

О.Р. Сторожук

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті досліджуються соціально-економічні державні гарантії забезпечення реалізації правового статусу дипломатичних працівників.

Ключові слова: соціально-економічні державні гарантії, стимулювання, державний службовець, дипломатичний працівник, правовий статус, дипломатична служба.

В статье исследуются социально-экономические государственные гарантии обеспечения реализации правового статуса дипломатических работников.

Ключевые слова: социально-экономические государственные гарантии, стимулирование, государственный служащий, дипломатический работник, правовой статус, дипломатическая служба.

Paper investigates social and economic state guarantees for the implementation of the legal status of diplomatic officers.

Keywords: social and economic state guarantees, incentives, public servant, diplomatic officer, legal status, diplomatic service.

Метою дослідження є визначення ролі та значення соціально-економічних державних гарантій забезпечення реалізації правового статусу дипломатичних працівників, як одного з видів стимулювання їх роботи, для підвищення ефективності проходження дипломатичної служби, виконання органами дипломатичної служби своїх завдань і функцій, оскільки сьогодні соціально-економічні стимули в такому аспекті, на нашу думку, ще недооцінюються.

Велике практичне значення стимулу, у тому числі і економічного характеру, як універсальної наукової категорії, завжди цікавило дослідників різних наукових спрямувань [1; 2; 3, 4]. Водночас дослідження соціально-економічних стимулів як державної гарантії забезпечення реалізації їх правового статусу, тобто стимулювання роботи дипломатичних працівників економічними стимулами в процесі проходження ними дипломатичної служби, під час виконання дипломатичних функцій та впливу цієї гарантії на ефективність проходження дипломатичної служби в науковій літературі ґрунтовно не проводилося. Тому дослідження соціально-економічних стимулів у такому аспекті є, на нашу думку, актуальним.

Проходження дипломатичної служби дипломатичними працівниками як державними службовцями полягає перш за все в реалізації ними свого правового статусу і в першу чергу таких його ключових елементів, як права та обов'язки. Для реалізації правового статусу дипломатичних працівників держава повинна вжити відповідних заходів для цього, тобто застосувати відповідні способи і засоби для забезпечення такої реалізації, створивши, таким чином, відповідні умови. Очевидно, що тільки за умови застосування належних способів і засобів забезпечення реалізації правового статусу можливе ефективне виконання дипломатичними працівниками своїх функцій, а, відповідно, ефективне виконання завдань та функцій органами дипломатичної служби. Зазначені способи та засоби можна ще назвати гарантіями держави щодо забезпечення реалізації дипломатичними працівниками свого правового статусу, тобто державними гарантіями забезпечення проходження ними дипломатичної служби.

Гарантія у перекладі з французької (*garantie*) означає поруку, умову, забезпечення чого-небудь [5]. Гарантувати – забезпечувати, робити реальним. Термін “гарантія” застосовується також для позначення способів та засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення чого-небудь.

Однією із головних і, на нашу думку, ефективних державних гарантій є стимулювання, оскільки воно спонукає особу до належного проходження дипломатичної служби. Належне застосування такої державної гарантії забезпечення реалізації правового статусу дипломатичних працівників, як стимулювання, є запорукою ефективного виконання дипломатичними працівниками своїх функцій, а, відповідно, ефективного виконання завдань та функцій органами дипломатичної служби.

Проблема стимулювання праці в Україні, яка нещодавно стала на шлях ринкових перетворень, є актуальною і сьогодні. Це пов'язано, насамперед, зі значним розширенням можливостей стимулювання праці.

Трансформація економіки зняла численні, штучно створені адміністративні обмеження, які зрівняли можливості громадян заробляти відповідно до трудових внесків і претендувати на інші види стимулювання. Під впливом загальних тенденцій відбуваються зміни і в сфері державної, в т.ч. дипломатичної, служби. Можна сказати, що тепер дипломатична служба незалежної України має більш гнучку систему стимулювання праці, ніж 15–20 років тому, вона спрямована на забезпечення успішного проходження дипломатичної служби, підвищення її ефективності.

