

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.2>

ДО ПИТАННЯ КОРУПЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ: СЬОГОДНІШНІ РЕАЛІЇ

Костогриз Я.О.,
кандидат юридичних наук,
докторант кафедри трудового права,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Костогриз Я.О. До питання корупції у сфері праці та зайнятості: сьогоднішні реалії.

Проблема корупції в усіх виявах, її причини та методи подолання привертає увагу чималої кількості науковців. Сьогодні сфера праці та зайнятості не лише є важливою інституційною основою здійснення корупції та пов'язаних з нею правопорушень у державі загалом, а й однією з цілей поширення корупції в державі. *Метою статті* є дослідження проявів корупції в Україні у сфері праці та зайнятості, виявлення наявних проблем у цій сфері та внесення пропозицій до їх вирішення. Наразі боротьба з корупцією стала пріоритетом державної політики України і частиною її міжнародних зобов'язань. За період проведення антикорупційної реформи досягнуто певних результатів у цій сфері діяльності держави і суспільства, зокрема, прийнято нове законодавство, створено антикорупційні органи і суди, упроваджено інноваційні інструменти запобігання корупції, триває розбудова громадського контролю. Водночас чинне трудове законодавство, хоча й є доволі прогресивним у розрізі захисту прав найманих працівників, втім для більш ефективного використання можливостей викриття корупції воно потребує змін, спрямованих на формування ще більшої охоронної ролі трудового права. Корупцію у сфері праці та зайнятості розглянуто як особливе соціально-правове явище, яке закономірним чином вкрай негативно відбивається на сфері праці та зайнятості, проте є також явищем, яке може бути мінімізовано трудо-правовими засобами (насамперед, нормативною основою трудового права, трудовими правами і обов'язками суб'єктів трудового права, актами реалізації трудового права та ін.), а також рядом інституційних механізмів у відповідній сфері (щонайперше, механізму запобігання та протидії непотизму, механізму забезпечення викривання працівниками корупції, механізму забезпечення гідної праці, механізму контролю і нагляду за станом дотримання правопорядку у сфері праці та зайнятості, механізму забезпечення охорони обмеженої в обігу інформації).

Ключові слова: трудове право, ринок праці, зайнятість, корупція, працівник, роботодавець, держава, національне законодавство, міжнародно-правові документи.

Kostohryz Ya.O. On the issue of corruption in the sphere of labor and employment: today's realities.

The problem of corruption in all its manifestations, its causes and methods of overcoming it attracts the attention of a considerable number of scientists. Today, the sphere of labor and employment is not only an important institutional basis for the implementation of corruption and related offenses in the state in general, but also one of the goals of the spread of corruption in the state. The purpose of the article is to study the manifestations of corruption in Ukraine in the field of labor and employment, to identify existing problems in this field and to make proposals for their solution. Currently, the fight against corruption has become a priority of Ukraine's state policy and part of its international obligations. During the period of the anti-corruption reform, certain results were achieved in this area of state and society activity, in particular, new legislation was adopted, anti-corruption bodies and courts were created, innovative tools for the prevention of corruption were introduced, and the development of public control is ongoing. At the same time, the current labor legislation, although it is quite progressive in terms of protecting the rights of employees, however, in order to more effectively use the opportunities to expose corruption, it needs changes aimed at forming an even greater protective role of labor law. Corruption in the sphere of labor and employment is considered as a special socio-legal phenomenon, which naturally

has an extremely negative impact on the sphere of labor and employment, but it is also a phenomenon that can be minimized by labor-legal means (first of all, the normative basis of labor law, labor rights and obligations of subjects of labor law, acts of implementation of labor law, etc.), as well as a number of institutional mechanisms in the relevant field (first of all, the mechanism for preventing and countering nepotism, the mechanism for ensuring the exposure of corruption by employees, the mechanism for ensuring decent work, the mechanism for control and supervision according to the state of compliance with law and order in the sphere of labor and employment, the mechanism for ensuring the protection of information restricted in circulation).

Key words: labor law, labor market, employment, corruption, employee, employer, state, national legislation, international legal documents.

