

15. Про затвердження Порядку виплати грошової компенсації особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту за піднайом (найом, оренду) ними жилих приміщень та визначення її розміру та умов виплати : постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 № 1053. *Офіційний вісник України*. 2015 р., № 102. С. 51. Ст. 3515.

16. Про затвердження Порядку забезпечення Державною іпотечною установою поліцейських та осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту житлом на умовах фінансового лізингу : постанова Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2018 року № 1201. *Офіційний вісник України*. 2019. № 9. С. 19. Ст. 304.

17. У 2021 році МВС продовжуватиме роботу над лізинговою програмою та розбудовою авіаційної системи – Сергій Яровий. Бахмутський районний відділ поліції. URL: <http://bahmut-police.dn.ua/news/view/7392>

18. Офіційний сайт Головного управління ДНС у Харківській області. URL: <https://kh.dsns.gov.ua/ua/Informaciyna-dovidka.htm>

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.5.2.9>

ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю.

СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОФЕСІЇ ПРАЦІВНИКА НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

THE ESSENCE AND CONTENT OF THE COMPETITIVENESS OF THE PROFESSION OF AN EMPLOYEE OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Актуальність статті полягає в такому: попри те, що Національну поліцію України створено більше ніж п'ять років тому, в її роботі залишається велика кількість проблем, які, зокрема, мають кадровий характер. Отже, важливе завдання законодавця – створити всі необхідні умови для підвищення конкурентоспроможності професії поліцейського загалом та кожного її працівника зокрема. Зазначене пояснюється тим, що від рівня конкурентоспроможності працівника значно залежить можливість реалізації ним свого права на працю. Мета статті – розкрити сутність та зміст конкурентоспроможності працівників Національної поліції України. У статті на базі аналізу наукових поглядів учених запропоновано авторське визначення таких понять, як «конкурентоспроможність працівника поліції» та «конкурентоспроможність професії». Аргументовано, що законодавцем на нормативно-правовому рівні повинні створюватись такі умови, за яких працівник поліції буде сам зацікавлений у постійному підвищенні рівня своєї кваліфікації, що автоматично зробить його більш конкурентоспроможним. Наголошено, що до суб'єктивних чинників, які впливають на конкурентоспроможність професії працівника поліції серед інших професій на ринку праці, ми зараховуємо чинники, що впливають на сприйняття професії працівником, як-от імідж та престиж професії, стабільність професії, відповідний соціальний стан і громадське визнання, пов'язане з ним, можливість просування по службі, можливість самореалізації. Об'єктивними чинниками конкурентоспроможності професії працівника поліції є правова захищеність загальним і спеціальним законодавством, соціальна захищеність (оплата праці, пільги, доплати та надбавки, пенсійне забезпечення), умови праці та ін. Зроблено висновок, що конкурентоспроможність професії працівника поліції має забезпечуватися сукупністю норм, що будуть повністю врегульовувати порядок як проходження служби рядовим складом поліції, так і обіймання посад,

© ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 (Харківський національний університет внутрішніх справ)

для яких потрібен більш високий рівень професійних знань, умінь і навичок. Водночас держава на нормативно-правовому рівні має створювати такі умови, за яких працівник сам буде зацікавлений у постійному підвищенні рівня своєї кваліфікації.

Ключові слова: працівник, Національна поліція України, конкуренція, конкурентоспроможність, поліцейський.

The relevance of the article is that despite the fact that the National Police of Ukraine was established more than five years ago, a large number of problems remain in its work, which, in particular, are of a personnel nature. That is why the important task of the legislator is to create all the necessary conditions to increase the competitiveness of the police profession in general, and each of its individual employees in particular. This is explained by the fact that the level of competitiveness of the employee largely depends on the possibility of exercising his right to work. The purpose of the article is: to reveal the essence and content of the competitiveness of the National Police of Ukraine. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, offers an author's definition of such concepts as: "competitiveness of a police officer" and "competitiveness of the profession". It is argued that the legislator at the regulatory level should create such conditions under which the police officer will be interested in the constant improvement of their skills, which will automatically make him more competitive. It is emphasized that the subjective factors influencing the competitiveness of the police profession among other professions in the labor market include factors influencing the perception of the profession by the employee – the image and prestige of the profession, the stability of the profession, social status and public recognition. It is connected with the possibility of promotion, the possibility of self-realization. In turn, the objective factors of the competitiveness of the police officer's profession are legal protection by general and special legislation, social protection (wages, benefits, surcharges and allowances, pensions), working conditions, etc. It is concluded that the competitiveness of the police officer's profession should be ensured by a set of norms that will fully regulate both the procedure for service in the police force and the procedure for holding positions that require a higher level of professional knowledge, skills and abilities. At the same time, the state, at the regulatory level, must create such conditions under which the employee will be interested in the continuous improvement of their skills.