Діалектика стимулювання – це процес спонукання працівника до більш продуктивної діяльності. І було б недоречно його не враховувати в нашій країні, на дипломатичній службі, в системі її органів.

Стимулювання, на нашу думку, – це своєрідна форма посилення значущості тих функцій, які виконуються дипломатичними працівниками.

Пріоритетними, на нашу думку, є соціально-економічні стимули.

Спілкування з дипломатичними працівниками щодо того, які стимули найважливіші для успішного проходження ними дипломатичної служби, підводить до такого ж висновку.

Немає сенсу доводити, чому саме соціально-економічні стимули виявилися найважливішими. Абрахам Маслоу, розробляючи відому в науці систему стимулів, стверджував, що “ситого не привабиш хлібом, хліб важливий для того, у кого його немає” [6]. Відомий японський бізнесмен Кадзума Татаєсі пише: “Велика заробітна плата – велика ефективність – такий досвід мого менеджменту”. Цю залежність він виразив наступною схемою: зростання ефективності – падіння собівартості – падіння цін – зростання продажів – зростання заробітної плати – зростання купівельної спроможності – зростання продажів – зростання доходів – зростання заробітної плати – зростання ефективності і так далі по колу взаємопов'язаних факторів [7, 8, 9].

Водночас слід зазначити, що українська економіка ще неспроможна забезпечити максимальне застосування соціально-економічних стимулів.

Однак якщо не вирішувати питання підвищення заробітної плати дипломатичним працівникам, то удосконалення матеріального стимулювання полягатиме лише у покращанні технології преміювання і встановленні відповідних надбавок до посадових окладів. Діалектика преміювання і надбавок полягає у переході із суто кількісних і часто безадресних методів до якісних, індивідуальних методів з урахуванням можливого стимулюючого впливу на проходження дипломатичними працівниками дипломатичної служби. “Інакше кажучи, – писав Г.Л. Смірнов, – мудрість матеріального стимулювання зводиться не стільки до того, щоб більше платити, а щоб платити з розумом: скільки, кому, за що і коли” [10].

У практиці застосування нових принципів стимулювання, до яких потрібно перейти в органах дипломатичної служби, необхідно враховувати, що матеріальне стимулювання не тільки позначається на забезпеченні бажаного рівня життя дипломатичних працівників, але й відповідним чином впливає на формування соціально-психологічних якостей, виступає фактором виховання. В осіб, які мають матеріально-практичний підхід до своєї роботи, деякі дослідники відзначають швидке пристосування до навколишнього середовища та змін у роботі, бажання досягнути і підтримувати високий рівень виробництва, бажання підтримувати і зберігати ефективність своєї праці при застосуванні різних стилів керівництва, демонструючи свої успіхи, вони можуть бути стимулом для інших працівників [11].

Проведені нами дослідження довели, що коли працівники вважають, що їх праця недостатньо оплачується, інтерес до роботи зникає. У той же час зазначимо,

що проблеми удосконалення оплати праці не вирішені і в багатьох економічно розвинених країнах. Автори книги “Американський менеджмент на порозі XXI століття”, наприклад, звертають увагу на те, що “системи оплати праці, прийняті більшістю американських компаній, вже не відповідають сучасним потребам. Вони негнучкі, не відповідають достатнім мотиваційним ефектам і слабо стимулюють підвищення виробництва” [12, с. 156].

