

4. Коротких А.Ю. Опыт урегулирования юридической ответственности государственных служащих по трудовому законодательству Италии. *International Scientific Journal of Euro-American Scientific Cooperation*. 2015. Vol. 10. P. 54–58.

5. Коротких А.Ю. Досвід врегулювання юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством Іспанії. *Форум права*. 2015. № 4. С. 119–122.

6. Androniceanu A. Noutati in managementul public. Bucuresti: Universitara, 2005. 352 p.

УДК 349.2.

Любимов О. К.,

кандидат юридичних наук,
помічник судді Вищого господарського суду України

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті розглянуто основні види європейських стандартів адміністративно-правового забезпечення праці державних службовців, ключовим з яких автором виділено визнання пріоритету державної політики у сфері дотримання законодавства про працю відносно державних службовців. Не менш важливими науковцем названо стандарти належного кадрового забезпечення, матеріально-технічного забезпечення діяльності державних службовців, створення умов для належного та своєчасного виконання ними своїх посадових обов'язків, підвищення рівня їх кваліфікації, підготовки та перепідготовки, створення нешкідливих та безпечних умов праці, професіоналізацію державної служби тощо. Окремо наголошено на тому, що Україна стоїть на шляху європейської інтеграції, у своїй діяльності намагається імплементувати у внутрішнє законодавство європейські стандарти адміністративно-правового забезпечення державних службовців, проте значна їх кількість все ще залишається на декларативному рівні.

Ключові слова: адміністративно-правове забезпечення, праця, стандарт, державний службовець, забезпечення.

В статье рассмотрены основные виды европейских стандартов административно-правового обеспечения труда государственных служащих, ключевым из которых автором выделено приоритет государственной политики в сфере соблюдения законодательства о труде в отношении государственных служащих. Не менее важными ученым названы стандарты надлежащего кадрового обеспечения, материально-технического обеспечения деятельности государственных служащих, создание условий для надлежащего и своевременного выполнения ими своих должностных обязанностей, повышение уровня их квалификации, подготовки и переподготовки, создание безвредных и безопасных условий труда, профессионализацию государственной службы и тому подобное. Отдельно отмечено, что Украина стоит на пути европейской интеграции и в своей деятельности пытается имплементировать в национальное законодательство европейские стандарты административно-правового обеспечения государственных служащих, однако значительное их количество все еще остается на декларативном уровне.

Ключевые слова: административно-правовое обеспечение, труд, стандарт, государственный служащий, обеспечение.

The article deals with the main types of European standards of administrative and legal support for the work of civil servants, the key of which the author emphasizes the recognition of the priority of the state policy in the area of observance of labor legislation with regard to civil servants. Equally important scholars are called the standards of proper staffing, material and technical support of civil servants, creation of conditions for proper and timely performance of their official duties, improvement of their qualification, training and retraining, creation of harmless and safe working conditions, professionalization of state services, etc. It is emphasized that Ukraine is on the path of European integration, in its activity it tries to implement in its internal law European standards of administrative

and legal support of civil servants, but a significant number of them still remains at the declarative level.

Key words: *administrative-legal support, labor, standard, civil servant, provision.*

Рух України до Європейського Союзу супроводжується імплементацією європейських норм та стандартів у життя суспільства. Не виключенням є і державна служба. Фундаментальною проблемою, яка стоїть перед українським суспільством сучасною владою та кожним свідомим громадянином є необхідність впровадження європейських норм та стандартів адміністративно-правового забезпечення праці державних службовців та їх забезпечення в Україні. Під європейськими стандартами адміністративно-правового забезпечення праці, на нашу думку, варто розуміти систему встановлених міжнародно-правових норм та принципів, які виникли на основі взаємних угод європейських держав щодо адміністративно-правового забезпечення праці у цих державах, є універсальними для застосування, створюють певний каталог норм адміністративно-правового забезпечення праці та визначають гарантії їх охорони та захисту. Такою сукупністю норм та принципів керуються у своїй діяльності європейські держави, оскільки можна вважати, що такі стандарти встановлюють єдину систему адміністративно-правового забезпечення праці у європейських країнах та країнах, які прагнуть наблизити своє законодавство до норм Європейського Союзу, тобто є орієнтирами для внутрішньої політики держави у відповідній сфері. Зазвичай такі європейські стандарти закріплюються у відповідних угодах, договорах, конвенціях тощо, які мають багатосторонній характер та являються частиною національного законодавства для країн, які їх ратифікували.

