

УДК 341.16

DOI: 10.26565/2075-1834-2020-29-47

ВНУТРІШНЯ СИСТЕМА ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ МІЖНАРОДНИХ ФІНАНСОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Фомін П. В.,

аспірант кафедри міжнародного
і європейського права
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
м. Харків, 61022, майдан Свободи 4,
e-mail: fomin@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1951-9860>

АНОТАЦІЯ: у статті проаналізовано положення статутних та процедурно-процесуальних актів (Статути, Правила, Керівництва для персоналу тощо), прийнятих у межах міжнародних фінансових організацій (Міжнародний валютний фонд, Світовий банк, Міжамериканський банк розвитку, Азійський банку розвитку, Африканський банк розвитку) щодо порядку врегулювання виникаючих суперечок між персоналом та адміністрацією. Підкреслено, що попередження та вирішення суперечок привертає значну увагу, оскільки ефективне запобігання та вирішення трудових спорів є критично важливим для надійних та продуктивних трудових відносин у всьому світі. Зазначено, що внутрішня систем правосуддя означених фінансових організацій спрямована, передусім, на вирішення пов'язаних із роботою проблем і претензій з метою забезпечення гармонійної і взаємоповажної робочої обстановки та безперервного й ефективного функціонування самої організації. Встановлено, що у внутрішньому механізмі розв'язання трудових спорів функціонує двоступенева система, яка включає неформальний (Омбудсмен, служба посередництва тощо) та формальний рівні (адміністративний перегляд, адміністративні трибунали тощо). Наголошено увагу на тому факті, що адміністративні суди виступають незалежними судовими форумами для вирішення трудових спорів, які виникають між міжнародними фінансовими організаціями та їх працівниками, і, що заява може бути подана лише після вичерпання всіх доступних каналів адміністративного перегляду. Вказано, що вирішення трудових спорів на неформальному рівні є оперативним, конфіденційним та добровільним. Акцентовано увагу на тому, що адміністративні трибунали, засновані у системі міжнародних фінансових організацій, на відміну від Організації Об'єднаних Націй, є одноланковими, а їхні рішення є остаточними і не підлягають подальшому оскарженню. Зроблено відповідні висновки.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: внутрішня система правосуддя, трудові права, спір, міжнародні міжурядові організації, міжнародні цивільні службовці.

ВНУТРЕННЯЯ СИСТЕМА УРЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ ФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Фомин П. В.,

аспирант кафедры международного
и европейского права
юридического факультета
Харьковского национального университета
имени В.Н. Каразина,
г. Харьков, 61022, площадь Свободы 4,
e-mail: fomin@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1951-9860>

АННОТАЦИЯ: в статье проанализированы положения уставных и процедурно-процессуальных актов (Уставы, Правила, Руководства для персонала и т.д.), принятых в рамках международных финансовых организаций (Международный валютный фонд, Всемирный банк, Межамериканский банк развития, Азиатский банк развития, Африканский банк развития) о порядке урегулирования возникающих споров между персоналом и администрацией. Подчеркнуто, что предупреждения и разрешения споров привлекает значительное внимание, поскольку эффективное предотвращение и разрешение трудовых споров является критически важным для надежных и производительных трудовых отношений во всем мире. Отмечено, что внутренняя систем правосудия указанных финансовых организаций направлена, прежде всего, на разрешение связанных с работой проблем и претензий с целью обеспечения гармоничной и взаимоуважительной рабочей обстановки, а также непрерывного и эффективного функционирования самой организации. Установлено, что во внутреннем механизме разрешения трудовых споров функционирует двухступенчатая система, которая включает неформальный (Омбудсмен, служба посредничества и т.п.) и формальный уровне (административный пересмотр, административные трибуналы и т.д.). Отмечено внимание на том факте, что административные суды выступают независимыми судебными форумами для разрешения трудовых споров, возникающих между международными финансовыми организациями и их работниками, а заявление может быть подано только после исчерпания всех доступных каналов административного пересмотра. Указано, что решение трудовых споров на неформальном уровне является оперативным, конфиденциальным и

добровольным. Акцентируется внимание на том, что административные суды, основанные в системе международных финансовых организаций, в отличие от Организации Объединенных Наций, являются одноступенчатыми, а их решения являются окончательными и не подлежат дальнейшему обжалованию. Сделаны соответствующие выводы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: внутренняя система правосудия, трудовые права, спор, международные межправительственные организации, международные гражданские служащие.

