

**ФІЗИЧНІ ОСОБИ, ЯКІ БАЖАЮТЬ ЗАЙНЯТИ ВАКАНТНІ ПОСАДИ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ, ЯК СТОРОНА ВІДНОСИН ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

У статті охарактеризовано фізичних осіб, які бажають зайняти вакантні посади державної служби, як сторона відносин працевлаштування державних службовців. Розкрито зміст основних правових положень у цій сфері.

Ключові слова: фізичні особи, вакантна посада, державна служба, працевлаштування, державний службовець.

В статье охарактеризованы физические лица, желающие занять вакантные должности государственной службы, как сторона отношений трудоустройства государственных служащих. Раскрыто содержание основных правовых положений в этой сфере.

Ключевые слова: физические лица, вакантная должность, государственная служба, трудоустройство, государственный служащий.

In this article described individuals who wish to take the vacant position of civil service as a party of labor relationships of civil servants. Examined the content of the main legal provisions in this area.

Key words: individuals, vacant positions, civil service, employment, civil servant.

Вступ. Відповідно до частини 1 статті 19 Закону України «Про державну службу» право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: 1) магістра – для посад категорій «А» і «Б»; 2) бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В» [1]. Відповідні вимоги можна поділити на універсальні та спеціальні. До універсальних слід віднести: 1) наявність громадянства України; 2) досягнення повноліття та 3) вільне володіння державною мовою. Вони є загальними для всіх категорій державних службовців, у той час як спеціальні, диференційовані за критерієм віднесення тих або інших посад державної служби до передбачених законом категорій, та визначаються освітньо-кваліфікаційним рівнем.

Постановка завдання. Метою статті є характеристика фізичних осіб, які бажають зайняти вакантні посади державної служби, які стають стороною відносин працевлаштування державних службовців, та розкрити зміст основних правових положень у цій сфері.

Результати дослідження. Відповідно до приписів частини 1 статті 34 Цивільного кодексу України, повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття) [2]. Досягнення повноліття є лише однією з умов прийняття на державну службу в Україні. Ця вимога, переважно, має формальний характер, оскільки інші вимоги (наявність вищої освіти тощо) фактично й так означають, що неповнолітні особи не можуть набути статусу державного службовця.

Перелік документів, що підтверджують громадянство України, передбачено у статті 5 Закону України «Про громадянство України»: 1) паспорт громадянина України; 2) паспорт громадянина України для виїзду за кордон; 3) тимчасове посвідчення громадянина України; 4) дипломатичний паспорт; 5) службовий паспорт; 6) посвідчення особи моряка; 7) посвідчення члена екіпажу; 8) посвідчення особи на повернення в Україну [3]. Лише наведені документи можуть підтвердити те, що особа, яка претендує на зайняття вакантної посади державної служби, є громадянином України. Однак з урахуванням порядку видання вказаних документів, найчастіше ним є паспорт громадянина України.

Необхідність вільного володіння державною мовою державними службовцями базується на тому, що відповідно до частини 1 статті 10 Конституції України, державною мовою в Україні є українська мова [4]. Пунктом 1 резолютивної частини Рішення Конституційного Суду України «Про офіційне тлумачення положень статті 10 Конституції України щодо застосування державної мови органами державної влади, органами місцевого самоврядування та використання її у навчальному процесі у навчальних закладах України (справа про застосування української мови)» від 14 грудня 1999 року № 10-зп/99 встановлено, що положення частини 1 статті 10 Конституції України треба розуміти так, що українська мова як державна є обов'язковим засобом спілкування на всій території України при здійсненні повноважень органами державної влади та органами місцевого самоврядування (мова актів, роботи, діловодства, документації тощо), а також в інших публічних сферах суспільного життя, які визначаються законом (частина 5 статті 10 Конституції України) [5]. З аналізу конституційно-правової норми та її офіційного тлумачення вбачається, що, оскільки органи державної влади зобов'язані застосовувати у своїй діяльності державну мову, то й державні службовці, які працюють в органах державної влади України, зобов'язані вільно володіти українською мовою.