Постановка проблеми. Корупція на сьогоднішній день вважається складним, системним і повсюдним, універсальним та високо адаптивним соціально-правовим явищем, що підриває правопорядок, а також знижує обороноздатність держави, маючи свій початок переважно у сфері праці та зайнятості. Це пояснюється тим, що як мінімум однією зі сторін корупційного діяння практично завжди є особа, котра має статус працівника, й завдяки своєму статусу набуває можливості здійснювати недобросовісну практику спотворення правопорядку, спотворюючи цінності, мету та завдання трудового права. Крім того, важливо мати на увазі, що сфера праці та зайнятості не лише є важливою інституційною основою здійснення корупції та пов'язаних з нею правопорушень у державі загалом, а й однією з цілей поширення корупції в державі. Так, корупція, проникаючи в процеси та відносини у відповідній сфері, може суттєво порушити справедливу (засновану на засадах рівності, прозорості, професіоналізму та ін.) практику працевлаштування, реалізації права працівника на кар'єру, гідну та безпечну працю тощо, формуючи основу для зміцнення загальнокорупційної практики, а також сприяючи вихованню звичності корупції та толерантності суб'єктів трудового права до корупційної практики. Відтак трудове право є галуззю права, що характеризується значним антикорупційним потенціалом, якому не завжди приділяється належна увага законодавцем та науковцями, попри те, що: по-перше, корупція володіє системним характером, а отже, може об'єктивуватись у сфері праці та зайнятості, спотворювати правопорядок у цій сфері; по-друге, трудове право України, як правової, демократичної та соціальної держави, характеризується спроможністю культивувати нетолерантність до корупції та мінімізувати корупційні ризики не лише у сфері праці та зайнятості, а й також у державі загалом (у всіх процесах і відносинах у державі, що пов'язуються із суб'єктами, об'єктом і предметом трудового права). Особливо сьогодні в умовах військової агресії російської федерації проти України та у період дії правового режиму воєнного стану розв'язання проблеми корупції набуло особливого значення для українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема корупції в усіх виявах, її причини та методи подолання привертає увагу чималої кількості науковців. Окремі аспекти антикорупційного потенціалу трудового права України досліджували у своїх працях низка українських науковців, серед яких Амелічева Л.П., Венедіктов В.С., Вишновецька С.В., Івчук Ю.Ю., Іншин М.І., Костюк В.Л., Кохан В.П., Красюк Т.В., Мельник К.Ю., Процевський О.І., Сільченко С.О., Сімутіна Я.В., Чанишева Г.І., Ярошенко О.М. та ін.

Метою статті є дослідження проявів корупції в Україні у сфері праці та зайнятості, виявлення наявних проблем у цій сфері та внесення пропозицій до їх вирішення. Як зазначає Кохан В.П., «успіх дослідження корупції на ринку праці в Україні залежить від того, наскільки чітко, послідовно сформульовані мета і завдання дослідження, наскільки розумно і адекватно розроблено методологію, яка буде застосована в процесі аналізу. Так, на думку вченої, «для ефективного дослідження корупції в галузі трудових відносин істотне значення має визначення етапів такого дослідження, зокрема вбачається, що в межах вивчення корупційних проявів у сфері праці стадіями дослідження можуть бути: (1) огляд накопиченого досвіду щодо виявлення корупції та боротьби з нею. На цьому етапі варто вивчити поточне національне нормативно-правове регулювання боротьби з корупцією, а також взяти до уваги міжнародні акти у згаданій сфері; (2) розробка методології вивчення корупційних проявів у трудових відносинах передбачає формулювання загальної мети і завдань дослідження, вибір методів дослідження, які підлягають застосуванню, визначення окремих стадій дослідження; (3) збір інформації щодо проявів корупції у трудових відносинах; (4) аналіз інформації щодо проявів корупції у трудо-

вих відносинах; (5) підготовка підсумкового звіту щодо проведеного дослідження та розробка рекомендацій щодо вдосконалення [1].

Виклад основного матеріалу. Дослідження питання корупції у сфері праці передусім потребує визначення поняття та сутності корупції як суспільно-негативного явища взагалі. Так, у Словнику української мови «корупція – це підкупність, продажність урядовців і громадських діячів» [2]. У багатомовному юридичному словнику-довіднику корупція розглядається як «1) використання посадовою особою свого службового становища з метою особистого збагачення; 2) підкуп і продажність серед державних, політичних і громадських діячів, а також урядовців і службовців державного апарату» [3, с. 99-100]. Згідно Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» «корупція – це використання особою, наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей» [4].