INTERNAL SYSTEM OF LABOR DISPUTES SETTLEMENT WITHIN INTERNATIONAL FINANCIAL ORGANIZATIONS

Pavel Fomin,

postgraduate student
of the Department of International
and European Law at the V. N. Karazin
Kharkiv National University
Kharkiv, 61022, Maidan Svobody 4,
e-mail: fomin@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1951-9860>

ANNOTATION: the article analyzes provisions of the statutory and procedural acts (Statutes, Rules, Staff Manuals etc.) adopted within the international financial institutions (International Monetary Fund, World Bank, Inter-American Development Bank, Asian Development Bank, African Development Bank) regarding the settlement of disputes emerging between the staff and the administration. It is emphasized that dispute prevention and resolution is today attracting more and more attention, as the effective prevention and resolution of labour disputes is critical for sound and productive employment relations worldwide. It is noted that the internal justice systems of these financial institutions are aimed primarily at resolving work-related issues and claims in order to ensure a harmonious and respectful working environment. It has been established that the internal mechanism for resolving labor disputes has a two-tier system, which includes informal (Ombudsman, mediation service, etc.) and formal levels (administrative review, Administrative tribunals, etc.). It is paid attention to the fact that administrative tribunals serve as the independent judicial forums for the resolution of employment disputes arising between international financial organizations and their staff members and application may be filed only after the exhausting all available channels of administrative review. It is indicated that all the resolution of labor disputes within the informal level is operational confidential and voluntary. Attention is drawn to the fact that, unlike the United Nations, the administrative tribunals established in the system of international financial institutions are single-level, and their decisions are final and are not subject to further appeal. The relevant conclusions have been drawn.

KEY WORDS: internal justice system, labor rights, dispute, international intergovernmental organizations, international civil servants.

Постановка проблеми. Міжнародні міжурядові організації (далі – ММУО) користуються низкою привілеїв та імунітетів, наданих їм згідно з їхніми установчими та загальними угодами (Статуту, Конвенція про привілеї та імунітети Об'єднаних Націй, Конвенція про привілеї та імунітети спеціалізованих установ ООН), зокрема, й імунітетом від юрисдикції держав та судових позовів у національних судах задля забезпечення їх незалежного функціонування. Однак, наділення ММУО такими імунітетами не дозволяє персоналу міжнародних організацій пред'являти позови адміністрації організації в національних судах або трибуналах щодо захисту їхніх трудових прав. З огляду на це, альтернативний внутрішній механізм для вирішення спорів, пов'язаних з проходженням служби, є обов'язковим структурним елементом міжнародних організацій. Не є виключенням і міжнародні фінансові організації. Структура та порядок функціонування внутрішніх систем правосуддя у межах таких організацій відбувається з урахуванням специфіки їхньої діяльності та підвищеним рівнем відповідальності працівників. Разом з тим, такі системи не позбавлені недоліків, що, в свою чергу, може мати вплив на ефективність захисту прав персоналу.

Вищевикладене свідчить про актуальність обраної теми дослідження та її значення для міжнародного публічного права. Так, окремим аспектам діяльності міжнародних організацій та проходження міжнародної цивільної служби приділено увагу в роботах українських і зарубіжних науковців, серед яких: А. Абашидзе, М. Баймуратов, М. Буроменський, Є. Васько, Т. Сироїд, Л. Фоміна та ін. Разом з тим питання щодо захисту трудових прав співробітників ММУО в межах внутрішньої системи правосуддя висвітлено фрагментарно та потребує подальшого дослідження.

Мета статті полягає в наданні характеристики внутрішніх механізмів урегулювання трудових спорів міжнародних фінансових організацій.

Виклад основного матеріалу. Організаційна структура більшості ММУО передбачає заснування неофіційних та формальних систем внутрішнього врегулювання суперечок. Означені механізми дозволяють оскаржувати працівникам адміністративні рішення, пов'язані з проходженням служби та забезпечують канали для розгляду і вирішення спорів. Окремі елементи та процедури таких систем можуть мати низку відмінностей, зумовлених характером, метою, цілями та напрямками діяльності відповідних організацій. Разом з тим, більшість із них мають схожі риси. Так, зазвичай, у межах систем

внутрішнього правосуддя ММУО доступ до процесу розв'язання існуючої суперечки починається зі звернення до неформального (неофіційного) способу, який може бути представлений офісом Омбудсмена, службою посередництва тощо. У випадку неможливості урегулювання суперечки таким чином, особа може скористатися правом на звернення до формального рівня вирішення спору (адміністративний перегляд рішення, відповідні комітети, адміністративні трибунали тощо). Не є виключенням з цього правила й міжнародні фінансові організації.

