідує, що МОП, реалізуючи свою функцію нормотворчості, веде пошук прийнятної й ефективного балансу між соціальним захистом працівників, з одного боку, і прибутковістю для роботодавців, з іншого, беручи до уваги переважні у країнах сучасної реалії. Такий стан обумовлюється моделлю трипартизму, використовуваної у роботі МОП, оскільки в її діяльності беруть участь представники урядів держав-учасників МОП, представники роботодавців та працівників. При цьому вважаємо, що завдання захистити права та інтереси трудівників, як більш вразливої сторони у трудових відносинах, все ж преважує в діяльності МОП.

Метою дослідження є міжнародно-правові стандарти в царині масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Стандарти в галузі припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця почали прийматися МОП значно пізніше, ніж у національному законодавстві. Значний проміжок часу між початком установлення гарантій для працівників у разі звільнення на національному рівні та рівні міжнародному пояснюється тим, що норми МОП є, певною мірою, узагальненням світового досвіду, а тому їх поява вимагає більше часу.

У діяльності МОП щодо регулювання питань припинення трудових відносин із ініціативи роботодавця можна виділити три етапи: по-перше, зародження таких норм; по-друге, вироблення основних поглядів МОП на вирішення відповідних питань; по-третє, оновлення раніше прийнятих рішень із урахуванням реалій сучасності.

Перші міжнародні норми про захист прав трудівників від необґрунтованих звільнень виникли із прийняттям Конвенції МОП від 28 червня 1939 р. за № 64 «Про регулювання письмових трудових контрактів працівників із корінного населення» [3]. Так, у ст. 11 і 12 Конвенції вказується, що трудові відносини з ініціативи роботодавця можуть припинятися лише за неможливості виконати умови трудового договору або з інших причин у разі дотримання правил про термін попередження про звільнення і справедливого врегулювання фінансових та інших питань. Як бачимо, зазначені положення мали загальний характер.

На наступному етапі МОП прийняла Рекомендацію від 26 червня 1963 р. № 119 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» [4], яка передбачала положення як загального характеру, що стосуються всіх звільнень з ініціативи роботодавця,

так і спеціальні правила щодо скорочення робочої сили. За п. 2 Рекомендації припинення трудових відносин може допускатися тільки в тому випадку, якщо воно обґрунтоване поважною причиною, пов'язаною зі здібностями чи поведінкою трудівника чи обумовленою експлуатаційними вимогами підприємства. Працівник, який вважає, що трудові відносини з ним припинені необґрунтовано, повинен мати право, якщо питання не було вирішено за допомогою тієї процедури, що може існувати на підприємстві, оскаржити в розумний час це припинення у такі нейтральні органи, як суд, арбітр, арбітражний комітет або аналогічний орган. Трудівник, з яким намічено припинити трудові відносини, повинен мати право на попередження в розумний строк або на відповідну компенсацію. Протягом строку попередження працівникові має надаватися звільнення від роботи з метою пошуку іншої роботи без зниження заробітної плати. Для трудівників, трудові відносини яких припинилися, мають передбачатися певні заходи забезпечення доходів. Таке забезпечення може включати страхування з безробіття або інші види соціального забезпечення, вихідну допомогу чи поєднання декількох видів допомог залежно від національного законодавства, колективних договорів і політики роботодавця стосовно персоналу.

Рекомендація МОП № 119 не тільки чітко закріпила термін «скорочення робочої сили» (зокрема, скорочення робочої сили розглянуто як різновид звільнення працівників із ініціативи роботодавця), а і визначила відповідний порядок. У ній наголошується, що всі зацікавлені сторони повинні робити конструктивні кроки для того, щоб запобігти або звести до мінімуму скорочення робочої сили, не завдаючи при цьому збитків ефективності роботи підприємства.

