

ЮРИДИЧНІ НАУКИ

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-95>

УДК 349.22

Полухтович Т.Г., Піменова О.О.
Луцький національний технічний університет

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ОСОБИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Анотація. У статті розглядається питання ефективності професійної діяльності працівників і об'єктивного контролю зі сторони держави на основі здобутків польських законодавців у даній сфері. Ми порівняли Кодекс праці Польщі з КЗпП України, аналізуючи: трудову функцію при укладенні трудового договору між роботодавцем і працівником; забезпечення роботодавцем належних умов праці; професійну кваліфікацію співробітників; польський досвід в проведенні реформ у системі державної служби; навчання державних службовців в Національній школі публічного адміністрування.

Ключові слова: Кодекс праці Польщі, професійна компетентність, КЗпП України, трудовий договір, роботодавець, працівник, державний службовець, Національна школа публічного адміністрування.

Polukhtovych Tetiana, Pimenova Olha
Lutsk National Technical University

PROFESSIONAL ACTIVITY OF SUBJECT: FOREIGN EXPERIENCE

Summary. The article addresses the issue of professional activity of employees and objective control by the state on the basis of the achievements of Polish legislators in this field. We compared the labor codes of Poland and Ukraine by analyzing: the labor function when concluding an employment contract between an employer and an employee; providing employer with working conditions; professional qualification; Polish experience in carrying out reforms in the civil service system; training of Polish employees at the National Public Administration School.

Keywords: Labor Code of Poland, professional competence, Labor Code of Ukraine, employment contract, employer, person, public official, National School of Public Administration.

Постановка проблеми. Надійність права, ділова оцінка й професійна культура особистості постають у реаліях нашого життя набагато вигіднішими, ніж порушення прав суб'єктів трудових відносин. Поняття «ділові якості», на нашу думку, охоплює і зовнішні чинники: пріоритетом сьогодні виступає правова свідомість, громадянська відповідальність. Окреслена проблематика є достатньо актуальною і важливою. Тому ми вирішили порівняти здобутки польських законодавців у даній сфері, давши оцінку Кодексу праці Польщі. Його норми відповідають міжнародним стандартам у галузі праці; тісно корелюють з реформами, що проводяться у цій країні. На сьогодні питання якісної результативності і ефективності професійної діяльності працівників є інструментом об'єктивного контролю зі сторони держави.

Аналіз останніх досліджень. Питання професійної діяльності особи аналізуються нами у таких публікаціях, як: Полухтович Т., Піменова О. Роль випробування в оцінці ділових якостей працівника / Т. Полухтович, О. Піменова // Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку гуманітарного знання у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти: XVI Міжнародна науково-практична конференція (25 травня 2018 р.) Канада, Україна, Сербія. – С. 133-135. Полухтович Т., Піменова О. Ділові якості працівника: правовий аналіз / Т. Полухтович, О. Піменова // Науковий журнал «Virtus» (Міжнародний стандартний серійний номер ISSN 2410-4388), включений до науково-метричних баз даних Scientific Indexing Services (USA). – № 20. – 2018. – С. 163-168; Polukhtovych T.G., Pimenova O.O. Socio-

legal research of competencies in a context of human development // T.G. Polukhtovych, O.O. Pimenova / collective monograph European vector of contemporary psychology, pedagogy and social sciences: the experience of Ukraine and the Republic of Poland: Collective monograph. Volume 2. Sandomierz: Izdevnieciba "Baltija Publishing" 2018. – P. 281-301; Полухтович Т., Піменова О. До питання оцінки ділових якостей працівника / Т. Полухтович, О. Піменова // Збірник матеріалів Міжнародної юридичної науково-практичної конференції «Актуальна юриспруденція», 23 лютого 2017 року (Міжнародний класифікатор ISBN 978-617-7264-37-7). – Київ, 2017. – С. 92-94.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналізуючи зарубіжний досвід Польщі, виклали власні міркування в позитивному регулюванні оцінки діяльності державних службовців, а також і зауваження. Враховуючи досвід Польщі, розуміння держави в необхідності перетворень і реформувань державних органів, а найголовніше – підвищення професійної кваліфікації державних службовців, які у межах своїх обов'язків беруть участь в управлінні людськими ресурсами, розв'язують економічні, соціальні питання у державному житті, є очевидним прикладом для вдосконалення діяльності державних службовців в Україні на основі чітких, практичних показників, а не теоретичних пропозицій, та реального підвищення й оцінювання їхніх ділових якостей.