Так, Міжнародний Валютний Фонд (далі – МВФ, Фонд), як й інші міжнародні організації, не підпадає під дію національного законодавства своїх держав-членів. Крім того, Фонд наділений певними привілеями та імунітетами, які мають важливе значення для забезпечення його незалежності від урядів держав-членів, а також для того, щоб співробітники могли виконувати свої обов'язки в якості міжнародних цивільних службовців виключно в інтересах організації. Автономія Фонду щодо національного законодавства про зайнятість обумовлює його обов'язок встановлювати внутрішні норми, які відображають широкі принципи трудового законодавства та міжнародного адміністративного права. Оскільки МВФ не передає суперечки щодо умов найму та прав персоналу на судовий розгляд у межах будь-якої національної правової системи, на нього покладається зобов'язання створити доступну, незалежну, авторитетну і справедливую внутрішню систему, яка дозволяє розглядати і вирішувати відповідні спори.

Варто зазначити, що у межах МВФ розроблено низку внутрішніх правових актів (Правила, Загальні адміністративні накази, Кодекси поведінки, адміністративні циркуляри, бюлетені тощо), у положеннях яких регламентовано питання щодо порядку та умов найму працівників, їхніх прав і обов'язків. Крім того, у випадку існування спору між Адміністрацією та працівником щодо порядку проходження служби або питань найму передбачено можливість вирішення спору шляхом звернення до Омбудсмена, здійснення адміністративного перегляду рішення, передачі спору до Комітету із розгляду скарг або Адміністративного трибуналу МВФ (далі – АТ МВФ).

Омбудсмен надає незалежну й об'єктивну допомогу при вирішенні проблем на робочому місці і в суперечках, пов'язаних із працевлаштуванням за зверненням співробітників або керівників шляхом посередництва та надання рекомендацій щодо вирішення спору [1]. При виконанні своїх обов'язків Омбудсмен є незалежним від будь-якої посадової особи, департаменту, відділення, бюро або іншого організаційного підрозділу Фонду [2]. Обговорення між працівниками та Омбудсменом носять повністю конфіденційний характер. Він не повинен мати будь-якої попередньої або подальшої роботи у Фонді і призначається після консультації з Комітетом асоціації персоналу на фіксований непоновлюваний термін. Крім того, задля забезпечення прозорості та неупередженості при вирішенні спору, приміщення Омбудсмена мають бути відокремлені від основних відділень Фонду та забезпечені окремим телефоном і доступом до електронної пошти. Омбудсмен видає щорічний звіт, в якому описуються проблеми, доведені до її / його уваги, їх результати і загальні проблеми, що виникають в окремих випадках; вона / він також зобов'язані довести до відома керуючого директора системні проблеми [1, с. 13]. Будь-які звіти Омбудсмена повинні бути підготовлені таким чином, щоб зберегти право на конфіденційність осіб, які довели питання до відома або надали інформацію. Подробиці конкретних випадків можуть бути розкриті лише за згодою таких осіб [2].

Адміністративний перегляд є кроком до переходу на формальний рівень вирішення спору. Означений процес дозволяє працівнику здійснювати запит стосовно перегляду рішення, що негативно впливає на його роботу чи кар'єру, пільги або інші умови роботи, спочатку відповідальним лінійним керівником, а потім начальником відділу кадрів. Адміністративний перегляд представляє собою формальний процес, в якому заявник повинен вказати рішення, яке оскаржується, передбачувану невідповідність рішення правилам або постанові Фонду, факти, відомі співробітнику і запитувану допомогу. Співробітник, який вважає, що йому не вдалося отримати належне відшкодування шляхом проведення адміністративного перегляду, має право передати спір до Комітету із розгляду скарг. Такі скарги розглядаються групою експертів, до складу яких входять досвідчені арбітри з питань управління трудовими ресурсами і два співробітника, один з яких призначається керівництвом, а інший – Комітетом асоціації персоналу. Комітет може розглянути скаргу на підставі письмового протоколу або шляхом проведення усного слухання; як співробітник, так і Фонд можуть викликати і допитувати свідків та отримувати відповідні документи від іншої сторони; співробітникам може надавати допомогу адвокат або інша особа за їхнім вибором. Висновки Комітету подаються в якості рекомендацій. Комітет періодично надає звіти про передані йому справи, свої рекомендації і відповіді [3, с. 4-5].