Key words: employee, National Police of Ukraine, competition, competitiveness, policeman.

Постановка проблеми. Попри те, що Національну поліцію України створено більше ніж п'ять років тому, в її роботі залишається велика кількість проблем, які, зокрема, мають кадровий характер. Отже, важливе завдання законодавця – створити всі необхідні умови для підвищення конкурентоспроможності професії поліцейського загалом та кожного її працівника зокрема. Зазначене пояснюється тим, що від рівня конкурентоспроможності працівника значно залежить можливість реалізації ним свого права на працю. Норми права, що регулюють відносини, пов'язані з реалізацією права на працю, досить недосконалі і містять низку суперечностей, про що неодноразово наголошувалось у наукових дослідженнях [1]. Практичне застосування чинного законодавства, яке стосується реалізації працівником своєї конкурентоспроможності на ринку праці, свідчить про необхідність його глибокого теоретичного дослідження і вдосконалення, що є актуальним завданням науки трудового права, спрямованим на утвердження України як демократичної, правової та незалежної держави.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані з підвищенням рівня конкурентоспроможності працівників, у своїх наукових працях розглядали М.Г. Александров, Л.Я. Гінцбург, В.В. Єгоров, В.С. Венедітков, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, К.П. Уржинський та багато інших. Попри суттєвий теоретичний доробок, учені залишили поза своєю увагою питання конкурентоспроможності працівників Національної поліції України.

Мета статті – розкрити сутність та зміст конкурентоспроможності працівників Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу. Дотепер проблема конкурентоспроможності була предметом вивчення економічної та соціологічної наук, при цьому кожна з них обґрунтовувала свої

цілі, застосовувала специфічні методи дослідження цього інституту, але, на жаль, вона залишилась поза увагою юридичної науки. Найчастіше поняття «конкурентоспроможність» уживають тоді, коли споживач обирає той чи інший товар або послугу фірми, враховуючи якісні показники. У такому контексті цим поняттям часто користуються під час вивчення проблем маркетингу та менеджменту, стану ринку праці, необхідності управління ними. У такому разі поняття частіше зорієнтовано на якісні характеристики робочої сили, частоту їх вияву і реальну перевагу конкретного працівника над іншими, що перебувають на ринку праці. Проте питання саме правового регулювання реалізації працівником конкурентоспроможності залишилось поза увагою науковців.

Тлумачення терміна «конкуренція» досить різноманітні. Слово «конкуренція» виникло від латинського «*conspicere*», що в перекладі означає «зіштовхуватися». У загальному розумінні поняття «конкуренція» трактується як «суперництво, боротьба за досягнення великих вигід, переваг» [2]. І.А. Чіков указує, що доцільною є систематизація різних трактувань ученими цього поняття, зважаючи на категорії сутності конкуренції: 1) конкуренція – це суперництво економічних суб'єктів на ринку з метою досягнення найбільш високих результатів господарської діяльності; 2) конкуренція – це регульовальний елемент ринку, механізм регулювання попиту та пропозиції на ринку; 3) конкуренція розуміється як суперництво традиційного й інноваційного [3]. Далі науковець пише, що у визначенні поняття «конкуренція» слід виділити три основні підходи: як елемент ринкового механізму, який дозволяє зрівноважити попит і пропозицію; як критерій, за яким визначається тип галузевого ринку, що ґрунтується на сучасній теорії морфології ринку; як змагальність, суперництво на певному сегменті ринку між окремими суб'єктами, зацікавленими в досягненні однакових цілей [3].

Перш ніж визначити поняття конкурентоспроможності з правової точки зору, розглянемо його в інших науках. Так, у фінансовому словнику конкурентоспроможність товару визначено як сукупність якісних і вартісних характеристик товару, які забезпечують його відповідність вимогам ринку в певний період часу [4, с. 228–229]. У юридичній енциклопедії конкурентоспроможність визначено як сукупність споживчих якостей товару, що характеризує їх відмінність від товару конкурента за рівнем відповідності тим чи іншим суспільним потребам, враховуючи витрати на їх задоволення [5, с. 263–264]. Конкурентоспроможність, як підкреслює О.В. Дудник, є синтезом багатьох економічних категорій. Як зазначається в науковій літературі, в широкому розумінні конкурентоспроможність – це зумовлена економічними, соціальними, політичними чинниками позиція країни або товаровиробника на внутрішньому та зовнішньому ринках. За умов відкритої економіки вона також може визначатися як здатність країни (підприємства) протистояти міжнародній конкуренції на власному ринку і ринках інших країн [6, с. 114].

