

on the implementation of the Court's decisions in the judicial system of Ukraine. Attention is paid to the use of the Court's decisions by Administrative Courts. An example of human rights defense is a decision in the case «Pichku against Ukraine», which was recognized by Ukraine and was not appealed. The article stresses importance of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. It is concluded that the decisions of the Court should be given the prejudicial status.

Key words: European Court of Human Rights, pensions, pension rights, pension.

УДК 349.22

*Алла Миронівна Юшко,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук*

АТЕСТАЦІЯ ЯК СПОСІБ ОЦІНКИ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКА: ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Питання правового регулювання праці і трудових ресурсів завжди були і будуть у центрі уваги держави, тому що вони становлять основу економічної та соціальної політики. Від того, наскільки раціонально й ефективно використовується трудовий потенціал, повною мірою залежить рівень економічного розвитку країни, матеріального благоустрою людей. На кожному етапі свого розвитку держава вирішує цю проблему з урахуванням конкретної обстановки, складності та різноманітності економічних і соціальних завдань, які стоять перед нею. Важливого значення у реалізації цього завдання відіграє, зокрема, атестація працівників.

У трудовому праві під атестацією розуміється періодична перевірка професійної підготовки працівника та його ділових якостей з метою визначення рівня його кваліфікації (присвоєння кваліфікації) і встановлення відповідності займаній посаді чи виконуваній роботі.

Як слушно зазначає А. Нуртдінова, в умовах економіки, яка динамічно розвивається, атестація є цілком необхідною. Вона має велике значення як для роботодавця, так і для працівника. Для роботодавця важливо оптимізувати використання трудових ресурсів, сформувати кадровий резерв, створити додаткові стимули для підвищення кваліфікації працівників, посилення відповідальності та виконавської дисципліни, забезпечити можливість розірвання трудового договору з працівниками, які не відповідають заявленим вимогам. Працівники у процесі атестації мають можливість зарекомендувати себе як кваліфіковані, ініціативні співробітники, забезпечити підвищення оплати праці, просунутися по службі [1, с. 111].

Вперше атестація була введена в СРСР у 1968 р. для працівників науково-дослідних, проектних, конструкторських, технологічних організацій, науково-дослідних підрозділів вищих навчальних закладів і науково-дослідних інститутів, а потім поступово поширена на керівних, інженерно-технічних працівників та фахівців виробничих галузей народного господарства, вчителів, викладачів і керівників середніх спеціальних навчальних закладів, працівників професійно-технічної освіти, відповідальних працівників апарату громадських органів [2, с. 190–191].

Вивченню атестації в науці трудового права приділялося багато уваги. Свого часу правовим аспектам атестації працівників були присвячені наукові праці таких учених, як В. Глозман, В. Жернаков, О. Жиров, Л. Лазор, Х.-Т. Мелешко, Ф. Негру, О. Процевський, О. Тищенко та ін. Протягом останніх десяти років дослідженням окремих проблем здійснення атестації займалися українські науковці — Л. Біла, О. Бурлака, В. Волинець, П. Кохан, Л. Купіна, О. Лавріненко, Н. Левандов-

ська, О. Пархоменко-Куцевіл, В. Стеценко, а також зарубіжні — Н. Закалюжна, А. Нуртдінова, Н. Лебедева, Г. Хникін, Л. Чиканова.

Однак невирішених питань залишилося чимало, зокрема, проблема оцінювання трудової діяльності працівника в процесі атестації, виявлення ознак і критеріїв, які даватимуть підстави атестаційній комісії прийняти відповідне рішення щодо конкретного працівника.

Нині в Україні діє ціла низка (понад 20) нормативно-правових актів різних органів виконавчої влади щодо проведення атестації у тій чи іншій галузі, а також союзні нормативні акти, які й досі чинні на території нашої держави.

Аналіз законодавства про атестацію дозволяє зробити висновок про необхідність його кодифікації, оскільки з поодинокі процедури перевірки здібностей та ділових якостей окремих працівників атестація стала загальним способом оцінки діяльності фахівців, яка викликає правові наслідки, пов'язані з істотними умовами праці.

Прийнятий 12 січня 2012 р. Закон України «Про професійний розвиток працівників» [3], очевидно, мав сприяти у вирішенні цього питання. Третій розділ цього Закону присвячений атестації і порядку її здійснення. Так, у ньому визначається, що атестація працівників проводиться не частіше, ніж один раз на три роки, встановлюються вимоги до формування атестаційної комісії, порядку прийняття рішення атестаційною комісією, види рішень атестаційної комісії за результатами атестації, перелік працівників, які не підлягають атестації.