Останнім і вищим рівнем розгляду адміністративних рішень є, створений у 1994 році, Адміністративний трибунал Фонду (далі – АТ МВФ, Трибунал МВФ). АТ МВФ функціонує в якості незалежного судового органу для вирішення трудових спорів, що виникають між Фондом та його персоналом. Трибунал МВФ уповноважений приймати рішення за будь-якою заявою, поданою співробітником, який оскаржує законність адміністративного акту, що негативно впливає на нього; або ж учасником чи бенефіціаром будь-якого пенсійного плану, підтримуваного Фондом, який оспорує

законність адміністративного акта, що стосується або виникає в межах будь-якого такого плану і негативно впливає на заявника (ст. II (1)). Під адміністративним актом розуміється будь-яке індивідуальне чи нормативне рішення, прийняте адміністрацією персоналу Фонду (ст. II (2)). Скарга може бути подана до Трибуналу МВФ лише після використання всіх доступних каналів адміністративного розгляду (ст. V (1)) [4].

АТ МВФ складається з п'яти членів, включаючи Голову. Члени Трибуналу призначаються таким чином: Президент призначається керуючим директором на чотири роки після консультації з Асоціацією персоналу і зі схвалення Виконавчої ради; інші члени призначаються керуючим директором на чотири роки після відповідної консультації, два члени призначаються строком на два роки. Члени повинні бути громадянами країни-учасниці Фонду на момент їх призначення, мати кваліфікацію, необхідну для призначення на високий судовий пост, або бути юристами визнаної компетенції та не повинні мати жодних колишніх або нинішніх трудових відносин з Фондом. Члени Трибуналу МВФ повинні бути повністю незалежними при виконанні своїх обов'язків; вони не повинні отримувати будь-яких інструкцій або піддаватися будь-яким обмеженням (ст. VII-VIII). Особливості подання скарги, участі в засіданні, порядок прийняття рішення, його перегляд у зв'язку з нововиявленими обставинами та тлумачення регулюються Статутом і Правилами процедури АТ МВФ.

Рішення Трибуналу МВФ приймаються більшістю голосів, є остаточним і не підлягає оскарженню (ст. XIII). Трибунал МВФ наділений повноваженнями постановити відміну рішення, яке оскаржується та вирішити питання щодо виплати коштів або виправлення наслідків такого рішення будь-яким іншим чином. Призначаючи вказані заходи, Трибунал МВФ, крім виплати коштів, може встановити суму компенсації, що підлягає виплаті заявнику, якщо Керуючий директор протягом одного місяця після повідомлення прийме рішення на користь Фонду, що такі заходи не повинні бути реалізовані. Розмір такої компенсації не повинен перевищувати еквівалент трьохсот відсотків (300%) поточної або, в залежності від обставин, останньої річної заробітної плати такої особи з Фонду. Однак Суд може, у виняткових випадках, коли він вважає це виправданим, призначити виплату більш високої компенсації. Важливо підкреслити, що у випадку скасування оскаржуваного рішення будь-яке окреме рішення, що негативно впливає на співробітника, прийняте до або після анулювання чи на підставі такого рішення, є недійсним. Якщо Трибунал дійде висновку, що заява повністю або частково обґрунтована, він може дати розпорядження про те, щоб розумні витрати, понесені заявником у справі, включаючи витрати на адвоката заявника, були повністю або частково покриті Фондом, з урахуванням характеру і складності справи, якості виконаних робіт (ст. XIV)

Трибунал МВФ може також прийняти розпорядження про те, щоб заявник виплачував розумну компенсацію Фонду, якщо він вважає, що: заява була явно необґрунтованою ні за фактом, ні за правом; або заявник мав намір відкласти вирішення справи чи переслідувати Фонд або кого-небудь з його посадових осіб або працівників. Сума, присуджена Трибуналом, стягується шляхом вирахування з виплат, належних Фонду заявнику, або іншим чином, як це визначає Керуючий директор, який може, в певних випадках, відмовитися від позову Фонду проти заявника (ст. XV) [4].

Керівництвом для персоналу Світового банку також регламентовано питання щодо вирішення суперечок, які виникають між персоналом й адміністрацією. Так, згідно з означеним актом передбачено можливість вирішення суперечки шляхом посередництва, залучення Омбудсмена, надання експертної оцінки, звернення до Адміністративного трибуналу Світового банку, здійснення адміністративної перевірки чи огляду управління ефективністю (розділ 9) [5].