Європейські стандарти адміністративно-правового забезпечення праці повинні стимулювати національне законодавство до створення гідної оплати праці, соціального захисту державних службовців, кадрового забезпечення державної служби професіоналізації державної служби, матеріально-технічного забезпечення діяльності державних службовців, охорони їх праці тощо. Проблемні питання імплементації норм Європейського Союзу у національне законодавство досліджувала значна кількість вчених у різних галузях науки, серед яких: В.Б. Авер'янов, В.Ф. Безп'ята, В.В. Волинець, І.П. Голосніченко, С.О. Кохан, П.М. Рабінович, Л.С. Стельмашук, В.М. Сущенко, Н.М. Чехоева тощо. Проте, актуальним, на сьогодні, залишається подальше впровадження європейських стандартів у систему державної служби, а тому метою нашої статі є виділення та дослідження основних видів європейських стандартів, якими було б доцільно керуватися та впроваджувати у систему державної служби в Україні.

Перейдемо до детального дослідження виділених нами європейських стандартів адміністративно-правового забезпечення праці державних службовців та їх забезпечення в Україні. Одним із перших нами виділено визнання пріоритету державної політики у сфері дотримання законодавства про працю відносно державних службовців. Аналізуючи стан розвитку державної служби в Україні відзначимо, що нашою державою в питанні становлення та розвитку державної служби з кожним роком приділяється все більше і більше уваги, розуміючи, що без належної організації системи державного управління неможливо сформувати нову державу з європейськими цінностями та європейськими стандартами. Особливу увагу у цьому процесі варто звичайно ж приділяти питанням побудови професійної, не корумпованої, престижної державної служби, здатної забезпечити виконання стратегічних завдань держави, гармонізацію державної служби до європейських стандартів, розмежування політичних посад від адміністративних, створення ефективного управління людськими ресурсами. Проте не менш важливим, на нашу думку, залишається, необхідність впровадження прозорої моделі оплати праці та можливості кар'єрного зростання державних службовців, дотримання норм законодавства про працю відносно державних службовців. Аналізуючи норми Закону України «Про державну службу» [1] та Кодексу законів про працю [2] можна говорити про те, що окремі норми закону дублюють норми Кодексу, що говорить про значимість дотримання певних стандартів праці по відношенню до державних службовців. Проте, законом встановлюються й певні вимоги до державних службовців, серед яких: неухильне дотримання норм чинного законодавства та Конституції України, служіння народу, професіоналізму, чесності, відданості, дотримання інтересів держави, пріоритету прав та інтересів громадян тощо, а отже здійснюється їх виділення від інших працівників у суспільстві. На жаль, політика держави, на сьогодні, спрямована не на збільшення пріоритету державної політики у сфері дотримання законодавства про працю відносно державних службовців, а на інші цілі, як наприклад, реформування системи державних органів, їх ліквідації, реорганізація, створення нових відомств, перейменування окремих державних органів, скорочення чисельності

державних службовців тощо. Спостерігається відсутність соціальної політики відносно державних службовців, що включає в себе належне медичне обслуговування, забезпечення гідною оплатою праці, фінансове, матеріально-технічне забезпечення тощо. Наразі має місце тенденція до порушення прав державних службовців, відсутності дієвих способів захисту їх прав. Така ситуація, в першу чергу, обумовлена тим, що саме держава не зацікавлена у здійсненні захисту осіб, які втілюють державну політику у житті, розглядаючи державних службовців виключно з точки зору осіб, які мають беззаперечно виконувати свої функції та реалізовувати напрямки державної політики. Дотримання законодавства про працю по відношенню до державних службовців досить часто відходить на другий план, оскільки держава, в першу чергу, дбає про суспільство та людей, при цьому нехтуючи особами, які безпосередньо виконують функції держави. Права державних службовців досить часто порушуються, що пов'язано із специфікою їх роботи, необхідністю виконувати функції держави, швидко та оперативно реагувати на ті зміни, які відбуваються у суспільстві. Непоодинокими є випадки порушення режиму роботи та праці окремих державних службовців, відсутністю оплати праці за понаднормовий час, порушення права на відпочинок, на оплату праці тощо. Така позиція є помилковою, оскільки держава на прикладі ставлення до осіб, які виконують її функції має викликати довіру інших громадян до себе, забезпечити можливість здійснення належного захисту. Порушення законодавства про працю щодо державних службовців беззаперечно викликає недовіру як до відповідного державного органу, який порушує права своїх працівників, так і до держави в цілому. Аналізуючи досвід зарубіжних країн у сфері дотримання законодавства про працю відносно державних службовців констатуємо той факт, що у більшості зарубіжних країнах питання дотримання законодавства по відношенню до державних службовців стоїть досить гостро, а дотриманню їх прав, свобод та інтересів приділено достатньої уваги як з боку законодавчих, так і виконавчих органів. Права державних службовців не тільки задекларовано, а й створено ефективні та дієві механізми реалізації та захисту їх прав та свобод. Таким чином, визнання пріоритету державної політики у сфері дотримання законодавства про працю відносно державних службовців для нашої держави є одним із найбільш важливих та необхідних європейських стандартів, які виражають соціальну сутність захисту державних службовців від можливих зловживань. Стандарти Європейського Союзу говорять про протилежне: про високий рівень соціального захисту державних службовців, належний рівень їх оплати праці, захисту тощо. Тому пріоритет державної політики у сфері дотримання законодавства про працю відносно державних службовців є ключовим європейським стандартом, який має бути втілений у національне законодавство.