Також Рекомендація передбачала бажаність проведення роботодавцями консультацій із представниками працівників із питань вжиття заходів для запобігання скороченню або щодо пом'якшення його наслідків. До питань, з яких слід проводити консультації, можуть відноситися питання стосовно заходів із запобігання скороченню робочої сили, обмеження надурочних робіт, навчання і перенавчання, переведення з однієї ділянки роботи на іншу, розподілу скорочень на певний період, мінімізації наслідків скорочення для трудівників і відбору трудівників, які підлягають скороченню. Під час консультацій сторони повинні пам'ятати, що існують компетентні державні органи, які могли б надати їм допомогу. Якщо майбутнє скорочення працівників буде здійснюватися в масштабі, що істотно відіб'ється на положенні робочої сили в певному районі або галузі економічної діяльності, підприємець повинен завчасно сповістити компетентні державні органи про нього. Відбір трудящих, що підпадають під скорочення, повинен проводитися на основі точних критеріїв, які бажано встановлювати заздалегідь із належним урахуванням як інтересів підприємств, так і працівників. До цих критеріїв рекомендується відносити: необхідність забезпечення ефективної

роботи підприємства; навиків, досвід, майстерність і професійну кваліфікацію трудівника; стаж роботи; вік; сімейний стан та ін.

Для зниження негативних наслідків скорочення працівників Рекомендація закріплювала як необхідний захід використання служб працевлаштування з метою якнайшвидшого забезпечення звільнених новою роботою.

Особливо цікавою видається та частина Рекомендації, де йдеться про переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу. Передбачається, що у процесі наступного набору працівників роботодавець повинен, за можливості, передбачити першочерговий поворотний прийом на роботу трудівників, звільнених унаслідок скорочення робочої сили. Така першочерговість може бути обмежена певним періодом часу. При цьому перерва в роботі відповідних працівників не повинна негативно впливати на їх заробітну плату. Зазначене положення підкреслило особливий характер трудових відносин і наявність соціальної відповідальності роботодавця за прийнятих на роботу людей навіть після розірвання з ними трудового договору.

У 1982 р. Рекомендація МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» була замінена Конвенцією № 158 [5] та Рекомендацією № 166 [6] з аналогічними назвами, прийнятими на 68-й сесії Генеральної конференції праці.

Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» надала багатьом положенням Рекомендації № 119 статус міжнародного договору. Слід зазначити, що Україною зазначена Конвенція була ратифікована.

Так, Конвенція № 158 підтвердила положення Рекомендації № 119 стосовно того, що трудові відносини із працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних із здібностями чи поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства. Працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до таких безсторонніх органів, як суд, трибунал із трудових питань, арбітражний комітет чи до арбітра.

Спільно з Конвенцією № 158 була прийнята Рекомендація № 166 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», яка замінила Рекомендацію № 119. Вона зафіксувала бажані з позиції максимального захисту працівників положення, спрямовані на розвиток систем національного законодавства.

З метою захисту працівників від звільнень Рекомендація № 166 пропонує покласти на роботодавця обов'язок проводити консультації із представниками працівників під час планування значних змін у виробничій діяльності, які можуть спричинити скорочення працівників. У результаті консультацій повинні вживатися заходи, які не допускають такі звільнення або зводять до мінімуму кількість звільнених працівників.

Рекомендація № 166, крім заходів, бажаність яких була закріплена в Рекомендації № 119, також пропонує нові: обмеження найму на роботу, добровільний вихід на пенсію до досягнення пенсійного віку із забезпеченням доходу, скорочення нормального тривалості робочого часу. Як бачимо, перелік бажаних із позицій МОП заходів для запобігання скороченню працівників значно розширено.

Особливу увагу Рекомендація № 166 приділила проблемі пом'якшення наслідків припинення трудових відносин. Так, у разі припинення трудових відносин слід сприяти найшвидшому влаштуванню звільнених осіб на іншій роботі а в разі потреби набуттю ними професійної підготовки чи перепідготовки. Роботодавець повинен допомагати звільненим працівникам у пошуку підходящої роботи, наприклад, шляхом прямих контактів з іншими роботодавцями.

Проаналізувавши вищезазначені документи МОП, можемо констатувати, що під скороченням робочої сили розуміються, як правило, колективні звільнення працівників з ініціативи роботодавця, обумовлені переконливими причинами економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, і вимагають встановлення спеціальних заходів, спрямованих на запобігання або зведення до мінімуму випадків таких звільнень або пом'якшення їх наслідків.

Положення, що стосуються правил скорочення робочої сили, можна виявити і в Європейській соціальної хартії (переглянутій), у ст. 29 якої закріплено право працівників на інформацію та консультації в разі масових (колективних) звільнень. Для реалізації вказаного права на роботодавця має покладатися обов'язок під час планування таких звільнень направляти інформацію про це представникам працівників для проведення консультацій та вжиття заходів, які запобігають або пом'якшують наслідки звільнення. Як приклад можливих заходів Хартія наводить такі, як сприяння новому працевлаштуванню чи перепідготовка звільнених працівників.