Так, послуги з посередництва представляють собою нейтральний механізм у межах Групи Банку, метою якого є сприяння ефективній комунікації між співробітниками та надання їм допомоги у вирішенні конфліктів, проблем чи питань, які їх зачіпають. Керівник послуг з посередництва призначається Президентом або його уповноваженим терміном на п'ять років з правом повторного переобрання. Він відповідає за розробку, впровадження та координацію програми посередництва Групи Світового банку. Послуги з посередництва доступні для співробітників, які або не в змозі вирішити суперечки, пов'язані з роботою самостійно, або не почувають себе комфортно, звертаючись до іншої сторони. Посередництво – це процес, при якому сторони суперечки користуються послугами неупередженої та незалежної третьої сторони для підвищення якості своєї комунікації та пошуку взаємно прийнятних рішень своїх конфліктів. Посередництво як спроба вирішити конфлікт на робочому місці, характеризується добровільністю (хоча співробітників та керівників можуть попросити зробити первісну добросовісну спробу посередництва, продовження участі в процесі після першої сесії є добровільним. Досягнення або недосагнення згоди щодо змістовного питання цілком добровільне); конфіденційністю (учасникам забороняється розголошувати інформацію, про яку їм стало відомо на будь-якій стадії процесу посередництва, особам, які не беруть участь у цьому); неформальністю. Посередники повинні ставитися до всіх сторін спору з повагою та неупередженістю. Вони не приймають остаточних рішень по суті справи. Натомість вони сприяють спілкуванню між сторонами. Посередницькі послуги можуть надавати: кваліфікований співробітник послуг з посередництва; співробітник, кваліфікований в якості

рівного посередника; або зовнішній посередник, обраний Службою посередництва чи спільно сторонами спору, зі списку посередників, кваліфікованих Службою посередництва. Якщо сторони посередництва домовляються про взаємоприйнятне рішення, посередник може скласти угоду про посередництво, в якій фіксуються конкретні умови. Угода є обов'язковою для сторін (правило 9.01) [5].

Омбудсмен виступає неупередженим джерелом допомоги у вирішенні проблем працівників. Він або вона працює над вирішенням окремих питань і може давати рекомендації щодо вдосконалення функціонування політики, пов'язаної з персоналом Групи Світового банку. Омбудсмен виступає за справедливий процес та справедливе рішення, але не виступає адвокатом жодної зі сторін спору. Служба Омбудсмена складається з одного або декількох осіб, які призначаються Президентом після консультацій з представницькими членами персоналу, обраними Асоціацією працівників Світового банку, строком на 5 років з правом повторного переобрання. При здійсненні своїх обов'язків Омбудсмен є незалежним від будь-якої посадової особи чи групи осіб Групи Банку та має прямий доступ до Президента, за необхідності. Омбудсмен наділений широким мандатом розглядати конфлікт будь-якого характеру, пов'язаний із проходженням служби в Групі Світового банку. При цьому конфлікт тлумачиться в широкому сенсі і включає в себе питання, пов'язані з управлінням допомогою, умовами праці, управлінською практиці і взаємовідносинами з персоналом. Омбудсмен не має повноважень приймати рішення і може давати лише рекомендації та вносити пропозиції, залежно від обставин, щодо дій, необхідних для врегулювання конфліктів. При цьому, Омбудсмен не повинен приймати, змінювати або скасовувати адміністративне рішення; приймати обов'язкові рішення або визначати права; примушувати будь-яку особу виконувати рекомендації Омбудсмена; проводити розслідування, яке замінює адміністративний чи судовий розгляд; або приймати юрисдикцію щодо питання, яке вже розглядається внутрішнім органом із розгляду скарг (правило 9.02) [5].

Експертна оцінка представляє собою послугу, запропоновану Банком для сприяння вирішенню проблем, пов'язаних із працевлаштуванням працівників. Під час процесу експертної оцінки працівник та його / її керівник надають групі експертів докази щодо спірного питання. Комісія розглядає докази та визначає, чи відповідали дії керівника договору найму та умовам призначення працівника, включаючи відповідні правила та політику Банку. Комісія може рекомендувати Банку призначити допомогу працівнику та / або вжити інших коригуючих заходів. Рекомендації, як правило, подаються відповідальному керівнику, який приймає рішення. Послуги експертної оцінки надаються особами, які призначаються Президентом або уповноваженою особою на підставі спільних рекомендацій Групи персоналу Світового банку на трирічний термін з правом повторного переобрання. Комісія може розглядати будь-яке прохання про перегляд, в якому працівник стверджує, що управлінські дії, бездіяльність чи рішення не відповідали його договору найму чи умовам призначення. Працівник, який бажає розглянути спірне питання щодо працевлаштування повинен перед зверненням до Адміністративного Трибуналу Світового банку направити запит до Групи експертної оцінки, за винятком питань пов'язаних з припиненням служби, переглядом рішення, прийнятого Президентом щодо проханням співробітника отримати нагороду, рішення за заявками на компенсаційні виплати, допомогу у зв'язку з інвалідністю тощо (правило 9.03) [5].