Щодо оцінювання трудової діяльності працівника у ст. 11 Закону України «Про професійний розвиток працівників» передбачено лише, що на кожного працівника, який підлягає атестації, безпосередній керівник складає характеристику, що подається атестаційній комісії після ознайомлення з нею працівника, але не пізніше ніж за тиждень до атестації. Не допускається проведення оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою.

Традиційно процедура проведення атестації складалася із низки послідовних етапів, серед яких можна виокремити такі:

- 1) підготовка до проведення атестації, під час якої складається список працівників, що підлягають атестації, затверджується графік проведення атестації, готуються документи на працівників, що проходять атестацію, у тому числі й від безпосереднього керівника;
- 2) розгляд наданих документів безпосередньо в атестаційній комісії, співбесіда з працівником. Комісія вивчає надані документи, заслуховує працівника, що атестується, а також керівника підрозділу, в якому той працює;
- 3) прийняття рішення атестаційною комісією по кожній кандидатурі на основі оцінки діяльності працівника.

Звичайно, для окремих категорій працівників з урахуванням особливостей їх праці процедура проведення атестації може включати додаткові елементи.

Так, наприклад, п. 9 Положення про проведення атестації державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 (з наступними змінами і доповненнями) [4], передбачено, що на кожного працівника, який підлягає атестації, складається службова характеристика, яка підписується його безпосереднім керівником, затверджується керівником вищого рівня і подається до комісії не пізніше ніж за тиждень до проведення атестації. Службова характеристика повинна містити аналіз виконання державним службовцем посадових обов'язків; відомості про обсяг, якість, своєчасність і самостійність виконання роботи, ділові якості (ініціативність, відповідальність), стосунки з колегами, знання та користування державною мовою під час виконання службових обов'язків, інформацію про підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації тощо.

Державний службовець ознайомлюється із службовою характеристикою до атестації під час співбесіди з безпосереднім керівником.

Під час кожної атестації до комісії подаються щорічні оцінки виконання державним службовцем покладених на нього завдань та обов'язків за період, що минув після попередньої атестації, а також атестаційний лист попередньої атестації [4].

На нашу думку, така форма проведення атестації в умовах сьогодення є застарілою, оскільки не забезпечує рівності й об'єктивності у прийнятті рішення щодо відповідності того чи іншого працівника займаній посаді, виявленні сильних і слабких сторін його діяльності, не показує

ефективність і перспективи застосування трудового потенціалу. Рішення комісії залежить від того, позитивно чи негативно охарактеризований працівник його безпосереднім керівником (а це може бути упереджене ставлення), а також від того, наскільки вдало працівник відповів на поставлені йому запитання. Необ'єктивна оцінка працівника під час атестації негативно вплине на його подальшу працю, людина відчуватиме себе непотрібною, зневажатиме свою роботу, а це, в свою чергу, понизить ефективність діяльності й самого роботодавця.

Ми погоджуємося із думкою М. Бойкової, яка зазначає, що не рівень посад і зарплати детермінує активність людей і задоволеність винагородою, а точність їхньої ранжировки за внеском у загальні результати. Несправедливість демобілізує хороших працівників і зовсім розкладає поганих. Головне завдання оцінки працівників міститься у тому, щоб кожен із них зайняв своє місце в структурі діяльності суспільства й отримував справедливую заробітну плату [5, с. 132].

Потреба в удосконаленні форми професійного оцінювання працівників під час атестації викликана також впровадженням в Україні Національної рамки кваліфікацій [6], яка має сприяти підвищенню якості освіти, запровадженню європейських стандартів з урахуванням вимог ринку праці до компетентності фахівців, міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні.

Національна рамка кваліфікацій являє собою системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів, який призначений для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами у питаннях розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

Тобто до працівників зараз ставляться високі вимоги щодо відповідності тому чи іншому кваліфікаційному рівню. Опис кваліфікаційних рівнів, наведених у Національній рамці кваліфікацій, складається із чотирьох розділів, які включають: 1) знання; 2) уміння; 3) комунікацію; 4) автономність і відповідальність. Таким чином, компетентність працівника означатиме не лише його здатність до виконання певної роботи, що виражається через знання, розуміння, уміння, а й інші особисті якості та цінності особи.