Про соціально-економічні гарантії забезпечення проходження дипломатичної служби дипломатичними працівниками йдеться в Законі України “Про дипломатичну службу”. Відповідно до Закону заробітна плата працівників дипломатичної служби складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, за науковий ступінь, надбавки за вислугу років, за знання іноземних мов та інших надбавок, передбачених законодавством. Посадові оклади працівників дипломатичної служби встановлюються залежно від складності покладених на них повноважень та ступеня відповідальності. Доплата дипломатичному працівникові за дипломатичний ранг провадиться відповідно до присвоєного рангу. У разі призначення на приписану до дипломатичного рангу посаду державного службовця, який вперше приймається на дипломатичну службу і не має дипломатичного рангу, до присвоєння дипломатичного рангу такому працівникові виплачується доплата за ранг державного службовця відповідно до присвоєного йому рангу. З дня присвоєння дипломатичного рангу виплата доплати за ранг державного службовця відповідно припиняється на час перебування на дипломатичній службі.

Розміри надбавок за дипломатичні ранги дипломатичним працівникам встановлюються Кабінетом Міністрів України. Надбавка за вислугу років виплачується дипломатичним працівникам щомісяця у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг і залежно від стажу роботи у державних органах у таких розмірах: понад 3 роки – 10 %, понад 5 років – 15 %, понад 10 років – 20 %, понад 15 років – 25 %, понад 20 років – 30 %, понад 25 років – 40 %.

Дипломатичним працівникам можуть встановлюватися надбавки за особливі умови роботи, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та інші надбавки і доплати, а також може надаватися матеріальна допомога для розв'язання соціально-побутових питань. Дипломатичні працівники, направлені у довготермінове відрядження, крім заробітної плати, визначеної цією статтею, отримують компенсаційні виплати в іноземній валюті.

Умови оплати праці дипломатичних працівників, розміри їх посадових окладів, компенсаційних виплат, надбавок, доплат і матеріальної допомоги, у тому числі надбавок на непрацюючих членів сім'ї працівника закордонної дипломатичної установи України, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Дипломатичним працівникам надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення.

Дипломатичним працівникам, які мають стаж роботи в державних органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток, розмір допомоги на оздоровлення встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Особливості надання відпусток главам дипломатичних представництв України за кордоном, главам представництв України при міжнародних організаціях, а також іншим дипломатичним працівникам, направленим у відрядження до закордонних дипломатичних установ України, розміри та порядок виплати їм допомоги на оздоровлення визначаються Кабінетом Міністрів України.

Разом із цим необхідно зазначити, що соціально-економічні гарантії не зводяться тільки до зарплати та відпусток. Окрім них, Законом передбачені й інші види та форми соціального захисту.

Дипломатичні працівники також забезпечуються житлом у встановленому законодавством України порядку. Ті дипломатичні працівники, яким присвоєно дипломатичний ранг Надзвичайного і Повноважного Посла, Надзвичайного і Повноважного Посланця першого класу, Надзвичайного і Повноважного Посланця другого

класу, мають право на додаткову житлову площу в розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України. Дипломатичним працівникам, які потребують відповідно до законодавства поліпшення житлових умов, надається земельна ділянка та безвідсотковий кредит на строк до 20 років. Умови надання кредиту встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Працівники дипломатичної служби та члени їх сімей, які проживають разом з ними, користуються також медичним обслуговуванням та санаторно-курортним лікуванням у порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України. Право на медичне обслуговування та санаторно-курортне лікування зберігається за дипломатичними працівниками в разі виходу на пенсію або у відставку.

Слід також зазначити, що дружинам (чоловікам) дипломатичних працівників під час їх звільнення з роботи у зв'язку з довготерміновим відрядженням чоловіка (дружини) виплачується грошова допомога міністерствами, іншими органами державної влади, державними підприємствами, установами, організаціями, в яких вони працювали до виїзду за кордон, у порядку та розмірах, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

Час перебування за кордоном дружини (чоловіка) дипломатичного працівника за місцем проходження дипломатичної служби, відрядження до закордонної дипломатичної установи зараховується до страхового стажу, про що Міністерство закордонних справ України робить запис у трудовій книжці зазначених осіб.