Досліджуючи міжнародний досвід, зустрічаємо наступні визначення корупції. Так, у резолюції «Практичні заходи боротьби з корупцією», поширеній на VIII Конгресі Організації Об'єднаних Націй із запобігання злочинності, термін корупція пов'язується з порушеннями етичного, дисциплінарного, адміністративного характеру, що проявлялися у протизаконному використанні свого службового становища суб'єктом корупційної діяльності [5, с. 9]. Згідно з дефініцією Азійського банку розвитку, під корупцією розуміється така «поведінка посадових осіб державного і приватного сектора, внаслідок якої вони самі та/або їх близькі неправомірно й незаконно збагачуються, або примушують до цього інших через зловживання становищем, в якому вони знаходяться»; у цивільній Конвенції про боротьбу з корупцією «корупція» означає прямі чи опосередковані вимоги, пропонування, дачу або одержання хабара чи будь-якої іншої неправомірної вигоди або можливості її отримання, які порушують належне виконання будь-якого обов'язку особою, яка отримує хабара, неправомірну вигоду чи можливість мати таку вигоду, або поведінку такої особи [8].

Серед науковців також існують різні думки щодо розуміння даного явища. Так, М. Мельник наголошує на тому, що «корупція – соціальне явище, зумовлене соціальними закономірностями розвитку та справляє негативний вплив на соціальні процеси. Корупція пронизує всі соціальні сфери суспільства, певним чином деформуючи суспільні відносини. Корупція – це спосіб мислення, який зумовлює спосіб життя» [6, с. 20, 11]. У свою чергу Красюк Т.В. визначає корупцію «складним і багатограним явищем, яке потрібно розглядати у комплексі відповідних ознак. Зокрема, корупція: по-перше, є певною системою відносин, по-друге, певний психологічний стан особи, що пов'язується із порушенням загальнообов'язкових норм, по-третє, є соціально-негативним явищем, яке впливає на функціонування суспільних інститутів і, найголовніше, поняття корупції не зводиться до хабарництва» [7, с. 127].

Отже, корупція – це соціальне явище, яке охоплює всю сукупність діянь, пов'язаних з неправомірним використанням особами наданої їм влади та посадових повноважень з метою задоволення особистих інтересів чи інтересів третіх осіб, а також інших правопорушень, що створюють умови для вчинення корупційних діянь або їх приховування. Її сутність полягає у тому, що вона має: соціальну обумовленість; свою «ціну», яку платить суспільство за її існування; негативний вплив на всі сфери суспільного життя; транснаціональний характер; економічні, політичні, правові, психологічні та моральні аспекти; здатність постійно пристосовуватися до нових реалій життя [8].

Суспільна небезпечність корупції вбачається у тому, що вона: а) підриває авторитет держави, завдає шкоди утвердженню демократичних засад управління суспільством, побудові та функціонуванню державного апарату; б) суттєво обмежує конституційні права і свободи людини та громадянина; в) порушує принцип верховенства права; г) призводить до гальмування і викривлення соціально-економічних реформ, перешкоджає розвитку ринкових відносин, а також надходженню іноземних інвестицій; д) грубо порушує встановлений порядок здійснення повноважень посадовими особами органів державної влади, місцевого самоврядування, управлінських структур правового сектору; е) надає незаконні привілеї корумпованим угрупованням і кланам, підпорядковує державну владу їх інтересам; є) сприяє криміналізації та тінізації економічних відносин, легалізації доходів, одержаних незаконним шляхом; ж) живить організовану злочинність, насамперед

економічну, стає неодмінною умовою її існування; з) порушує принцип соціальної справедливості, невідворотності покарання; і) нищить духовні, моральні та суспільні цінності; ї) ускладнює відносини з іншими державами і всією міжнародною спільнотою, унеможливує надання іноземної допомоги [9, с. 15, 16].