Опис кваліфікаційних рівнів, встановлених у Національній рамці кваліфікацій, включає не тільки професійні, а й особисті якості фахівця, переважно комунікативні (наприклад, здатність до ефективної роботи в команді; сприйняття критики, порад і вказівок; зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень до фахівців і нефахівців; лідерство; вільне компетентне спілкування у діалоговому режимі з широким колом фахівців та громадськістю в певній галузі наукової та/або професійної діяльності тощо).

Варто погодитися з І. Зарубінською (учасником «Круглого столу» на тему «Національна рамка кваліфікацій України»), яка зазначає, що саме вміння ефективної міжособистісної взаємодії дає можливість реалізувати професійні завдання і досягти фінансового та особистісного успіху. В аргументацію свого твердження вчена наводить результати досліджень, проведених у США Фондом Карнегі спільно з Технологічним інститутом ім. Карнегі, які показали, що фінансовий успіх людини навіть у таких суто технічних сферах життя, як інженерна справа, на 85 % залежить від навичок спілкування та комунікацій. Американський комітет у сфері зайнятості, перепідготовки кадрів та управління трудовими ресурсами провів соціологічне дослідження, у межах якого було опитано 3 000 роботодавців із різних штатів США. Особистісними якостями спеціалістів, яким роботодавці віддають перевагу, виявилися (у порядку зменшення значущості): манера триматися; навички спілкування; досвід роботи; наявність вищої освіти за профілем роботи; тривалість навчання; результати тестування під час прийняття на роботу; наявність наукових ступенів і звань; репутація університету, в якому навчався претендент; рекомендації викладачів [7].

Слід зазначити, що в останнє десятиліття в Україні вченими — юристами, психологами, соціологами ведуться наукові дослідження щодо виявлення найефективніших методик із комплексної оцінки якості роботи працівників окремих галузей економіки (державних службовців, науково-педагогічних працівників, лікарів тощо) і вироблення рекомендацій для атестаційної комісії.

Так, надзвичайно цікавими видаються результати дослідження оцінки якості роботи і професіоналізму педагогічного персоналу вищих навчальних закладів і запропонована у зв'язку з цим методика оцінювання при атестації, які були проведені М. Розенбаумом (професор психології,

м. Бостон, США), Л. Греченковою (директор Торгово-економічного коледжу, м. Київ), М. Ігнатівичем (завідувач кафедри економіки і менеджменту Міжнародного науково-технічного університету ім. академіка Юрія Бугая, м. Київ) та С. Греченковим (юрист, м. Київ) [8]. Науковці створили схему проведення досліджень, за допомогою яких можна оцінити якість роботи педагогічного персоналу ВНЗ у цілому і кожного педагога зокрема.

Ця схема включала декілька блоків, а саме: 1) соціально-психологічну оцінку якості роботи педагогічного персоналу як колегами, так і учнями; 2) соціометричні дослідження, які розкриваються через визначення соціального статусу кожного викладача, виявлення неформальних лідерів, оцінку неформальними лідерами якості роботи кожного викладача; 3) оцінка якості роботи педагогічного персоналу — керівниками підрозділів, кожним викладачем — своїх колег, учнями — своїх викладачів; 4) оцінка якості роботи управлінського персоналу: ректором — професійних та управлінських якостей своїх заступників і керівників підрозділів, соціально-психологічні дослідження з оцінки якості роботи керівного складу; 5) визначення коефіцієнта ефективності управління і соціально-психологічних характеристик керівників [8, с. 63].

Звичайно, робота науково-педагогічного працівника порівняно з іншими категоріями працюючих має свої особливості, оскільки вона поєднує наукову, навчально-методичну, педагогічну, виховну та організаційну діяльність. Тому запропоновані авторами цієї методики критерії оцінювання не є універсальними. Однак, на нашу думку, важливим і актуальним нині є запропонований підхід щодо залучення до оцінювання кваліфікаційних якостей працівника не лише керівника структурного підрозділу, в якому працює останній, а й колег і неформальних лідерів. Крім того, слід звернути увагу на те, що до розробки відповідних анкет, тестів, розрахунків потрібно буде залучати фахівців із підбору і розстановки кадрів, психологів тощо. Такий комплексний підхід до проведення атестації не може не відобразитися на успішності діяльності самого роботодавця, оскільки допоможе не лише визначити ділову кваліфікацію працівників, створити додаткові стимули до її підвищення, а й виявити перспективи використання їх потенційних можливостей, ступінь потреби у підвищенні кваліфікації, професійній підготовці чи перепідготовці, обумовити необхідність розірвання трудового договору з працівниками, які не відповідають встановленим кваліфікаційним вимогам [9, с. 62].