Вільне володіння державною мовою офіційно підтверджуватиметься за результатами атестації, порядок проведення якої має бути затверджений КМУ. Норма про обов'язкове подання посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою для участі у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби набирає чинності з 01 травня 2017 року [1]. Закріплення відповідного положення має важливе значення, оскільки досить часто мають місце випадки, коли особи, які займають посади державних службовців, не володіють на достатньому рівні державною мовою, що підриває авторитет і власне держави, і істотним чином ускладнює реалізацію функцій держави такими особами.

Частина 2 статті 19 Закону України «Про державну службу» встановлює, що на державну службу не може вступити особа, яка: 1) досягла шістдесяти п'ятирічного віку; 2) в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; 3) має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; 4) відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; 5) піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; 6) має громадянство іншої держави; 7) не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; 8) підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади» [1]. Встановлення відповідних обставин перешкоджає прийняттю особи на посаду державної служби. Наведені перешкоди можуть бути класифіковані за темпоральною ознакою на: 1) постійні – діють протягом усього періоду, тобто розраховані на невизначений строк, та 2) тимчасові – мають значення лише протягом чітко визначеного строку або до настання певної події. Постійними є лише досягнення 65 років громадянином України, який відповідає іншим вимогам, встановленим законом. Усі інші перешкоди мають тимчасовий характер – або визначений проміжок часу, або до моменту відпадиння відповідної обставини.

Статтею 20 Закону України «Про державну службу» передбачено, що вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються з: 1) загальних вимог та 2) спеціальних вимог. Особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна відповідати таким загальним вимогам:

1) для посад категорії «А» – загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи (набирає чинності з 01 травня 2018 року);

2) для посад категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апараті – досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою;

3) для посад категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, та його апараті – досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого само-

врядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою;

4) для посад категорії «Б» в іншому державному органі, крім тих, що зазначені у пунктах 2 і 3, – досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше одного року, вільне володіння державною мовою;

5) для посад категорії «В» – наявність вищої освіти ступеня молодшого спеціаліста або бакалавра, вільне володіння державною мовою [1]. Володіння іноземними мовами є важливим для будь-якої особи, особливо для тієї, яка перебуваючи на державній службі, представляє інтереси держави у відносинах з іноземними державами, міжнародними урядовими та неурядовими організаціями тощо. Крім того, знання іноземної мови дозволяє знайомитися з документами міжнародного характеру безпосередньо в оригіналі, публікаціями у засобах масової інформації та інше.

Досвід інших країн, які щойно вийшли на європейську арену або знаходяться на цьому шляху, показує, що саме відсутність фахівців з достатньою мовною підготовкою, яка необхідна для роботи на міжнародному рівні, є однією з перешкод, що заважає увійти до європейських структур [6, с. 421]. Також євроінтеграційні процеси в Україні та Болонський процес передбачають створення єдиної єврозони вищої освіти задля забезпечення конкурентоспроможності українських фахівців у світі. Це вимагає від державних службовців певного рівня володіння іноземною мовою, яка повинна стати важливим елементом їх професійної підготовки. На різних форумах і у великій кількості програмних документів неодноразово підкреслювалася актуальність проблеми мовної підготовки державних службовців, наголошувалося, що це саме та галузь, в якій необхідно докласти великих зусиль, готуючись до виходу на європейські простори [7, с. 65]. У сучасних умовах розвитку суспільства, тобто посилення процесів глобалізації, широкої комунікації суб'єктів між собою як в офіційних, так і особистих відносинах тощо, важко переоцінити важливість знання іноземних мов, у тому числі й державними службовцями. На жаль, вітчизняний законодавець передбачає необхідність володіння іноземними мовами тільки для державних службовців, які претендують на зайняття посад категорії «А». Вважаємо, що відповідні вимоги мають бути висунені у майбутньому для всіх категорій державних службовців нашої держави. Однак для реалізації вказаної мети мають бути сформовані відповідні умови: надання необхідних матеріалів, забезпечення компетентними викладачами, створення можливості поєднувати роботу та вивчення іноземної мови тощо.