Мета статті. Теоретично обґрунтувати ефективність професійної діяльності особи, її компетентність, порівнявши з зарубіжним досвідом на прикладі здобутків польських законодавців.

Завдання. Спираючись на аналіз вітчизняної і зарубіжної правової літератури, законодавства Польщі та України з обраної проблематики, визначити ключові дефініції дослідження, теоретичні засади організації навчання польських державних службовців в Національній школі публічного адміністрування; спрямувати результати дослідження на практичне розв'язання проблеми підвищення професійного рівня, ділових якостей сучасних працівників у нашій країні.

Виклад основного матеріалу. Обов'язки роботодавця і працівника регламентуються в главі IV Кодексу праці Польщі. Відповідно до розділу 1 «Обов'язки роботодавця», ст. 94, він зобов'язаний ознайомити працівників з їхніми правами і обов'язками, організувати роботу з повним використанням робочого часу для досягнення співробітниками продуктивності та якості праці на основі здібностей і навиків [1]. Зміст аналогічної статті ми констатували у КЗпП України, зокрема, це ст. 22, досліджуючи питання ділових якостей працівника і аналізуючи трудову функцію при укладенні трудового договору між суб'єктами праці [2].

У пункті 4 і наступних вказаної статті польського Кодексу йдеться про забезпечення роботодавцем належних умов праці, проведення систематичного навчання працівників в області охорони здоров'я і безпеки на робочому місці [3].

Польським законодавством не допускається залякування (*mobbing*), ст. 943, як дія або поведінка роботодавця спрямована на працівника, щоб примусити його недооцінювати власну професійну придатність, викликаючи занижену самооцінку. Працівник, у якого залякування викликало проблеми зі здоров'ям, може вимагати від роботодавця компенсації за завдану шкоду [1].

В Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. вказується на існування утисків, але відсутні правові шляхи протидії з психологічним тиском на роботі [4, ст. 1]. Регулюючи трудові відносини для досягнення високих результатів, роботодавці дуже часто забувають, що усю сукупність виробничих зв'язків забезпечує не просто людина, а особистість.

У статті проаналізуємо розділ 3 «Професійна кваліфікація співробітників» глави IV. На нашу думку, він є загальнообов'язковим, виходячи з теми дослідження. Зазначимо, що відсутність даного правового положення у вітчизняному законодавстві унеможливило отримання достовірної оцінки ділових якостей працівника. Ст. 102 польського Кодексу праці встановлює, що професійна кваліфікація працівника необхідна для виконання роботи певного типу. У ст. 1031 закріплено отримання професійної кваліфікації співробітників через знання і навички або їх розвиток з власної ініціативи або згоди роботодавця. Працівник, який підвищує власний професійний рівень, має право:

- на навчальну відпустку;
- звільнення, повне або часткове, від виробничої діяльності для прибуття на обов'язкові заняття та на період їхньої тривалості [1].

За час навчальної відпустки або на період звільнення від повного і неповного робочого дня працівник зберігає за собою право на винагороду. У ст. 1032 передбачено тривалість навчальної відпустки.

Згідно ст. 1033 роботодавець може надати додаткові пільги (*“świadczenia”*) для покриття плати за навчання, транспорт, підручники і проживання особі, яка підвищує професійну кваліфікацію. Роботодавець підписує з особою, яка підвищує професійний рівень, договір, що включає взаємні права і обов'язки сторін (ст. 1034). Ст. 33 проекту ТКУ теж містить додаткові умови, які можуть бути включені після укладення трудового договору. Це – оплата вартості навчання, надання матеріальних благ роботодавцем тощо. Додаткові умови оформлюються документом, який обов'язково підписують дві сторони [5].

У главі I розділу 2 «Основні принципи трудового права» наголошено, що кожна людина має право на вільний вибір праці. Держава визначає мінімальну винагороду за працю. Держава проводить політику зорієнтовану на трудову зайнятість населення у різних сферах. У ст. 183а розділу 2а закріплено рівне ставлення у сфері зайнятості:

- співробітники повинні розглядатись однаково з точки зору встановлення і припинення трудових відносин, зайнятості, просування по службі і доступу до навчання для підвищення професійної кваліфікації, а також незалежно від зайнятості, повного чи неповного робочого дня;
- рівне ставлення у сфері зайнятості означає відсутність дискримінації, прямих або непрямих переваг [1].