Наразі боротьба з корупцією стала пріоритетом державної політики України і частиною її міжнародних зобов'язань. За період проведення антикорупційної реформи досягнуто певних результатів у цій сфері діяльності держави і суспільства, зокрема, прийнято нове законодавство, створено антикорупційні органи і суди, упроваджено інноваційні інструменти запобігання корупції, триває розбудова громадського контролю. Аналіз чинного законодавства у цій сфері дає підстави стверджувати, що в Україні створена в цілому достатня законодавча база, яка передбачає цілий комплекс заходів, який дозволяє притягнути до того чи іншого виду відповідальності – кримінальної, адміністративної, цивільної та дисциплінарної – практично будь-яку особу, що допустила те чи інше зловживання владою чи посадовим становищем. Відтак проблема полягає не у відсутності належної законодавчої бази, а в її неефективному застосуванні. Разом із тим це не означає, що законодавство про відповідальність за корупційні правопорушення є цілком досконалим [10].

Стосовно ж корупції у сфері праці та зайнятості, то вона підриває ключові правові та інституційні засади трудового права, що створені та існують для забезпечення соціальної безпеки працівників (виникнення трудових відносин з ними, перебування у цих відносинах та виходу з них), їх фактичної можливості працювати в умовах поваги до їх людської гідності (тобто в умовах, в яких враховуються стандарти гідної праці, а також вимоги свободи праці, гармонійної стабільності трудових правовідносин та ін.), розвивати свій трудовий потенціал (наприклад, через корупційні бар'єри у доступі до системи підвищення кваліфікації, оздоровлення тощо), безперешкодно реалізовувати свої суб'єктивні трудові права (також законні інтереси у сфері праці та зайнятості), а також отримувати належні їм блага, які закладені в їх суб'єктивних трудових правах (наприклад, отримувати заробітну плату в повному розмірі), захищати свої трудові права та законні інтереси в юрисдикційних та позаюрисдикційних формах захисту прав працівника.

З іншого боку, корупція у сфері праці та зайнятості, яку можна значною мірою мінімізувати, оптимізуючи відповідні засади трудового права України, цілком очевидно деструктивним чином впливає на спроможність роботодавця повноцінно реалізувати свої трудові права та законні інтереси (також суміжні права та інтереси, зокрема, пов'язані зі свободою підприємницької діяльності). При цьому корупція на підприємстві (в установі, організації) не тільки знижує економічний потенціал відповідного суб'єкта економічної діяльності (передусім у контексті стримування інвестицій та перешкоджання економічному розвитку), а й знижує потенціал такого підприємства (установи, організації) у плануванні, організації та здійсненні внутрішньо організаційних програм забезпечення соціальної безпеки найнятого працівника та трудового колективу в цілому (наприклад, у частині формування «вільної» частки бюджету, яка в подальшому може бути розподілена на матеріальну допомогу працівників за їх клопотанням). У тому ж випадку, коли корупція має місце на підприємстві (в установі, організації) публічного сектору (або є суб'єктом приватного сектору, але є, наприклад, об'єктом критичної інфраструктури), то в такому випадку на додаток до соціально-економічних наслідків корупції слід також назвати підрив національної безпеки, що є вкрай актуальним питанням у контексті поточної збройної агресії проти України. Також сьогодні «корупція сприяє збільшенню проявів на роботі не менш негативних явищ, таких як стигма, мобінг, босинг, булінг, харасмент, насамперед щодо працівників-викривачів корупції» – зазначає Амелічева Л.П. [11, с. 103].

Отже, корупція – це особливе соціально-правове явище, яке закономірним чином вкрай негативно відбивається на сфері праці та зайнятості, проте є також явищем, яке може бути мінімізовано трудо-правовими засобами (насамперед, нормативною основою трудового права, трудовими правами й обов'язками суб'єктів трудового права, актами реалізації трудового права та ін.), а також рядом інституційних механізмів у відповідній сфері (щонайперше, механізму запобігання та протидії непотизму, механізму забезпечення викривання працівниками корупції, механізму забезпечення гідної праці, механізму контролю і нагляду за станом дотримання правопорядку у сфері праці та зайнятості, механізму забезпечення охорони обмеженої в обігу інформації). Однією з найбільш поширених форм прояву корупції у трудових відносинах є непотизм. Непотизм (сімейність, свояцтво, фаворитизм, кумівство, блат) є формою прояву корупції, за якої приватні

інтереси особи, що ґрунтуються на її родинних зв'язках (свояцтві), протиставляються її службовим повноваженням.