Офіційними мовами Ради Європи є: англійська та французька [8]. Таке обмеження щодо володіння мовами є недоцільним, оскільки європейськими мовами, які поширені, є й німецька, італійська, іспанська тощо. Тому обов'язкова вимога має висуватися виключно щодо володіння англійською мовою, знання інших мов може бути перевагою при працевлаштуванні на вакантні посади державної служби України.

Істотним недоліком чинного законодавства є те, що у ньому не встановлено, на якому рівні мають володіти відповідними іноземними мовами претенденти на зайняття вакантних посад державної служби. Відповідно до загальноєвропейських стандартів існує така градація рівнів володіння іноземною мовою: 1) елементарний користувач: А1 – інтродуктивний та А2 – середній; 2) незалежний користувач: В1 – рубіжний та В2 – просунутий; 3) досвідчений користувач: С1 – автономний та С2 – компетентний [9, с. 3]. З урахуванням зазначеного, необхідно визначити на законодавчому рівні той рівень володіння англійською (або іншою) мовою, яким повинна відповідати особа. Інакше, наявність такої вимоги може перетворитися на профанацію та нівелюватися висуненням недостатнього рівня знання іноземної мови до державного службовця.

Особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна відповідати *спеціальним вимогам*. До осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», визначаються суб'єктом призначення з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [1]. Так, відповідно до наказу Національного агентства з питань державної служби «Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» від 6 квітня 2014 року №72, передбачені такі вимоги:

1) до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «Б»: знання законодавства (Конституція України, Закон України «Про державну службу», Закон України

«Про запобігання корупції»); професійні знання (відповідно до посади з урахуванням вимог спеціальних законів); лідерство; прийняття ефективних рішень; комунікації та взаємодія; впровадження змін; управління організацією роботи та персоналом; особистісні компетенції;

2) до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «В»: знання законодавства (Конституція України, Закон України «Про державну службу», Закон України «Про запобігання корупції»); професійні знання (відповідно до посади з урахуванням вимог спеціальних законів); якісне виконання поставлених завдань; командна робота та взаємодія; сприйняття змін; технічні вміння; особистісні компетенції [10]. Запровадження спеціальних вимог має на меті диференціювати кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби залежно від категорії посади, а також урахувуючи вимоги та специфіку конкретної посади.

У спеціальній літературі відзначається, що існує зв'язок між роботою, яку виконує посадовець, та навичками, потрібними для виконання такої роботи. Профіль професійної компетентності визначає набір компетенцій, що безпосередньо стосується роботи, яка має виконуватися. Такі кластери, як особисті якості, управлінські навички, комунікативні навички та навички роботи з інформацією, наявність професійного досвіду, знань, умінь та навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків на конкретній посаді державної служби, є обов'язковими для державних службовців усіх рівнів влади. Лідерство і досвід є важливими для керівників органів державної влади вищої та середньої ланки управління [11, с. 194]. Отже, кожна посада державної служби, окрім рівнозначних посад, висуває до особи, яка її займає, певний специфічний набір характеристик, якими вона повинна бути наділена та володіти, щоби належним чином виконувати покладені на неї функції і повноваження. Усі вони мають важливе значення, але з урахуванням як рівня посади, так і сфери діяльності, ті або інші з них мають більш важливе, ключове значення. Таким чином, наявність законодавчого регулювання є лише базисом для створення конкретних профілів професійної компетентності, які враховують, зокрема й спеціальні вимоги.

Законодавство України передбачає орієнтовний перелік компетенцій, що можуть включатися до спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «Б»:

1. Лідерство: 1) ведення ділових переговорів; 2) вміння обґрунтовувати власну позицію; 3) досягнення кінцевих результатів.

2. Прийняття ефективних рішень: 1) вміння вирішувати комплексні завдання; 2) забезпечення співвідношення ціни та якості; 3) ефективно використовувати ресурси (у тому числі фінансові і матеріальні); 4) аналіз державної політики та планування заходів з її реалізації; 5) вміння працювати з великими масивами інформації; 6) вміння працювати при багатозадачності; 7) встановлення цілей, пріоритетів та орієнтирів.