Таким чином, можна стверджувати, що процедура проведення атестації вимагає доопрацювання з урахуванням потреб кваліфікаційних рівнів працівників. І це має бути закріплено на рівні загального законодавства — в Законі України «Про професійний розвиток працівників», а також у новому Трудовому кодексі України, а конкретизовано спеціальними нормативно-правовими актами щодо порядку проведення атестації окремих категорій працівників. Крім того, слід доповнити норму Закону про склад атестаційної комісії, дозволивши роботодавцю формувати її не тільки з найбільш кваліфікованих та досвідчених фахівців організації, де працює працівник, що підлягає атестації, та профспілкових представників, а також включати до її складу незалежних експертів — наукових співробітників, психологів, викладачів відповідних дисциплін, фахівців суміжних організацій, з якими співпрацює роботодавець тощо.

Такі кроки сприятимуть професійному розвитку працівників, забезпечать захист їх соціально-трудових прав, усунуть суб'єктивність і упередженість у прийнятті рішень атестаційними комісіями та, в підсумку, підвищать ефективність господарської діяльності роботодавця.

Список використаних джерел

1. Нуртдинова А. Аттестация работников в современных условиях / А. Нуртдинова // Хозяйство и право. — 2005. — № 9 (344). — С. 111–118.
2. Кадровая политика и право / А. С. Пашков, Т. В. Иванкина, Е. В. Магницкая. — М. : Юридическая литература, 1989. — 288 с.
3. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI // Офіційний вісник України. — 2012. — № 11. — Ст. 395.
4. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 // Офіційний вісник України. — 2001. — № 1–2. — Ч. 1. — Ст. 27.
5. Бойкова М. Оцінка працівників для підбору і атестації кадрів, оплати їхньої праці / М. Бойкова // Юридичний журнал. — 2009. — № 2 (80). — С. 132–136.

6. *Про затвердження Національної рамки кваліфікацій* : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 // Офіційний вісник України. — 2011. — № 101. — Ст. 3700.
7. *Зарубінська І.* Соціальна компетентність — ключова характеристика спеціаліста економічного профілю [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.tyzhnevyk-osvita.net/component/content/article/35-2011/41-14>.
8. *Розенбаум М.* Комплексна соціально-психологічна оцінка якості роботи і професіоналізму педагогічного персоналу вищих навчальних закладів / М. Розенбаум, Л. Греченкова, М. Ігнатів, С. Греченков // Вища школа. — 2009. — № 4. — С. 62–81.
9. *Чиканова Л.* Организация и порядок проведения аттестации работников / Л. Чиканова // Хозяйство и право. — 2008. — № 9 (380). — С. 62–74.

Юшко А. М. Атестація як спосіб оцінки кваліфікації працівника: деякі проблеми правового регулювання

У статті розглядаються питання правового регулювання порядку проведення атестації працівників. Висловлюється позиція щодо застарілості в умовах сучасного розвитку держави встановленої законодавством процедури атестації, оскільки вона не забезпечує рівності й об'єктивності у прийнятті рішення щодо відповідності того чи іншого працівника займаній посаді, не показує ефективність і перспективи застосування трудового потенціалу. На прикладі проведених науковцями досліджень методики комплексного оцінювання кваліфікаційного рівня науково-педагогічних працівників показано значення процедури атестації для працівника і роботодавця. Потребу в удосконаленні форми професійного оцінювання працівників під час атестації автор пов'язує також із впровадженням в Україні Національної рамки кваліфікацій. На підставі вивченого та проаналізованого матеріалу обґрунтовано висновок щодо внесення змін до чинного трудового законодавства. Зокрема, запропоновано доопрацювати процедуру проведення атестації, конкретизувати її, а також дозволити роботодавцям включати до складу атестаційних комісій незалежних експертів.

Ключові слова: атестація, оцінка кваліфікації працівника, компетентність, атестаційна комісія.

Юшко А. М. Аттестация как способ оценки квалификации работника: некоторые проблемы правового регулирования

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования проведения аттестации работников. Высказывается позиция об устарелости в условиях современного развития государства установленной законодательством процедуры аттестации, поскольку она не обеспечивает равенства и объективности в принятии решения о соответствии того или иного работника занимаемой должности, не показывает эффективность и перспективы применения трудового потенциала. На примере проведенных учеными исследований методики комплексного оценивания квалификационного уровня научно-педагогических работников показано значение процедуры аттестации для работника и работодателя. Потребность в усовершенствовании формы профессионального оценивания работников во время аттестации автор связывает также с внедрением в Украине Национальной рамки квалификаций. На основании изученного и проанализированного материала обоснован вывод относительно внесения изменений в действующее трудовое законодательство. В частности, предлагается доработать процедуру проведения аттестации, конкретизировать ее, а также разрешить работодателям включать в состав аттестационных комиссий независимых экспертов.