Наступним стандартом адміністративно-правового забезпечення праці державних службовців нами виділено обов'язок держави створити умови щодо належного кадрового забезпечення, матеріально-технічного забезпечення діяльності державних службовців, створення умов для належного та своєчасного виконання ними своїх посадових обов'язків. Що стосується забезпечення працівників, в тому числі й державних службовців належними, здоровими та безпечними умовами праці варто згадати статтю 23 Загальної декларації прав людини, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права; ст. 2 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої), Міжнародну конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 року). Іншими важливими міжнародними актами слід назвати: Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок (1979 року), Міжнародну конвенцію про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 року) тощо. Так, наприклад, у пункті 3 статті 23 Конвенції про права людини передбачено, що кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини, її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Пунктом 4 цієї ж статті передбачено, що кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [3]. Про захист трудових прав зазначено і у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, а саме: статтею 7 передбачено право на справедливі та безпечні умови праці, статтею 8 передбачено право на справедливую заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, безпечні умови праці та її гігієну, однакову можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації, відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану відпустку, винагороду за роботу у святкові дні тощо [4]. Таким чином, на рівні міжнародно-правових актів забезпечується необхідність створення належних умов роботи для працівників, в тому числі й державних службовців.

Важливою проблемою залишається проблема кадрового забезпечення діяльності державної служби. На сьогодні спостерігається тенденція до зменшення чисельності державних службовців не тільки за рахунок відповідних скорочень у системі державної служби, а у зв'язку із не наповненістю посад у державних органах. Така ситуація обумовлена відсутністю попиту працездатного населення на вступ до державної служби у зв'язку з низьким рівнем заробітної плати, неналежним матеріально-технічним рівнем забезпечення діяльності органів державної влади, відсутності реального механізму дотримання соціальних та трудових прав державних службовців. Необхідним аспектом кадрової політики із врахуванням європейських стандартів є подальша професіоналізація державної служби, підвищення якості управлінської діяльності державних службовців, розвиток партнерських відносин як між структурними підрозділами одного органу, так і з іншими державними службовцями, перегляд позицій щодо оплати праці державних службовців з метою наповнення вакантних посад державної служби тощо. Про необхідність запровадження європейських стандартів при здійсненні кадрової політики вже висловлювались на науковому рівні. Зокрема, Н.М. Чехоева зазначає, що система української державної служби ще має здійснити значні кроки щодо адаптації зі стандартами Європейського Союзу. Потрібно створити єдиний документ-стандарт на основі: посадових інструкцій державних службовців; професійно-кваліфікаційних характеристик посад; моделей компетентності, адже існування низки законодавчих і підзаконних нормативних актів, які регулюють кадрові процеси у державній службі, недостатнє для того, щоб державні службовці ефективно виконували свої посадові обов'язки. Науковець вважає, що основним напрямком удосконалення, так званою перспективою на майбутнє, чинного законодавства є запозичення досвіду ЄС та створення нового і єдиного нормативного акта, що спроможний характеризувати та спрямовувати кадрові процеси в державній службі, та описуватиме вимоги органу державної влади до посади та державних службовців [5, с. 77]. Звичайно створення такого нормативно-правового акту, який би акумулював в собі всі необхідні стандарти, які мають бути притаманні державним службовцям мало б досить позитивне значення для подальшого розвитку національної системи державної служби, оскільки б стимулювало кадрові процеси державної служби, створювало б умови для більш ефективного кадрового добору та в подальшому виконання службовцями своїх посадових обов'язків. Реальна ж ситуація, що склалась навколо кадрового забезпечення державної служби говорить про те, що Україна намагається слідувати нормам Європейського Союзу при здійсненні кадрової політики, проте це вдається досить повільно.