3. Комунікації та взаємодія: 1) вміння ефективної комунікації та публічних виступів; 2) співпраця та налагодження партнерської взаємодії; 3) відкритість.

4. Впровадження змін: 1) реалізація плану змін; 2) здатність підтримувати зміни та працювати з реакцією на них; 3) оцінка ефективності здійснених змін.

5. Управління організацією роботи та персоналом: 1) організація та контроль роботи; 2) управління проектами; 3) управління якісним обслуговуванням; 4) вміння працювати у команді та керувати командою; 5) мотивування; 6) оцінка та розвиток підлеглих; 7) вміння розв'язання конфліктів.

6. Особистісні компетенції: 1) аналітичні здібності; 2) дисципліна та системність; 3) інноваційність та креативність; 4) самоорганізація та орієнтація на розвиток; 5) дипломатичність та гнучкість; 6) незалежність та ініціативність; 7) орієнтація на обслуговування; 8) вміння працювати у стресових ситуаціях [10]. Недоліком нормативного регулювання є те, що у вказаному правовому документі не зазначені хоча б орієнтовні критерії для визначення наявності або відсутності відповідної вимоги. Оскільки їх розуміння є оцінювальним поняттям і залежить від суб'єктивного бачення особи, доцільно певним чином обмежити дискрецію відповідних суб'єктів при аналізі того, чи відповідає кандидат на зайняття вакантної посади державної служби тій або іншій спеціальній вимозі.

Орієнтований перелік компетенцій, що можуть включатися до спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «В» включає:

1. Якісне виконання поставлених завдань: 1) вміння працювати з інформацією; 2) здатність працювати у декількох проектах одночасно; 3) орієнтація на досягнення кінцевих результатів; 4) вміння вирішувати комплексні завдання; 5) вміння ефективно використовувати ресурси (у тому числі фінансові та матеріальні); 6) вміння надавати пропозиції, їх аргументувати та презентувати.

2. Командна робота та взаємодія: 1) вміння працювати у команді; 2) вміння ефективної координації з іншими; 3) вміння надавати зворотний зв'язок.

3. Сприйняття змін: 1) виконання плану змін та покращень; 2) здатність приймати зміни та змінюватись.

4. Технічні вміння: вміння використовувати комп'ютерне обладнання та програмне забезпечення, використовувати офісну техніку.

5. Особистісні компетенції: 1) відповідальність; 2) системність та самостійність у роботі; 3) уважність до деталей; 4) наполегливість; 5) креативність та ініціативність; 6) орієнтація на саморозвиток; 7) орієнтація на обслуговування; 8) вміння працювати у стресових ситуаціях [10]. Як і щодо вимог до кандидатів на зайняття посад категорії «Б», недоліком є те, що не визначається на якому рівні мають бути розвинені у особи такі вимоги, наприклад, щодо володіння офісною й комп'ютерною технікою тощо. Отже, необхідно доопрацювати законодавство у цій частині й передбачити відповідні критерії для оцінки наведених навичок.

Науковці наголошують, що слід розробити чіткі критерії для визначення мінімальних вимог до рівня професійної компетентності державного службовця на конкретній посаді. Щорічно доцільно здійснювати вибірковий аналіз профілів професійної компетентності, визначати їх взаємозв'язок з посадовими інструкціями та положеннями про структурні підрозділи органів державної влади для обґрунтування вимог до рівня освіти, стажу, компетенцій посадовців, аналізувати, чи не є вони завищені або занижені, що сприяє забезпеченості узгодженості встановлених органами державної влади вимог до рівня знань, умінь, навичок осіб з урахуванням змісту, обсягу і складності виконуваних функцій і рівня відповідальності [11, с. 195]. Таким чином, указані вимоги не є сталим явищем, вони постійно мають удосконалюватися, бути динамічними й гнучкими, що зумовлено швидкими темпами розвитку суспільства й держави, які постійно висувають нові вимоги до будь-яких працівників, у тому числі й державних службовців.