На сьогодні в Україні тільки розгортається процес прийняття необхідних заходів для боротьби з проявами корупції в сфері праці. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з видом роботи або умовами її виконання. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, крім підстав, передбачених ст. 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний з окремими категоріями працівників також у випадку перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи [12].

На даний момент чинне трудове законодавство є доволі прогресивним у розрізі захисту прав найманих працівників, втім для більш ефективного використання можливостей викриття корупції воно потребує змін, спрямованих на формування ще більшої охоронної ролі трудового права. Слушною є пропозиція Л.П. Амелічевої про необхідність доповнення Розділу X «Трудова дисципліна» КЗпП України, який регламентує внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації, новими правами й обов'язками сторін трудових відносин, які безпосередньо пов'язані із протидією корупції [13, с. 12].

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, зроблено висновок, що корупція – це особливе соціально-правове явище, яке закономірним чином вкрай негативно відбивається на сфері праці та зайнятості, проте є також явищем, яке може бути мінімізовано трудо-правовими засобами (насамперед, нормативною основою трудового права, трудовими правами і обов'язками суб'єктів трудового права, актами реалізації трудового права та ін.), а також рядом інституційних механізмів у відповідній сфері (щонайперше, механізму запобігання та протидії непотизму, механізму забезпечення викривання працівниками корупції, механізму забезпечення гідної праці, механізму контролю і нагляду за станом дотримання правопорядку у сфері праці та зайнятості, механізму забезпечення охорони обмеженої в обігу інформації). Підтримуючи погляди інших дослідників даного питання зазначено, що на сьогоднішній день чинне трудове законодавство є доволі прогресивним у розрізі захисту прав найманих працівників, втім для більш ефективного використання можливостей викриття корупції воно потребує змін, спрямованих на формування ще більшої охоронної ролі трудового права.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кохан В.П. До питання про методологію досліджень корупції у трудових відносинах. С. 189–196. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/16.11.2020/16.11.2020_36.pdf
2. Потебня О.О., Білодід І.К. Словник української мови: в 11 т. 1973. Т. 4. 302с.
3. Багатомовний юридичний словник-довідник / Голубовська І.О., Шовковий В.М., Лефтерова О.М. та ін. Київ: Вид.-поліграф. центр «Київський університет». 2012. 543 с.
4. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
5. Ревак І.О. Корупція: теоретико-методологічні засади дослідження : монографія. Львів: ДУВС. 2011. 220 с.
6. Мельник М.І. Корупція: сутність, поняття, заходи протидії. Київ: Атіка, 2001. 304 с.
7. Красюк Т.В., Зал Д.О. Основні підходи до визначення категорії «корупційні ризики» у сфері праці. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 3. С. 126–130. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/3/32.pdf>.
8. Антикорупційна політика в Україні: навч. посібн. Нац. акад. внутрішніх справ. URL: https://arm.naiu.kiev.ua/books/atikorruption/lectures/lecture_1.html.
9. Різак І.М., Бисага Ю.М., Палінчак М.М., Чечерський В.І., Белов Д.М. Корупція як негативне соціальне явище: шляхи її подолання в Україні та міжнародний досвід. Ужгород: Ліра, 2004. 64 с.

10. Лазаренко С.Ж., Бабенко К.А. Про деякі аспекти протидії корупції в Україні. URL: <https://6aas.gov.ua/ua/proekty/articles/b/564-pro-deyaki-aspekti-protidiji-koruptsiji-v-ukrajini.html>.
11. Амелічева Л.П. Антикорупційний комплаєнс у трудових відносинах у світлі цифровізації та досягнення сталого розвитку: економіко-правове дослідження. *Економіка промисловості*. 2021. № 3(95). С. 102–118.
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. Дод. до № 50.
13. Амелічева Л.П. Антикорупційний комплаєнс як важливий елемент приватноправового регулювання трудових відносин. *Актуальні проблеми соціального права*. Вип. 10. Матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації» (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої) 23 квіт. 2021 р. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2021. С. 8–13.