Наступним важливим європейським стандартом, який має обов'язково бути застосований у законодавстві України є створення належних умов для виконання державними службовцями своїх професійних знань, підвищення рівня їх кваліфікації, підготовки та перепідготовки. На сьогодні існує ряд міжнародних нормативно-правових актів, які визначають норми щодо підвищення кваліфікації державних службовців. Серед яких варто назвати Конвенцію про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 [6], Рекомендації щодо професійного навчання [7], Рекомендація про розвиток людських ресурсів: підготовка кадрів і безперервне навчання № 195 [8], Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу [9]. Цими та іншими міжнародними документами зароблено акцент на здійсненні безперервної освіти населення, в тому числі й державних службовців, суть якої зводиться до постійного удосконалення знань, умінь та навичок державного службовця, навчання новим технологіям та методам роботи, розширення можливостей роботи та діяльності державного службовця у сфері надання адміністративних послуг. Європейські стандарти підвищення рівня їх кваліфікації, підготовки та перепідготовки мають бути єдиними для країн Європейського Союзу, що в подальшому розширить можливості навчання українських державних службовців у інших країнах світу, здійснення обміну досвідом, методами та засобами навчання та підвищення рівня кваліфікації. Впровадження такого стандарту є необхідним для України, оскільки значно розширить можливості українських державних службовців на отримання нових знань за межами нашої держави, які в подальшому будуть використовуватися ними у своїй роботі на території України.

Наступним важливим європейським стандартом є створення для державних службовців нешкідливих, належних та безпечних умов праці. Державні службовці мають право на безпечні умови праці нарівні з іншими громадянами, які працюють на умовах трудового договору. Крім того, важливо, що створення таких умов є ключовим моментом для ефективного виконання державними службовцями своїх професійних обов'язків. Європейські стандарти належних та

безпечних умов праці державних службовців полягають у встановленні мінімальних вимог щодо безпеки і охорони здоров'я для робочих місць, безпеки та гігієни праці. Важливим міжнародним актом у цій сфері є Конвенція міжнародної організації праці «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» № 155 (1981 року), яка ратифікована Україною 02.11.2011 року, метою прийняття якої є впровадження політики, яка спрямована на запобігання нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу [10]. Зазначеною Конвенцією передбачено заходи, які мають бути вчинені державами членами у сфері дотримання безпечних умов праці та гігієни праці, що передбачено статтею 8. Статтею 11 Конвенції передбачено перелік засад державної політики у сфері реалізації національної політики в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, стаття 12 визначає необхідність вжиття заходів згідно з національним законодавством і практикою з метою забезпечення того, що особи, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають механізми, обладнання або речовини для професійного використання. Конвенцією також передбачено, що вчинення заходів на рівні підприємства щодо забезпечення роботодавцями відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, які перебувають під їхнім контролем, тоді, коли вжито відповідних захисних заходів. Такі ж дії мають бути вчинені відповідними органами державної влади відносно державних службовців, оскільки вони є, перш за все працівниками, а тому на них поширюється не тільки спеціальні закони у сфері державної служби, а й норми трудового законодавства, в тому числі й щодо дотримання безпечних умов праці в установі чи організації. Таким чином, міжнародні стандарти у сфері забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці передбачає тісну взаємодію із роботодавцями, а отже і керівниками відповідних державних органів та структурних підрозділів.