Адміністративна перевірка управління ефективністю – це процес, за допомогою якого співробітники вимагають перегляду управлінських рішень щодо управління ефективністю діяльності. Адміністративна перевірка має на меті сприяння конструктивному вирішенню проблем працівників шляхом неупередженого та ефективного процесу, підвищення взаємоповаги, довіри та спілкування між співробітниками і керівництвом. Адміністративна перевірка є необхідною умовою для огляду управління ефективністю (правило 9.06) [5].

Огляд управління ефективністю представляє собою процес, за допомогою якого співробітники звертаються до перевірки рішень з управління ефективністю роботи нейтральним рецензентом. Огляд проводить рецензент, який розглядає, чи діяло керівництво на власний розсуд чи іншим чином виконувало свої зобов'язання перед працівником у зв'язку з розглянутим рішенням. Огляд управління ефективністю покликаний сприяти конструктивному вирішенню проблем співробітників за допомогою об'єктивного та ефективного процесу (правило 9.07) [5].

Адміністративний трибунал Світового банку (далі – АТ СБ, Трибунал СБ) є незалежним судовим органом останньої інстанції для врегулювання справ, переданих співробітниками Групи Банку, які стверджують про недотримання їхніх контрактів або умов призначення. Трибунал функціонує незалежно від керівництва Групи Банку, незалежність якого гарантується і дотримується Групою Банку. Порядок подання скарги до Трибуналу, вимоги, що до неї висуваються, процедура проведення судових засідань і прийняття рішень урегульовано нормами Статуту і Правил АТ СБ. Рішення є остаточними і не підлягають оскарженню [6; 7].

Варто зазначити, що в межах Міжамериканського банку розвитку (далі – МБР) також створено механізми для вирішення пов'язаних із роботою проблем і претензій з метою забезпечення гармонійної і взаємоповажної робочої обстановки для співробітників і створення каналів зв'язку для управління і

вирішення конфліктів. Механізми вирішення конфліктів призначені для урахування інтересів сторін конфлікту, сприяння конструктивному діалогу та досягнення кращої співпраці. Так, Департамент людських ресурсів підтримує працівників у попередженні та вирішенні трудових питань і скарг. З огляду на те, що конфлікт є невід'ємною частиною людської взаємодії, рекомендації і втручання Департаменту у трудових правовідносинах спрямовані на те, щоб попередити конфлікти на початковій стадії та клопотати про їхнє вирішення завдяки участі в неформальних та формальних механізмах розв'язання конфліктів. Механізми неформального вирішення конфліктів включають Омбудсмена та неформальне посередництво, а формальні – внутрішній розгляд скарг, що проводиться відповідною лінією нагляду та Департаментом людських ресурсів, формальне посередництво та Адміністративний трибунал Банку.

Омбудсмен є частиною неформальних механізмів вирішення конфліктів МБР. Виступаючи конфіденційним джерелом допомоги у вирішенні питань, пов'язаних з роботою та / або скарг, Омбудсмен має бути неупередженим та незалежним. Омбудсмен працює над вирішенням окремих випадків і може давати рекомендації Департаменту людських ресурсів та Банку в цілому для покращення функціонування кадрової політики Банку, сприяє передовій практиці управління персоналом, підвищенню організаційної та операційної ефективності та, загалом, гармонійній і продуктивній роботі. Омбудсмен не наділений повноваженнями приймати рішення і може тільки надавати поради і вносити пропозиції та рекомендації, залежно від обставин, щодо дій, необхідних для вирішення конфліктів, пов'язаних з роботою проблем і / або скарг, неформальним, неупередженим і справедливим чином. Рекомендації Омбудсмена не повинні створювати прецедентів для інших справ.

