

ТРУДОВА ДИНАСТІЯ:

гордість трудового колективу чи порушення антикорупційного законодавства

Глибокий сенс і велич є у словосполученні «трудова династія». Вірність обраній справі, сімейна спадковість, традиція передачі «естафетної палички» від діда до онуків, коли слова «хочу продовжити справу батьків!» кажуть з великим трепетом у другому, третьому й наступних поколіннях - це заслуговує особливої поваги та уваги, адже за статистикою не більше 10 відсотків молодих людей йдуть по стопах своїх родичів. Династія професії – це явище, яке часто зустрічається, але досі достатньо не вивчене.

Трудові династії існують в будь-якій галузі. Цих явищ багато серед металургів, енергетиків, машиністів, шахтарів тощо. Це можна пояснити декількома факторами. Перш за все, географічною місцевістю робочого місця. Як правило великі підприємства, енергетичні об'єкти, шахти, супроводжувалися побудовою невеликих міст-супутників, де основною зайнятістю жителів була робота на таких об'єктах. По-друге, це сімейні традиції, прививання цінності до професії, спадкоємність поколінь, повага до праці батьків та дідів. І по-третє, це було почесно і в суспільстві і в трудовому колективі. На місцевих і корпоративних рівнях навіть сьогодні досить часто існують спеціальні відзнаки для сімейних династій, що успадковували конкретну професію.

Велика кількість трудових династій є на державному підприємстві «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»». Це завжди було гордістю атомного гіганта. Напевне точну кількість трудових династій тут ще не пораховано, але ж точно відомо загальний стаж роботи однієї з трудових династій на Южноукраїнській атомній електростанції - більше 100 років. Найбільша кількість працівників в одному підрозділі з однієї династії складає 6 осіб. Зараз у трудових династіях атомників ще працюють люди, які розпочинали будувати перші атомні блоки на території України. Небезпідставно атомники пишались і пишуться цими прикладами.

На жаль, в суспільного явища трудова династія з'явилась інша сторона, негативна. Цьому сприяв викривлений розвиток суспільства та свідомості українців. Відбувалися непоодинокі факти, коли родичі, що разом працюють в підрозділах ДП НАЕК «Енергоатом», зловживали своїми сімейними стосунками. Це стосується в основному тих випадків, де мала місце спільна робота, коли один із родичів займав певну посаду, маючи при цьому владу. Наприклад, ініціатива преміювання, встановлення рівня заробітної плати, контролю за виконанням правил внутрішнього трудового розпорядку тощо. Непоодинокі випадки, коли родич – посадова особа, використовував свої повноваження зловживаючи ними, відразу створюючи в трудовому колективі середовище, де відчуття несправедливості домінувало, а люди зневірялись в можливості належно захистити свої права. Така система несправедливості стосується всього спектру суспільних відносин, де свій тягне свого, а в основі не конкурентність інтелекту, а кумівство, де діє не дух закону і справедливості, а правові маніпуляції, де використання влади застосовується для задоволення свого інтересу. Таким чином, позитивне явище трудової династії перетворювалося в негативне явище сімейного клану. Різниця між цими двома явищами крихка, на перший погляд. Проте, якщо проаналізувати проблему глибше, то різниця є колосальною. В їх основі ціннісний підхід, стереотип, бачення та цілі, які ставляться для досягнення.

Цінності трудової династії благородні, корисні для суспільства, трудового колективу та корпоративної культури. Тут і повага до батьків, і повага до праці, правильне виховання своїх дітей тощо.

А от сімейний клан – це паразит в корпоративній культурі та суспільстві. Його існування творить несправедливість, демотивує трудовий колектив, нівелює корпоративну етику. Існування сімейного клану забезпечується зловживанням владними повноваженнями на користь близьких осіб.