Важливим європейським стандартом адміністративно-правового забезпечення є належна оплата праці державних службовців. У європейських державах питанню належної та гідної оплати праці приділено досить значної уваги, оскільки достойна заробітна плата – це не тільки необхідний соціальний стандарт, ефективний стимул державних службовців до якісного та належного виконання своїх посадових обов'язків, а й важливий чинник запобігання корупції в системі державних органів, зменшення ризиків виникнення різноманітних корупційних схем щодо відмивання доходів, отримання додаткової вигоди та незаконного збагачення. На жаль, на сьогодні Україна виключно на декларативному рівні проголошує необхідність виплати гідної заробітної плати працівникам та державним службовцям, зокрема. Перші кроки щодо перегляду оплати праці державним службовцям були зроблені нещодавно: здійснено перегляд посадових окладів державним службовцям, зроблено певне підвищення посадових окладів державним службовцям, проте вже який рік поспіль не виконуються вимоги Закону України «Про державну службу» яким передбачено збільшення посадових окладів для державних службовців. Фактично гідна оплата праці залишається на декларативному рівні та не відповідає міжнародним стандартам. Крім того, цікавою для обговорення з боку міжнародних експертів є оплата праці державних службовців, особливо структура заробітної плати. У своєму дослідженні С.О. Кохан зазначає, що іноземні експерти констатують занадто низький відсоток посадового окладу в розмірі заробітної плати порівняно з країнами ЄС, натомість завищена частина яких призначається на розсуд керівника. Такий підхід призводить до залежності підлеглого від волі керівника і зміщує акцент в роботі службовця з поля незаангажованого професійного виконання своїх посадових обов'язків у бік міжособистісних відносин з керівником. Науковець наголошує на тому, що існуючий принцип оплати породжує й проблему з кадровими вакансіями, коли вакантні посади невмісно не заповнюються, а керівники отримують премію за економію коштів [11, с. 7]. Ми погоджуємося із вищевикладеним, проте окремо наголосимо на тому, що зазначена проблема досить активно обговорюється у кулуарах вищих органів державної влади наразі вчиняються перші кроки щодо перегляду посадових окладів державних службовців, а саме збільшення їх розміру та визначення їх як основного чинника у структурі заробітної плати державного службовця.

Окремо хочемо наголосити на тому, що як зазначено в указі Президента України від 5 березня 2004 року № 278/2004 «Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу» заробітна плата державних службовців має бути конкурентоспроможною на ринку праці та забезпечувати зацікавленість державних службовців у

просуванні по службі. Розмір їх заробітної плати слід пов'язувати з кінцевими результатами роботи, якістю та ефективністю виконання управлінських функцій [12]. Досліджуючи важливість належної оплати праці державних службовців про необхідність ратифікації Конвенції № 131 про встановлення мінімальної оплати праці 1970 року Україною наголошує В.Ф. Безп'ята. Науковець зазначає, що при визначенні мінімальної заробітної плати пропонується враховувати потреби працівників і членів їх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні); вартість життя; соціальні допомоги; порівняльний рівень життя різних соціальних груп; економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці та бажане досягнення і підтримку високого рівня зайнятості [13]. На жаль, міжнародні стандарти у сфері оплати праці не ратифіковані Україною, а отже говорити про європейський рівень заробітної плати в Україні у сучасних умовах, на жаль, ми не можемо.

Важливим європейським стандартом державної служби варто назвати професіоналізацію державної служби. Європейські стандарти професіоналізації державно служби ґрунтуються на принципах відкритості, прозорості, підвітності та забезпечення освіти впродовж життя. Як зазначає Л. Стельмащук, відкрита модель державної служби дає змогу поєднати два підходи: врахування високого рівня професіоналізму кадрів, який досягається завдяки одержанню вищої освіти та безперервного навчання протягом всього життя й використання постійного контролю, що реалізовується з боку громадськості, яка слідкує з діяльністю державних службовців [14, с. 113]. Досліджуючи професіоналізацію державної служби в Україні, зазначимо, що для розвитку професіоналізму державного службовця, враховуючи європейські стандарти державної служби, необхідно: – дотримуватися етики поведінки; – якісно вирішувати завдання відповідно до своїх службових обов'язків, результати яких відповідають вимогам суспільства; – бути компетентним, ефективним; – орієнтуватись на задоволення потреб конкретних груп споживачів державних послуг; – вміти ефективно спілкуватися; – мати мотивацію до роботи та задоволення від неї; – використовувати новітні технології у своїй діяльності; досягати певного необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і вмінь; – бути доброзичливим, чуйним, співчувати іншим; – бути відповідальним за свої вчинки; – не використовувати дискримінаційних методів проти інших осіб щодо національності, мови, кольору, культури, віку, політики, релігії або сексуальної орієнтації; – вміти надихати колег та клієнтів; – бути людиною з гідною репутацією та високими моральними принципами; – турбуватися за своє кар'єрне зростання та професійний розвиток; – бути відкритим до інновацій; – мати бажання постійно підвищувати свій рівень знань за фахом, навчатися; – бути відданим професії, вміти робити якісну та кількісну самооцінку своєї праці [15]. Для отримання позитивного результату та створення дійсно високо професійного корпусу державних службовців варто приділяти великої уваги професійному навчанню державних службовців.