Д.П. Богиня дає визначення конкурентоспроможності робочої сили як сукупності якісних і вартісних соціально-економічних і демографічних характеристик працівника певної професії, його здатність до ефективною трудової діяльності в певній галузі, що забезпечує задоволення конкретної потреби роботодавця на умовах трудового договору. Тобто конкурентоспроможним слід уважати комплекс професійних та інших споживчих і вартісних властивостей працівника, які забезпечують виконання повного якісного обсягу роботи з мінімальними витратами фізичної і розумової праці [7, с. 10].

Конкурентоспроможність має розглядатись як сукупність правових норм, що забезпечує працівникові можливість обіймати певну посаду, вступаючи з іншими працівниками в конкурентні відносини. Світовий досвід свідчить, що саме конкуренція стала стимулом економічного зростання країн розвинутої ринкової економіки: рівень продуктивності праці сягає найвищих оцінок за умов конкуренції і найнижчих – за її відсутності, без конкуренції навіть багата країна може швидко занепасти [8, с. 318]. З огляду на це, саме конкуренція серед конкурентоспроможних працівників поліції за умов обіймання тієї чи іншої посади дозволить досягти високого якісного рівня кадрового складу Національної поліції України.

У трудовому праві конкурентоспроможність працівників має забезпечуватися сукупністю норм, що будуть повністю врегульовувати порядок як трудової діяльності, що не потребує високого кваліфікаційного рівня, так і обіймання посад, для яких потрібен високий рівень професійних знань, умінь і навичок. Водночас держава на нормативно-правовому рівні має створювати такі умови, за яких працівник сам буде зацікавлений у постійному підвищенні рівня своєї кваліфікації.

Правова природа конкурентоспроможності робочої сили означає її нормативне відображення в чинному законодавстві. Під час нормативно-правового регулювання конкурентоспроможності варто враховувати всі чинники, що впливають на конкурентоспроможність працівника на ринку праці. Як зазначав М. Портер, для виявлення ролі чинників у створенні конкурентної

переваги необхідно уточнити, яку роль вони відіграють у конкуренції. Чинники – це компоненти, необхідні для діяльності [9, с. 95]. На переконання Д.П. Богині, в процесі визначення теоретико-методологічних передумов створення механізму забезпечення ринку конкурентоспроможною робочою силою необхідно враховувати такі групи чинників впливу на рівень конкурентоспроможності: а) загальнооб'єктивні, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства; б) які характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника; в) які характеризують соціально-психологічні якості та творчі здібності працівника; г) які визначають безпосередньо економічну мотивацію праці. Крім того, серед чинників, що впливають на конкурентоспроможність робочої сили, нерідко виділяють внутрішні і зовнішні. Внутрішні чинники мають суб'єктивний характер, тобто визначаються потребами, інтересами, ціннісними орієнтирами працівника у сфері праці. Вони пов'язані з особистісними характеристиками працівника, як-от стать, вік, освіта та виховання, сімейний стан, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна та професійна культура, спрямованість інтересів працівника. До зовнішніх чинників належать рівень життя, економічний стан країни, регіону, галузі, де працює людина, системи моральної та матеріальної оцінки трудового внеску, що діють на підприємстві, організація, оплата та стимулювання праці, її умови, безпека, морально-психологічний клімат у трудовому колективі, його соціально-демографічна структура та ін. [10, с. 13]. На нашу думку, окрім тих чинників, що виокремлює Д.П. Богиня, слід виокремити нормативно-правові, які суттєво впливають на конкурентоспроможність працівників. Не зовсім коректним також є використання терміна «робоча сила». Ураховуючи реалії сьогодення, більш доцільним, на нашу думку, є використання терміна «конкурентоспроможність працівника».

Отже, на нашу думку, до факторів, які впливають на конкурентоспроможність працівника на внутрішньому ринку праці, належать: професійна мобільність; здатність до сприйняття інновацій; адаптованість до постійних змін умов виробництва; наявність високих ділових та особистісних якостей (ініціативність, енергійність, високий рівень культури, працездатність, відповідальність тощо); готовність до безперервного підвищення своєї кваліфікації; стійкість до стресів тощо.