Крім того в межах зусиль МБР щодо створення спільної робочої обстановки та участі працівників у вирішенні питань, пов'язаних з роботою та / або скаргами, працівникам надано доступ до процедури неформального посередництва, яка здійснюється нейтральними, незалежними та кваліфікованими кадрами. Президент МБР призначає Секретаря з питань посередництва, який не повинен обіймати будь-яку іншу посаду чи виконувати будь-яку іншу службу в Банку чи Корпорації. Призначення Секретаря з питань посередництва, здійснюється з урахуванням потенційного конфлікту інтересів з метою збереження цілісності процесу неофіційного та формального посередництва. Секретар уповноважений вирішувати всі питання, пов'язані з управлінням цього процесу та несе відповідальність за допомогу сторонам у підготовці до посередницького провадження. Секретар з питань посередництва веде перелік кваліфікованих посередників, які були відібрані для цієї мети. Секретар з питань посередництва не має повноважень приймати рішення щодо умов угоди про посередництво, але повинен виконувати консультативну роль та вносити пропозиції і рекомендації сторонам у відповідних випадках. Будь-який працівник, що працює в службі та / або представник управління Банку, може спільно або окремо подати запит на неофіційне посередництво для вирішення питання, пов'язаного з роботою. Неофіційне посередництво також може бути запропоновано сторонам Омбудсменом або співробітником з питань людських ресурсів, коли це доцільно. Посередництво може здійснювати кваліфікований працівник Банку або зовнішній посередник. Посередник спільно обирається сторонами зі списку посередників, що зберігається Секретарем для виконання таких функцій. Неформальне посередництво не підлягає обмеженню будь-якими часовими межами та завершується, коли сторони досягають згоди у вирішенні питання; якщо в будь-який час посередник вирішить, що питання не підлягає вирішенню у межах неформального посередництва та направить співробітників до іншого органу МБР, який наділений юрисдикцією з означеного питання; коли будь-яка зі сторін виявила бажання вийти з процесу. Генеральний директор з питань людських ресурсів санкціонує будь-які угоди від імені Банку, пов'язані з трудовими договорами, умовами призначення або правилами управління персоналом. Письмові договори про посередництво підписуються від імені Банку уповноваженими підписантами відповідно до політики Банку та працівником, який вимагає посередництва. Якщо будь-яка зі сторін вважає, що умови досягнутої угоди не виконуються, вони повинні повернутися до Секретаря з питань посередництва за допомогою. Якщо неформальне посередництво не призводить до вирішення цього питання, працівник може обрати будь-які інші засоби захисту, наявні у межах механізмів вирішення конфлікту Банку. Жодна угода, досягнута в межах неформального посередництва не може слугувати підставою для претензії в механізмах формального вирішення конфліктів.

Внутрішній огляд скарг є стадією, що передує формальному посередництву. Так, після письмового повідомлення про рішення, пов'язане зі службою, щодо якого співробітник має претензію, він може ініціювати процедуру огляду. Працівник спочатку повинен направити скаргу безпосередньому керівнику, якщо питання не було вирішено керівником, працівник може направити письмову заяву щодо розгляду скарги Генеральним директором Департаменту людських ресурсів, а після – звернутися до процедури формального посередництва. Основна мета формального посередництва полягає в тому, щоб нейтральна третя сторона сприяла комунікації між керівництвом та працівником для добровільного прийняття зваженого та взаємоприйняттого вирішення скарг. Офіційне посередництво має відбутися до того, як скарга буде подана до Адміністративного трибуналу Банку [8].

Адміністративний трибунал МБР наділений компетенцією заслуховувати та приймати рішення за будь-якою заявою, в якій працівник (нинішній або колишній) Банку або Корпорації стверджує про невиконання його / її трудового договору або умов призначення. Трибунал приймає заяви протягом 120 календарних днів з моменту вичерпання всіх інших заходів правового захисту в межах системи вирішення скарг. Якщо Трибунал визнає, що заява є обґрунтованою, він повинен скасувати оскаржуване рішення, якщо це необхідно, та відновити зарплату, пільги та інші права з відсотками, що набирають чинності з дати такого рішення [9].

Адміністративний трибунал Азійського банку розвитку також наділений компетенцією заслуховувати справи та приймати рішення за будь-якою заявою, в якій співробітник Банку стверджує про недотримання трудового договору або умов призначення такого співробітника (нинішнього або колишнього). У структурі Африканського банку розвитку функціонує система внутрішнього вирішення трудових суперечок, представлена офісом Омбудсмена, Апеляційним комітетом та Адміністративним трибуналом. Означений механізм є схожим зі структурою інших фінансових організацій [10].