Увагу такому явищу, як скорочення робочої сили, приділено в міжнародному регулюванні праці і по лінії Європейського Союзу. Так, Директива 98/59/ЄЕС від 20 липня 1998 р. «Про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення» [8] закріплює обов'язок роботодавця у разі планування масштабного скорочення працівників проводити консультації з представниками останніх, а також повідомляти про такі заходи компетентні державні органи з метою зниження можливих соціальних наслідків подібних дій.

Проаналізувавши міжнародні документи, ми з'ясували, що для зазначеного виду звільнення з ініціативи роботодавця характерні дві суттєві ознаки: колективний характер і наявність спеціальних переконливих причин, пов'язаних із діяльністю роботодавця. Також слід зазначити, що в основі проаналізованих міжнародних норм лежить ідея про необхідність створення умов для досягнення оптимального балансу прав і законних інтересів роботодавця та працівників, а також урахування інтересів держави.

Висновки. На підставі вищевикладеного можемо констатувати таке: у законотворчій діяльності потрібно враховувати міжнародні стандарти в царині трудового права. Зокрема, враховуючи міжнародні стандарти щодо масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця, у трудовому законодавстві України необхідно передбачити: грошову компенсацію замість попередження, якщо звільнення працівника не пов'язане з його винними діями; обов'язок

роботодавця письмово повідомляти працівника про його майбутнє звільнення з роботи; надання працівникові необхідного часу для пошуку відповідної роботи (не менше одного вільного від роботи дня на тиждень зі збереженням середнього заробітку); розмір вихідної допомоги має залежати від трудового стажу працівника; надання переваг у залишенні на роботі за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації працівників похилого віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Встановлення міжнародних стандартів у сфері прав людини» від 4 грудня 1986 р. № 41/120 // Генеральна Асамблея: офіційні звіти. – 41 сесія. – 1986. – № 53.
2. Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
3. Про регулювання письмових трудових контрактів працівників із корінного населення: Конвенція Міжнародної організації праці від 28 червня 1939 р. № 64 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_213.
4. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Рекомендация Международной организации труда от 26 июня 1963 г. № 119 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://infopravo.by.ru/fed/1991/ch04/akt17052.shtm>.
5. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. № 158 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 92. – Ст. 3388.
6. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Рекомендация Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. № 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
7. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 3 травня 1996 р. № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51.
8. Про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення: Директива 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. // Офіційний вісник ЄС. – L 225. – 1998. – 12 серпня. – С. 16–21.

УДК 349.232-057.34

ОПЛАТА ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ВИД ЗАПОБІГАННЯ ПРОЯВАМ КОРУПЦІЇ

REMUNERATION OF PUBLIC SERVANTS AS A FORM OF PREVENTION OF CORRUPTION

Соколова О.А.,

здобувач кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Проаналізовано низку позитивних та негативних аспектів, що впливають на ефективність роботи державних службовців, і, зокрема, матеріальне й моральне заохочення за сумлінну та ініціативну працю як засіб зменшення рівня корупції в державному секторі. Запропоновано кроки, спрямовані на підвищення ефективності діяльності державних службовців та загалом органів виконавчої влади.

Ключові слова: органи державної влади, державна служба, зниження корупції, матеріальне стимулювання, критерії оцінки, система оплати праці.

Проанализирован ряд положительных и отрицательных аспектов, влияющих на эффективность работы государственных служащих и, в частности, материальное и моральное поощрение за добросовестный и инициативный труд как средство уменьшения уровня коррупции в государственном секторе. Внесены предложения, направленные на повышение эффективности деятельности государственных служащих и органов исполнительной власти, в целом.

Ключевые слова: органы государственной власти, государственная служба, снижение коррупции, материальное стимулирование, критерии оценки, система оплаты труда.

Analyzed a number of positive and negative aspects affecting the performance of public servants, particularly the material and moral incentives for honest work and initiative as a means to reduce corruption in the public sector. Proposed steps to improve the performance of civil servants and the whole executive power.

Key words: public authorities, public service, reduce corruption, incentives, evaluation criteria, system of remuneration.