З огляду на аналіз чинників конкурентоспроможності працівників будь-якої професії, конкурентоспроможність працівників поліції, на нашу думку, характеризується низкою об'єктивних і суб'єктивних чинників, що безпосередньо впливають на його конкурентоспроможність. До суб'єктивних належать фізичні та морально-ділові якості, які характеризують працівника, як-от стать, вік, стан здоров'я, високий рівень загального розвитку, відповідальність за наслідки рішень і виконаних дій, переконання в соціальній значущості обраної професії, широкий кругозір, комунікабельність та інші властивості, що характеризують моральну стійкість працівника. До об'єктивних чинників, що характеризують конкурентоспроможність працівника поліції та які необхідні для обіймання більш високої посади, належать спеціальна освіта і досвід у практичній роботі, здібності до організаційної роботи, ініціативність, стабільна працездатність, знання правових і спеціальних дисциплін, чинного законодавства, наказів, інструкцій, інших нормативних документів МВС та неухильне їх дотримання, володіння оперативною та криміналістичною технікою, вміння правильно складати та оформлювати службові документи. Отже, конкурентоспроможним на ринку праці та серед працівників тієї ж професії може бути тільки професіонал, який матиме відповідний рівень знань та інтелектуальний рівень, постійно підвищуватиме рівень своєї освіти та професійної підготовки, співвіднесити виконуваним ним обов'язки з основними правами громадян, закріпленими Конституцією України, матиме змогу самостійно ухвалювати рішення, буде відданий своїй професії та дотримуватиметься законності в повсякденній діяльності.

До того ж слід виокремити внутрішню та зовнішню конкурентоспроможність працівників поліції. Під внутрішньою конкурентоспроможністю слід розуміти конкурентні відносини, які виникають під час обіймання посад у межах однієї спеціальності. Під зовнішньою – конкурентні відносини, пов'язані з працевлаштуванням на загальному ринку праці України.

Маючи на увазі, що конкурентоспроможність – це характеристика сучасного ринку праці, можна виділити суб'єктивні та об'єктивні чинники, що впливають на конкурентоспроможність професії працівника поліції на ринку праці. Від сутнісних макрофакторів, які зумовлюють особливості сучасного соціально-економічного розвитку України, багато в чому залежать чинники, які безпосередньо впливають на кадрове забезпечення органів поліції і, відповідно, на масштаби кількісно-якісної неузгодженості між попитом на робочу силу з боку системи МВС України і її пропозицією. До цієї групи належать: а) соціально-економічні чинники, які закладають основи рівня доходів працівників поліції, міру можливостей їх соціальної захищеності під час переходу

на ринок, формування освітнього кваліфікаційного потенціалу; б) соціально-демографічні чинники, як-от рівень урбанізації, статевовікова структура населення, режими його відтворення, які різнопланово впливають на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили; в) організаційно-політичні чинники, як-от державна політика, що формує специфіку відносин із підготовки, розподілу, перерозподілу персоналу для різних правоохоронних структур і різних регіонів України [11, с. 366–367].

До суб'єктивних чинників, які впливають на конкурентоспроможність професії працівника поліції серед інших професій на ринку праці, ми уналежнюємо чинники, що впливають на сприйняття професії працівником, як-от імідж та престиж професії, стабільність професії, відповідний соціальний стан і громадське визнання, пов'язане з ним, можливість просування по службі, можливість самореалізації. Об'єктивними чинниками конкурентоспроможності професії працівника поліції є правова захищеність загальним і спеціальним законодавством, соціальна захищеність (оплата праці, пільги, доплати та надбавки, пенсійне забезпечення), умови праці та ін.

На жаль, конкурентоспроможність професії поліцейського зараз перебуває на низькому рівні. Це зумовлено тим, що «імідж» працівника поліції найчастіше має низьку оцінку, попри проголошену на початку існування цього відомства високу заробітну плату. Це безпосередньо пов'язано з негативними явищами, які мають місце в середовищі працівників Нацполіції. Розглядаючи негативні фактори, що притаманні правоохоронній діяльності і які призводять до того, що конкурентоспроможність професії працівника поліції має низький рівень, деякі автори обмежуються тільки «внутрішніми чинниками», тобто тими, які зумовлені специфікою служби. Наприклад, такими чинниками є: неупорядкованість робочого дня, неможливість планувати дозвілля; невисокий престиж служби серед оточення; значні переробки в часі; недиференційованість оплати за різні види праці; несталість посадового положення; великі навантаження під час роботи; характер самої роботи; ризик і небезпека в процесі роботи; необхідність ухвалення самостійних рішень за всіма питаннями; соціально-побутові фактори (заробітна плата, можливість отримати житло тощо) [12, с. 28].