Але є одне «але». Багато сімейних кланів починались як трудові династії. Це той випадок, коли добрими намірами вистилається дорога до пекла. Чому так сталося – тема окремого дослідження. На мій погляд, основною причиною є загальний розвиток негативних процесів в нашому суспільстві в новітній історії України, коли корупція фактично стала частиною нашої культури, пронизала всі верстви суспільства, поглинула всі суспільні відносини. В Україні з корупцією почали народжуватися, адже треба дати хабаря в пологовому будинку, жити (дитячі садочки, школи, ВУЗи, ЖЕКи, лікарні, працевлаштування, дозволи тощо), з корупцією вмирили (дійшло до того, що навіть місце на цвинтарі доводиться купувати).

У 2014 році було прийнято Закон України «Про запобігання корупції» (далі по тексту Закон), основною метою якого є усунення всіх вище перелічених негативних корупційних явищ. Після цього в трудових колективах почалися розмови, що нібито Закон забороняє трудові династії. Але чи так це насправді? На мій погляд, таке твердження абсолютно не відповідає дійсності, а є простою маніпуляцією, або нерозумінням Закону.

Жодних заборон на існування трудових династій в Законі немає. Цього неможливо зробити з огляду на конституційне право кожного громадянина на працю та вільний вибір професії.

Водночас, як я вже вказав вище, гарне і позитивне явище «трудова династія» в багатьох випадках почало перетворюватися на негативне та шкідливе явище «сімейний клан». Законом визначено зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів. Вперше в український правообіг вводилися такі поняття як «приватний інтерес», «потенційний» і «реальний конфлікти інтересів», «пряме підпорядкування».

Розберемося з цими поняттями.

Конфлікт інтересів – це явище, коли виникає суперечність між приватним інтересом посадової особи та її посадовими повноваженнями, що може вплинути чи впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення або на вчинення чи утримання від вчинення дій під час виконання своїх повноважень. **Приватний інтерес** – це будь-який інтерес особи, зумовлений особистими, сімейними, дружніми, чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, в тому числі через членство або діяльності в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях. Тобто, конфлікт інтересів – це коли у посадової (службової) особи при виконанні своїх повноважень виникає приватний інтерес, який впливає чи може вплинути на прийняті рішення при виконанні посадових обов'язків.

Пряме підпорядкування – це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Закон визначає два різновиди конфлікту інтересів, потенційний і реальний.

Потенційний конфлікт інтересів – це коли в особи існує приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішення, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання нею повноважень.

Наприклад. У керівника одного великого структурного підрозділу державного підприємства у підпорядкуванні працює дружина. Причому, в даному випадку не має значення чи вона працює у безпосередньому підпорядкуванні чи ні, головне факт наявності в неї (дружини) відносин прямої організаційної або правової залежності від її керівника (в даному випадку її чоловіка), в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо. При такій буденній конструкції у посадової особи-керівника структурного підрозділу (чоловіка) виникає потенційний конфлікт інтересів, тому-що в особі своєї дружини - підпорядкованого працівника він має приватний інтерес який може вплинути на об'єктивність потенційно прийнятого рішення відносно дружини. Тому до моменту прийняття будь-якого рішення тут існує потенційний конфлікт інтересів.

Реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом посадової особи та її посадових повноважень, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дії під час виконання зазначених повноважень.

Наприклад. У керівника одного великого структурного підрозділу державного підприємства у підпорядкуванні працює дружина. Причому, в даному випадку не має значення чи вона працює у безпосередньому підпорядкуванні чи ні, головне факт наявності в неї (дружини) відносин прямої організаційної або правової залежності від її керівника (в даному випадку її чоловіка), в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо. Керівник підрозділу перед керівником підприємства ініціює виплату премії своїй дружині. Причому, під час визначення розміру премії вже існує суперечність між приватним інтересом в особі власної дружини та посадовими обов'язками - справедливий розподіл премій. Саме в момент підписання службової записки на ініціювання премії в нього вже виникає реальний конфлікт інтересів і він вчиняє дії в стані реального конфлікту інтересів. Можливо, цей керівник визначив розмір премії дуже справедливо, але такі делікатні відносини не можуть залежати від стійкості доброчесності керівника. Тому законодавець ввів необхідність контролю за подібними випадками та визначив механізми запобігання зловживаннями.