Порядок нарахування страхового стажу зазначеній категорії осіб встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Дружини (чоловіки), які перебували за кордоном за місцем проходження дипломатичної служби працівниками дипломатичної служби, після закінчення строку довготермінового відрядження дипломатичних працівників повертаються на роботу до міністерств, інших органів державної влади, державних підприємств, установ, організацій, в яких вони працювали до виїзду за кордон, де їм надається посада, рівноцінна тій, яку вони займали. Дипломатичні працівники забезпечуються предметами представницької екіпіровки в порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до ст. 39 Закону життя і здоров'я дипломатичних працівників підлягають обов'язковому державному страхуванню в порядку, встановленому законодавством України. Працівники дипломатичної служби, направлені у довготермінове відрядження, підлягають обов'язковому державному медичному страхуванню в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі загибелі (смерті) дипломатичного працівника під час виконання покладених на нього службових обов'язків сім'ї загиблого здійснюються компенсаційні виплати в розмірі десятирічної заробітної плати за останньою посадою, яку обіймав працівник в органах державної влади, а в разі перебування у довготерміновому відрядженні – за останньою його посадою до направлення у довготермінове відрядження.

У разі загибелі (смерті) Надзвичайного і Повноважного Посла України або Постійного представника України, Представника України при міжнародній організації під час виконання ним службових обов'язків витрати, пов'язані з організацією поховання і проведенням ритуалу, а також із спорудженням на могилі надгробку, здійснюються за рахунок держави у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі заподіяння дипломатичному працівникові під час виконання ним службових обов'язків каліцтва або іншої шкоди здоров'ю, що виключає можливість продовження ним професійної діяльності, для нього здійснюються компенсаційні виплати в розмірі п'ятирічної заробітної плати за останньою посадою, яку обіймав працівник в органах державної влади, а у разі перебування у довготерміновому відрядженні – за останньою його посадою до направлення у довготермінове відрядження.

Окрім того, такому працівникові щомісячно виплачується компенсація в розмірі різниці між втраченою заробітною платою і призначеною пенсією без урахування одноразової страхової суми.

У ст. 40 Закону зазначається, що пенсія дипломатичним працівникам призначається відповідно до Закону України "Про державну службу" та виплачується в

частині, що не перевищує розміру пенсії із солідарної системи, що призначається відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, за рахунок коштів Пенсійного фонду України. Частина пенсії, що перевищує цей розмір, виплачується за рахунок коштів Державного бюджету України.

У разі виходу на пенсію дипломатичних працівників, які направлені у довготермінове відрядження, визначення заробітної плати, з якої обчислюється пенсія цим працівникам, та посадових окладів для цілей виплати грошової допомоги здійснюється з огляду на посадові оклади відповідних прирівняних посад працівників центрального апарату Міністерства закордонних справ з урахуванням відповідних надбавок, передбачених Законом. Дипломатичним працівникам у разі виходу на пенсію за наявності стажу державної служби не менше 10 років виплачується грошова допомога у розмірі 10 місячних посадових окладів.

Значну частину соціально-економічних гарантій можна віднести до так званих пільг для дипломатичних працівників, але під час проходження дипломатичної служби в Україні ці пільги не є значними, вони істотно не відрізняються від пільг інших державних службовців та принципово не впливають на ефективність проходження дипломатичної служби.

Набагато важливішими та відповідно ефективнішими є пільги для дипломатичних працівників, під час проходження ними дипломатичної служби за кордоном, у закордонних дипломатичних установах.

Цими пільгами є привілеї та імунітети, якими користуються дипломатичні працівники у державі перебування відповідно до Віденської конвенції про дипломатичні зносини, Віденської конвенції про консульські зносини, двосторонніх міжнародних договорів України, перш за все двосторонніх Консульських конвенцій, а також законодавства держави перебування.

Відповідно до міжнародного права дипломатичний працівник є особою недоторканною, він не підлягає арешту або затриманню у будь-якій формі, держава перебування зобов’язана ставитися до нього з повагою і вживати усіх необхідних заходів для попередження будь-яких посягань на його особу, свободу або гідність, приватна резиденція дипломатичного працівника користується такою ж недоторканністю і захистом, що і приміщення дипломатичного представництва, його документи, пошта і, за деякими винятками, майно також користується недоторканністю.