Порівнюючи вітчизняне трудове законодавство із зарубіжним, відзначимо, що в польському Кодексі праці не має обґрунтування поняття «ділові якості» працівника, класифікації ділових якостей, хоча розділ 3 глави IV «Обов'язки роботодавця і працівника» присвячений професійній кваліфікації, а в главі I «Загальні положення та II «Трудові відносини» постійно наголошується на розвитку знань і вмінь працівника для підвищення його професійної компетенції [1].

З огляду на об'єкт дослідження ми проаналізували зарубіжний досвід Польщі в питанні проведених реформ у системі державної служби. Для нас це важливо, оскільки обрали напрям на євроінтеграцію і апелювати до досвіду такої країни, – цілком закономірно. Позитивним прикладом Польщі видається і тим, що реформи відбувались поступово і комплексно, що забезпечило їхню успішність, а головне – підтримку і зацікавленість з боку самої держави. Зауважимо, що правова природа оцінювання ділових якостей державних службовців в Україні за своєю суттю близька до польської. З набранням чинності Закону України «Про державну службу», який ми аналізували у попередньому розділі, були внесені зміни в оцінці професіоналізму службовців за критеріями, ідентичними в польському Законі про державну службу від 2008 року. Це – результативність, ефективність, якість та ін. [6]. Обов'язково додамо дотримання принципів верховенства права, патріотизму, доброчесності, політичної неупередженості, прозорості, які проголошені у ст. 4 ЗУ [7]. Діяльність державних службовців у сфері оцінювання результатів їхньої діяльності в Польщі теж базується на принципах професіоналізму, надійності, позапартійності і політичної нейтральності. Але, на відміну від Польщі, у нас так і не розроблені відповідні теорії і методики, які б давали об'єктивну

оцінку службовцям, а, відтак, отримання достовірної інформації про їхню роботу.

Повернемось до Конституції Польщі, ст. 60-61 забезпечують рівні права польських громадян до державної служби, отримання інформації про діяльність органів державної служби, а також осіб, які виконують державні функції [8]. У цьому контексті, відповідно до ст. 153, та з дотриманням вищезгаданих принципів, з метою забезпечення, в межах своїх повноважень, ефективного виконання завдань держави, в органах урядової адміністрації діє корпус державної служби.

Особи, які вступили на державну службу, мають пройти підготовчу службу строком до 4 місяців і вкінці скласти іспит. Згідно ст. 35 Закону України «Про державну службу», якщо особа призначена на посаду державної служби вперше, випробування для неї є обов'язковим і встановлюється до шести місяців.

Відповідно до кваліфікації і професійної компетентності співробітників у польському законодавстві закладені засади щодо призначення на посаду державного службовця. Обов'язковими умовами є:

- не менше трьох років роботи в Корпусі державної служби;
- диплом магістра (або його еквівалент);
- володіння щонайменше однією з іноземних мов Європейського Союзу,
- завершення відбору на державну службу, що проводить Національна школа публічного адміністрування.
- випускники Національної школи публічного адміністрування автоматично призначаються до категорії державних службовців [9, с. 6].

В системі підготовки державних службовців має місце розробка і реалізація заходів, ефективність яких дає позитивні результати в залежності від винесених рішень, якості надання державних послуг, у контексті виконання поставлених завдань. Дана система включає навчання за індивідуальними програмами професійного розвитку, проведення тренінгів у кожному воеводстві Польщі. Департамент державної служби розповсюджує опис тренінгів для усіх офісів урядової адміністрації і публікує план проведення на своїй веб-сторінці. Наголос робиться на використанні нових методів і стандартів в управлінні людськими ресурсами, удосконаленні механізму координації державної політики у підготовці професіоналів, розвитку навиків, які б сприяли кращому виконанню завдань державними службовцями.

Цікавим є досвід Польщі з питання навчання державних службовців у Національній школі публічного адміністрування, яка передбачає початкове навчання і безперервне. Школа фінансується державою, підпорядковується Прем'єр-міністру, який і призначає директора. Програма початкової підготовки передбачає відкритий і конкурентний набір студентів, які мають ступінь магістра, їхній вік не більше 32 років; термін навчання – 18 місяців, після завершення навчання, – прийняття на роботу до державної служби; вільний вибір запропонованих посад: керівної, експертної або управлінської в польській державній службі на центральному і провінційному рівнях. У школі викладаються основні дисципліни і додаткові, які можна вибрати

за бажанням. Окрім цього, студенти приймають активну участь у конференціях, круглих столах, що в значній мірі розвиває їхні вміння і навички, поглиблює знання з державного адміністрування у власній країні та в інших; сприяє розвитку ініціативності, креативності, активності, відповідальності молоді, майбутньої еліти нації, та представляти Польщу у європейській спільноті, обравши оптимальний шлях європейської інтеграційної спрямованості.