Особи, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», мають відповідати типовим вимогам (включаючи спеціальні), затвердженим КМУ [1].

Висновки. Особливостями, які характеризують цих суб'єктів як сторону відносин працевлаштування державних службовців є: 1) можуть бути лише фізичні особи, які відповідають вимогам, визначеним законодавством про державну службу; 2) закріплення на нормативному рівні загальних вимог (для усіх державних службовців) та спеціальних вимог (які зумовлені специфікою конкретної посади); 3) диференціація обсягу та рівня вимог залежно від категорії посади державного службовця; 4) недосконалість законодавства щодо регулювання питання володіння іноземними мовами державними службовцями.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року №889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
2. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 року №435-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
3. Про громадянство України : Закон України від 18 січня 2001 року № 2235-III // Відомості Верховної Ради. – 2001. – № 13. – Ст. 65.
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Про офіційне тлумачення положень статті 10 Конституції України щодо застосування державної мови органами державної влади, органами місцевого самоврядування та використання її у навчальному процесі у навчальних закладах України (справа про застосування української мови) : Рішення Конституційного Суду України від 14 грудня 1999 року №10-зп/99. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-99>.
6. Озірська С. Проблеми підготовки державних службовців з європейських питань: деякі уроки з досвіду країн Європейського Союзу / С. Озірська // зб. наук. пр. УАДУ при Президентові України : в 4 ч. – К. : Вид-во УАДУ. – 2000. – Вип. 2. – Ч. IV. – С. 418-424.
7. Навчальна підготовка державних службовців до інтернаціоналізації : Документи міжнародного семінару SIGMA (Будапешт, 22-23 травня 1995 р.) / пер. з англ. В.В. Шульги. – К. : Вид-во УАДУ. – 2000. – 124 с.
8. Рада Європи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D0%B0_%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B8.

9. Гаврилова О.О. Іноземна мова у професійній діяльності державних службовців / О.О. Гаврилова. // Державне будівництво. – 2008. – №1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_55.

10. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»: наказ Національного агентства з питань державної служби від 6 квітня 2014 року № 72. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16/paran12#n12>.

11. Линдюк О. Профілі професійної компетентності державних службовців як складова модернізації державної служби / О. Линдюк // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2015. – Вип. 4. – С. 187-199. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2015_4_23.

УДК 349.2

ДАНИЛОВА М.В.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві зарубіжних країн. Виділено позитивний зарубіжний досвід у цій сфері.

Ключові слова: зарубіжний досвід, організаційно-управлінські відносини, трудове право, трудове законодавство, праця.

В статье проанализированы особенности организационно-управленческих отношений в трудовом праве зарубежных стран. Выделен положительный зарубежный опыт в этой сфере.

Ключевые слова: зарубежный опыт, организационно-управленческие отношения, трудовое право, трудовое законодательство, труд.

In the article analyzed the features of organizational management relations in labor law of abroad countries. Highlighted positive foreign experience in this area.

Key words: foreign experience, organizational and management relations, labor law, labor legislation, labor.

Вступ. У сучасному світі спостерігається тенденція до більш широкого тлумачення охоронних та організаційно-управлінських правовідносин як одних із засобів міжнародного співробітництва у різних сферах суспільного життя. До того ж відомо, що охоронні та організаційно-управлінські правовідносини є відносинами, які існують у соціально-трудовій сфері між працівниками та роботодавцями та виникають за участі держави. Міжнародна практика, а також різні концепції розвитку свідчать про важливу роль охоронних та організаційно-управлінських відносин трудового права у формуванні та реалізації державної політики у сфері праці.

Постановка завдання. Потреба у реформуванні системи державного управління спричинена також і тим, що вкрай незадовільна загальноекономічна ситуація у країні та низький рівень життя спонукає громадян до роботи в умовах підвищеного ризику. Запозичення зарубіжного досвіду застосування охоронних та організаційно-управлінських відносин дозволить значно швидше, а головне – якісніше розвивати їх в Україні.

Результати дослідження. Питання зарубіжного досвіду охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві досліджували такі вчені: Л.Н. Анісімов, О.А. Бара-