Як висновок варто зазначити, що Україна стоїть на шляху європейської інтеграції, у своїй діяльності намагається імплементувати у внутрішнє законодавство європейські стандарти адміністративно-правового забезпечення державних службовців. Україна керується важливими міжнародними актами, яка передбачає захист державних службовців, підвищення рівня їх соціальної захищеності, нормативного та правового забезпечення, проте все це носить декларативний характер, а цього замало для належного адміністративно-правового забезпечення праці державних службовців. Проте, аналізуючи й ряд інших європейських стандартів робимо висновок, що ще багато європейських стандартів у сфері державної служби ще не прийняті Україною, а тому законодавчим та виконавчим органам державної влади слід ще плідно працювати над втіленням їх у національне законодавство.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної ради України. 2016. № 4. Стор. 60. Стаття 43.
2. Кодекс законів про працю від 10.12. 1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
3. Конвенція про права людини та основоположні свободи від 04.11.1950 // Офіційний вісник України. 1998. № 31/32 від 23.08.2006 /, стор. 270
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966. - URL: [http : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042/card6#Public](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042/card6#Public) (дата звернення)

5. Чехоева Н.М. Стандарти державної служби України: сучасний рівень та потреба в запозиченні європейського досвіду // Юридичний вісник. 2013. № 4 (29). С. 74-78.
6. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 від 23.06.1975. - URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057 (дата звернення).
7. Рекомендації щодо професійного навчання № 57 від 27.06.1939 URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_045 (дата звернення).
8. Рекомендація про розвиток людських ресурсів: підготовка кадрів і безперервне навчання № 195 від 17.06.2004 URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_532 (дата звернення).
9. Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу. - URL: <http://www.eurorians.org.ua/deyanel.html> (дата звернення)
10. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155 // Офіційний вісник України. 2013. № 5, / № 92, 2011, ст. 3329 / Ст. 187.
11. Кохан С.О. Демократичні стандарти державної служби: нові підходи державного менеджменту з урахуванням зарубіжного досвіду. - URL: http://www.academy.gov.ua/ej/ej8/doc_pdf/kohan.pdf (дата звернення).
12. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента України від 05.03.2004 № 278/2004 // Офіційний вісник України. 2004. № 10. Ст. 578
13. Безп'ята В.Ф. Використання міжнародно-правових актів при захисті права на працю / Безп'ята В.Ф. // Форум права. 2011. № 2. С. 45–52 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11bvfnpr.pdf> (дата звернення)
14. Стельмашук Л. Організаційно-правові засади відкритості державно служби: монографія / Л. Стельмашук. – Івано-Франківськ. ІФНТУНГ, 2015. 296 с.
15. DRAFT Discussion Paper: Professionalisation and Personal Development of Senior Management in Local Government. URL: – <http://www.ameu.co.za/professionaldevelopment/Professionalisation.pdf>.

УДК 349.2

Мельничук Н. О.,

доктор юридичних наук, професор,
 професор кафедри трудового права та права
 соціального забезпечення Київського національного
 університету імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ НА ВИМОГУ ВИБОРНОГО ОРГАНУ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розглядаються окремі аспекти процедури розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Наголошено на тому, що сама по собі вимога про розірвання трудового договору з керівником не припиняє трудового договору, однак зобов'язує роботодавця його розірвати.

Здійснено аналіз відмінних особливостей розгляду пропозиції профспілкового органу щодо припинення трудового договору з керівником юридичної особи за Проектом ТК. Новели законопроекту є обґрунтованими, своєчасними, такими, що відповідають сучасному рівню розвитку трудових відносин та покликані збалансувати інтереси сторін трудового договору.

Виділено ряд особливостей, які вимагають удосконалення, зокрема: 1) закріплення обов'язку