Таким чином, при потенційному конфлікті інтересів існує обґрунтована ймовірність виникнення суперечності між приватним інтересом та посадовими обов'язками, а при реальному конфлікті інтересів суперечність вже існує. Тому реальний конфлікт інтересів є явищем більш небезпечним для суспільних відносин, ніж потенційний конфлікт інтересів. Але реальному конфлікту інтересів завжди передує потенційний конфлікт інтересів.

Отже, коли один із членів трудової династії займає посадове становище, тобто є посадовою особою на підприємстві, а в його підпорядкуванні працюють члени сім'ї, виникає потенційний конфлікт інтересів який необхідно негайно врегулювати щоб він не переріс в реальний конфлікт інтересів. Закон запроваджує **механізм запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.**

Посадові особи зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про наявність в неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язані вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Закон визначає наступні **заходи зовнішнього чи самостійного врегулювання конфлікту інтересів:**

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення на іншу посаду;
- звільнення особи.

Звільнення особи є виключним заходом врегулювання конфлікту інтересів, а тому його можна застосувати виключно у випадках якщо конфлікт інтересів має постійний характер і неможливо застосувати будь-який інший захід, в тому числі і переведення на іншу посаду через незгоду особи на це.

Закон надає можливість самостійно вжити заходів із врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу до повноважень якого належить звільнення з посади. При цьому позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

В Законі щодо конфлікту інтересів застосовано проактивний підхід посадової особи, тобто, на посадовця відразу покладається обов'язок діяти. Перш за все, не допускати настання конфлікту інтересів, а якщо він все ж наступає, то необхідно знову ж таки діяти, інакше наступає відповідальність. В залежності від ситуації вона може бути цивільна, адміністративна, а в разі тяжких наслідків, мова може йти і про кримінальну відповідальність.

Окремі порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є адміністративними правопорушеннями та складають окремі склади адміністративних правопорушень, диспозиція і санкція яких викладені в **ст. 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення**. Такого виду правопорушення не є корупційними, а відповідно до Закону відносяться до правопорушень пов'язаними з корупцією. Це діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, на яку поширюються обмеження, заборони та обов'язки встановлені Законом.

Отже статтею 172-7 КУпАП встановлено, що:

- неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів –
тягнуть за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.
- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів –

тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Крім накладення такого стягнення особу, вона також буде внесена до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення або правопорушення пов'язані з корупцією. Отже, як ми бачимо порушення приписів, які пов'язані з конфліктом інтересів тягнуть за собою серйозну відповідальність, а тому необхідно дуже ретельно підходити до вирішення даного питання.

Таким чином, на існування та розвиток трудових династій не існує жодних заборон. Законом лише введено превентивні заходи, які не дозволять трудовій династії згодом перетворитись на сімейний клан, в якого немає майбутнього.

Починаючи з 2015 в ДП НАЕК «Енергоатом» активно впроваджувався Закон України «Про запобігання корупції». Врегулювались всі конфлікти інтересів, які існували у посадових осіб, пов'язані з прямим підпорядкуванням близьких осіб.

Так, протягом 2015 року було врегульовано 243 конфлікти інтересів у зв'язку із прямим підпорядкуванням близьких осіб, протягом 2016 року – 45 конфліктів інтересів, протягом 2017 року – 41 випадок. Слід зазначити, що наявність прямого підпорядкування серед близьких осіб не свідчить, що таке підпорядкування існує між членами трудової династії. Але можна переконливо стверджувати, що в цих цифрах є й члени трудових династій.

Тому трудова династія як була так і буде для ДП НАЕК «Енергоатом» гордістю. Запроваджуючи механізми врегулювання конфлікту інтересів між членами трудової династії відповідальна особа повинна ретельно досліджувати ці випадки і застосувати найбільш ефективний механізм, який якнайкраще сприятиме корпоративним цінностям нашої Компанії.

Олег Поліщук - директор із запобігання і протидії корупції – радник президента ДП НАЕК «Енергоатом», Уповноважений з виконання Антикорупційної програми