Висновки. Таким чином, з огляду на викладене вище можемо зробити висновок, що механізми внутрішнього врегулювання трудових суперечок, які виникають між персоналом та адміністрацією міжнародних фінансових організацій є схожими та включають в себе, зазвичай, неформальний та формальний рівні (служба Омбудсмена, відділ посередництва, адміністративний огляд, Адміністративний Трибунал тощо). Разом з тим, рішення адміністративних трибуналів, як правило, є остаточними та не підлягають подальшому оскарженню у межах трибуналів апеляційної інстанції, що є обмеженням захисту трудових прав співробітників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Report of the External Panel (Review of the International Monetary Funds dispute resolution system) November 27, 2001. URL: <https://www.imf.org/external/hrd/dr/112701.pdf> (дата звернення 02.05.2020).
2. IMF Ombudsperson's Terms of Reference 2007. URL: <https://www.imf.org/external/hrd/ombuds.htm> (дата звернення 02.05.2020).
3. International Monetary Fund Summary: The Report of the External Panel on the Fund's Dispute Resolution Systems and Implementation Plans Prepared by the Human Resources and Legal Departments (April 15, 2002). URL: <https://www.imf.org/external/hrd/dr/041502.pdf> (дата звернення 02.05.2020).
4. Statute of the Administrative Tribunal of the International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/external/imfat/statute.htm> (дата звернення 02.05.2020).
5. The World Bank Staff Manual. URL: <https://policies.worldbank.org/sites/ppf3/Pages/Manuals/StaffManual.aspx> (дата звернення 02.05.2020).
6. Tribunal of the International Bank for Reconstruction and Development Statute (adopted by the Board of Governors on 30 April 1980 and amended on 31 July 2001 and on 18 June 2009). URL: <https://tribunal.worldbank.org/sites/tribunal-ms8.extcc.com/files/documents/WBAT-Statute.pdf> (дата звернення 02.05.2020).
7. Tribunal of the International Bank for Reconstruction and Development Rules (adopted by the Tribunal on September 26, 1980 and amended on 1 January 2002). URL: <https://tribunal.worldbank.org/sites/tribunal-ms8.extcc.com/files/documents/WBAT-Rules.pdf> (дата звернення 02.05.2020).
8. The Inter-American Development Bank Administrative Tribunal, Staff rule PE-323 labor relations and conflict resolution mechanisms. URL: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37223957> (дата звернення 02.05.2020).
9. Statute of the Administrative Tribunal of the Inter-American Development Bank Group. URL: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=39458925> (дата звернення 02.05.2020).
10. Statute of the Administrative Tribunal of the Asian Development Bank. URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33394/statute-adb-tribunal.pdf> (дата звернення 02.05.2020).

REFERENCES

1. Report of the External Panel (Review of the International Monetary Funds dispute resolution system) November 27, 2001. URL: <https://www.imf.org/external/hrd/dr/112701.pdf> (дата звернення 02.05.2020).
2. IMF Ombudsperson's Terms of Reference 2007. URL: <https://www.imf.org/external/hrd/ombuds.htm> (дата звернення 02.05.2020).
3. International Monetary Fund Summary: The Report of the External Panel on the Fund's Dispute Resolution Systems and Implementation Plans Prepared by the Human Resources and Legal Departments (April 15, 2002). URL: <https://www.imf.org/external/hrd/dr/041502.pdf> (дата звернення 02.05.2020).
4. Statute of the Administrative Tribunal of the International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/external/imfat/statute.htm> (дата звернення 02.05.2020).
5. The World Bank Staff Manual. URL: <https://policies.worldbank.org/sites/ppf3/Pages/Manuals/StaffManual.aspx> (дата звернення 02.05.2020).
6. Tribunal of the International Bank for Reconstruction and Development Statute (adopted by the Board of Governors on 30 April 1980 and amended on 31 July 2001 and on 18 June 2009). URL: <https://tribunal.worldbank.org/sites/tribunal-ms8.extcc.com/files/documents/WBAT-Statute.pdf> (дата звернення 02.05.2020).
7. Tribunal of the International Bank for Reconstruction and Development Rules (adopted by the Tribunal on September 26, 1980 and amended on 1 January 2002). URL: <https://tribunal.worldbank.org/sites/tribunal-ms8.extcc.com/files/documents/WBAT-Rules.pdf> (дата звернення 02.05.2020).
8. The Inter-American Development Bank Administrative Tribunal, Staff rule PE-323 labor relations and conflict resolution mechanisms. URL: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37223957> (дата звернення 02.05.2020).
9. Statute of the Administrative Tribunal of the Inter-American Development Bank Group. URL: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=39458925> (дата звернення 02.05.2020).
10. Statute of the Administrative Tribunal of the Asian Development Bank. URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33394/statute-adb-tribunal.pdf> (дата звернення 02.05.2020).