Ключевые слова: аттестация, оценка квалификации работника, компетентность, аттестационная комиссия.

Yushko A. Attestation as a way to assess the qualifications of the employee: some problems of legal regulation

The article deals with the question of legal regulation of employee attestation. The author expresses a position on the obsolescence of attestation procedure established by law in the modern development of the state, because it does not ensure equality and objectivity in decision making on the conformity of the employee to the occupied position, doesn't perform the efficiency and prospects of the employment potential. On an example of the conducted by scholar's research of the methodology of complex evaluation of qualification level of research and pedagogical staff the importance of attestation procedures for employee and employer is shown. The need for improvement of the professional evaluation form of the employee during the attestation the author connects with the introduction of the National Qualifications Framework in Ukraine. On the basis of the studied and analyzed material the conclusion on amendments to the existing labour legislation is substantiated. In particular, it is proposed to complete the certification procedure, specify it, and to allow employers to include independent experts to the attestation commissions.

Key words: attestation, assessment of employee skills, competency, attestation board (commission).

УДК 340.1

*Богдан Дмитрович Бондаренко,
магістрант Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ЗАКОНОМІРНОСТІ ЯК ЗАСІБ ІНТЕГРАЦІЇ ПОГЛЯДІВ НА ПРЕДМЕТ ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНОЇ НАУКИ

Важливого значення для характеристики будь-якого напрямку наукових досліджень є виокремлення особливого предмета. Саме предметна спрямованість та методологічна своєрідність і є фундаментальними факторами, які не лише обумовлюють самостійне значення науки, а й визначають її місце в системі наукових досліджень. Класичним підходом до визначення предмета науки є його розуміння як сторони об'єкта пізнання, на яку спрямоване наукове дослідження. Предмет науки є унікальним, він визначає самостійність, своєрідність й особливість кожної науки — те, чим вона відрізняється від інших [1, с. 14]. Особливого значення для забезпечення єдності юридичної науки має загальнотеоретична наука як вихідна, основоположна, ключова для функціонування комплексу наукових знань про державу і право. Юриспруденція спрямована на узагальнення, обґрунтування, систематизацію і використання знань про державно-правову дійсність. Оскільки науково-методологічну основу юриспруденції становлять загальнотеоретичні науки, то актуальним і практично значущим є з'ясування предмета цього різновиду юридичних наук.

Предметна характеристика загальнотеоретичної науки здійснюється переважно у підручниках з теорії держави і права. Важливого значення в осмисленні предмета загальнотеоретичної науки мають ідеї вітчизняних теоретиків — С. Гусарева, О. Зайчука, М. Козюбри, О. Копиленка, Л. Луць, Ю. Оборотова, О. Петришина, Н. Оніщенко, Т. Тараконич, О. Скакун, М. Цвік та ін. Наголошуючи на особливостях та значенні предмета теорії, вчені лише згадують про закономірності державно-правових явищ, не роблячи комплексного аналізу цієї категорії. Саме це й обумовило мету нашої статті — обґрунтування поняття закономірності, виокремлення її рис і ознак, з'ясування ролі як засобу інтеграції поглядів на предмет загальнотеоретичної науки.

На нашу думку, досягнення поставленої мети можливе за умови узагальнення сучасних наукових поглядів на предмет загальнотеоретичної науки. На думку О. Петришина, предмет теорії становлять найбільш загальні закономірності та тенденції виникнення, розвитку і функціонування державних та правових явищ [2, с. 17]. Такої ж позиції дотримується і М. Цвік [1, с. 19]. Дещо розширює уявлення про предмет теорії держави і права О. Копиленко, акцентуючи увагу на загальних закономірностях призначення, функціонування, взаємодії держави і права, їх взаємовідносинах із правовими явищами та особливостях державно-політичної та правової свідомості і правової культури [3, с. 20]. О. Скакун акцентує увагу на способах відображення закономірностей у поняттях, категоріях, принципах, теоретичних конструкціях, через які розкриваються об'єктивні властивості правових і державних явищ та процесів [4, с. 3]. Л. Луць наголошує на меті дослідження закономірностей — з'ясуванні сутності і соціального призначення держави і права, їх сутнісних властивостей [5, с. 13]. М. Козюбра обґрунтовує необхідність удосконалення пред-