У рамках дослідження розглянемо програму безперервного навчання у Національній школі публічного адміністрування для слухачів, які вже працюють в державних органах, мають досвід роботи, але бажають підвищити професійний рівень, ділові якості. Інновації, на нашу думку, полягають у тому, що програма навчання постійно коригується і змінюється, оскільки не залишаються незмінними усі соціально значущі сектори держави. Більше того, школа підтримує тісні зв'язки з місцевими адміністраціями і, відповідно, якісно підходить до спільного розв'язання проблем як на теоретичному, так і на практичному рівнях [9, с. 12]. Особлива увага приділяється вивченню іноземних мов, національного і міжнародного права, організації тренінгів, про які ми згадували вище.

Аналізуючи зарубіжний досвід Польщі, викладемо власні міркування в позитивному регулюванні оцінки діяльності державних службовців, а також і зауваження. Основні обов'язки співробітників місцевих органів влади істотно не змінилися, введено новий обов'язок постійно удосконалювати навички і професійну кваліфікацію. Але варто наголосити на деяких семантичних прогалинах в узгодженості термінології. Співробітники місцевого самоврядування продовжують виконувати свої обов'язки «сумлінно», а члени цивільного корпусу – «справедливо». Коли справа доходить до реалізації завдань, то державні службовці зобов'язані виконувати «довірені завдання», а працівники державної служби «завдання», хоча у змісті присяги державного службовця посадова особа місцевого самоврядування зобов'язана виконувати завдання, які покладено на неї.

Висновки і пропозиції. У розв'язанні поставленого завдання розглянути положення нормативних актів європейської країни, регулюючих професійні якості працівника, ми звернулись до правових норм зарубіжного законодавства, а саме: до позитивного досвіду Польщі в аспекті удосконалення правових норм чинного Кодексу праці, реформ, які проводились у державній службі. Порівняльний аналіз в правовій сфері є корисний в плані недопущення помилок у нормотворчій діяльності, інтеграції національного права до європейського, до цінностей, які варто не тільки проголошувати, а й втілювати в життя.

Схожі законодавчі підходи викладені у розділах польського Кодексу праці «Обов'язки роботодавця», «Обов'язки працівника» та в загальних положеннях проекту ТКУ. Звертає увагу розділ «Професійна кваліфікація співробітників» польського Кодексу праці. Ми провели порівняльний аналіз із діючим КЗпП України, і вказані норми є відсутні у вітчизняному трудовому кодексі. На часі актуальності прийняття ТКУ вважаємо, що такий підхід є важливим і бажано було б його застосувати.

Список літератури:

1. Kodekspracy / Ustawazdnia 26 czerwca 1974 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>.
2. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 18 січня 2017 року: Офіц. текст. – К.: Алерта, 2017. – 98 с.
3. Kodekspracy 2017 – tekstjednolity (czerwiec 2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.regiopraca.pl/portal/prawo/ustawy/kodeks-pracy-2017-tekst-jednolity-czerwiec-2017>.
4. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207–УІ // Відомості Верховної Ради, 2013. – № 32. – Ст. 412.
5. Проект Трудового кодексу України: за станом на 13 грудня 2007 р. // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/740.html>.
6. Dz.U. 2008 Nr 223 poz. 1458 USTAWA z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownika chsamorzadowych. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prawo.leggeo.pl/prawo/ustawa-z-dnia-21-listopada-2008-r-o-pracownikach-samorzadowych/>.
7. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889–УІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
8. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pl.wikipedia.org/wiki/Konstytucja_Rzeczypospolitej_Polskiej.
9. Собієх Р. Система підготовки державних службовців в Польщі / Р. Собієх // Проект Twinning «Підтримка розвитку та вдосконалення системи підготовки державних службовців в Україні». – Київ, 2010. 17 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cpk.org.ua/files/eu/TwinningDS/Civil%20servants%20training%20system>.