Дипломатичний працівник звільняється від усіх державних, районних і муніципальних податків, зборів і мита. Держава перебування, відповідно до її законів і правил, дозволяє ввозити і звільняє від усіх податків, зборів, мита предмети, призначені для особистого користування дипломатичного працівника або членів його сім’ї, які живуть разом із ним, у тому числі предмети, необхідні для його облаштування. Особистий багаж дипломатичного працівника звільняється від огляду, якщо немає серйозних підстав вважати, що він містить предмети, ввіз і вивіз яких заборонено законом або регулюються карантинними правилами держави перебування. Зазначеними привілеями та імунітетами користуються також і члени сім’ї дипломатичного працівника, які проживають разом із ним, за умови, що вони не є громадянами держави перебування.

Ці та інші пільги дипломатичних працівників надаються для більш ефективного проходження ними дипломатичної служби і, відповідно, забезпечення таким чином ефективного здійснення своїх функцій закордонними дипломатичними установами України.

Система соціально-економічних заходів, передбачених у Законі України “Про дипломатичну службу”, в інших актах законодавства покликана забезпечити ефективну реалізацію правового статусу дипломатичних працівників, тобто ефективне проходження ними дипломатичної служби. Однак на практиці далеко не всі задекларовані норми законодавства застосовуються в повній мірі, у зв’язку з чим існує загроза втрати довіри та поваги до органів дипломатичної служби, падіння авторитету дипломатичної служби взагалі, що, у свою чергу, ускладнить підбір кваліфікованих кадрів та втрату існуючих.

На нашу думку, питання соціально-економічного забезпечення дипломатичних працівників, у тому числі і оплати їх праці, з урахуванням особливостей проходження дипломатичної служби, повинно врегулюватися окремим актом законодавства. Необхідно зазначити, що, на жаль, на сьогодні відсутні серйозні наукові дослідження з проблемних напрямків соціально-економічного забезпечення та захисту дипломатичних працівників. Соціально-економічні гарантії забезпечення реалізації правового статусу дипломатичних працівників, робота в цій сфері, у тому числі щодо забезпечення реальної реалізації положень законодавства з цих питань, повинні розглядатися як ключовий засіб підвищення ефективності проходження дипломатичними працівниками дипломатичної служби, збереження та покращання дипломатичних кадрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : 1935. – Т. 2. – 372 с.
2. *Тейлор Ф.* Административно-хозяйственная организация промышленного предприятия / Ф. Тейлор. – М., 1912. – 137 с.
3. *Тейлор Ф.У.* Менеджмент / Ф.У. Тейлор ; пер. с англ. – М. : Контроллинг, 1992. – 319 с.
4. Службная карьера / Под ред. Охотского Е.В. – М. : Экономика, 1998. – 304 с.
5. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. – Т. 1. – М. : Мысль, 1935.
6. *Maslov A.* The farther reaches of human nature / A. Maslov. – N.Y. Vilcing, 1971. – P. 423.
7. *Татаеси К.* Вечный дух предпринимательства / Кадзума Татаеси. – М. : Прогресс, 1994. – 200 с.
8. *Панюков В.С.* Оцените свои способности / В.С. Панюков. – “ЭКО”, 1974. – № 2. – С. 76–88.
9. *Поляков В.* Как получить работу по выбранной профессии / В. Поляков // Человек и карьера. – 1994. – № 4. – С. 119.
10. *Смирнов Г.Л.* Советский человек / Г.Л. Смирнов. – М. : Политиздат, 1971. – 252 с.
11. Allutto D. Men. Motivation and Produktivtu / D. Allutto. – Professional Management. – 1962. – U. 10. – № 2.
12. *Грейсон Джексон мл.* Американский менеджмент на пороге XXI века / Джексон Грейсон мл., Карла О’Делл ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1991.

Отримано 28.03.2013