Висновок. Ураховуючи вищевикладене, можна сформулювати такі ключові поняття: а) конкурентоспроможність професії – це сукупність умов праці, що робить саме професію поліцейського більш привабливою та престижною серед інших професій на ринку праці; б) конкурентоспроможна професія – це професія, яка є найбільш привабливою серед інших професій на ринку праці України.

Таким чином, конкурентоспроможність професії працівника поліції повинна забезпечуватися сукупністю норм, що будуть повністю врегульовувати порядок як проходження служби рядовим складом поліції, так і обіймання посад, для яких потрібен більш високий рівень професійних знань, умінь і навичок. Водночас держава на нормативно-правовому рівні має створювати такі умови, за яких працівник буде сам зацікавлений у постійному підвищенні рівня своєї кваліфікації.

Список використаних джерел:

1. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 173 с.
2. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. 4-е изд., доп. Москва : Азбуковник, 1999. 1207 с.
3. Чіков І.А. Конкуренція: теоретичні підходи до розуміння сутності поняття. *Агроекономіка*. 2019. № 10. С. 74–80.
4. Загородній А.Г., Вознюк Г.Л., Смовженко Т.С. Фінансовий словник. 4-те вид., випр. та доп. Київ : Знання, 2002. 566 с.
5. Юридична енциклопедія: В 6-ти т. / відп. ред. Ю.С. Шемшученко та ін. Київ : Укр. енцикл. ім. М.П. Бажана, 2001 Т. 3: «К–М». 792 с.
6. Дудник О.В., Міненко С.І. Економічна природа понять «конкуренція» та «конкурентоспроможність». *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 29(1). С. 112–116.
7. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможної робочої сили. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. Київ : Ін-т економіки, 2002. 188 с.
8. Грейсон Дж. К. мл., О'Дейл К. Американський менеджмент на порозі ХХІ века; авт. предисл. Б.З. Мильнер. Москва : Экономика, 1991. 518 с.
9. Портер М. Международная конкуренция. Москва : Междунар. отн., 1993. 896 с.
10. Богиня Д.П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності

робочої сили. Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. праць / відп. ред. Д.П. Богиня. Київ, 2016. Вип. 1. С. 3–14

11. Венедіктов В.С. Професіоналізм як важливий чинник сучасної конкурентоспроможності працівників ОВС України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 28. С. 364–371.

12. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел : учебное пособие. Москва : Академия МВД СССР, 1989. 76 с.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.5.2.10>

ШАПОВАЛОВА К.Г.

ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

FUNCTIONS OF SOCIAL PROTECTION OF CIVIL SERVANTS

Актуальність статті полягає в тому, що соціальний захист державних службовців значно відрізняється за своєю сутністю та призначенням, що зумовлює часті проблеми із його тлумаченням та відповідним встановленням правового регулювання. Основними вимогами до правового регулювання соціального захисту державних службовців можна вважати ефективність, зрозумілість та стабільність. Однак якщо зміст соціального захисту державних службовців буде спотворено, жодна із наведених вимог правового регулювання не буде втіленою. Невіддільним складником правового регулювання соціального захисту державних службовців, що забезпечує розуміння його можливостей та напрямку дії, є завдання та функції. Натомість аналіз функцій спрямований на виявлення характеру впливу на правовідносини із соціального захисту державних службовців та визначення ефективності правового регулювання. У статті функції соціального захисту державних службовців визначено як систему основних напрямів регулюючого впливу на суспільні відносини щодо забезпечення соціально-економічних прав державних службовців і формування соціального та трудового потенціалу державної служби, які зумовлені рівнем соціально-економічних умов, що існують у державі. Залежно від їх спрямованості вказані функції пропонується поділити на: загальні – спрямовані на соціальний захист соціально-економічних і культурних прав державних службовців як громадян України; спеціальні – спрямовані на соціальний захист їх як осіб зі специфічним правовим статусом. Визначення питання правового статусу державних службовців, сучасних форм і методів їх діяльності, ефективного управління персоналом державної служби, у тому числі забезпечення їх належного соціального захисту, мають істотне значення для ефективності здійснення державного управління. Функції соціального захисту державних службовців, окрім того, що визначають основні напрями його дії, також повинні мати динамічний і відкритий характер, зумовлений тим рівнем і специфікою розвитку суспільних відносин у сфері соціального захисту, який існує в державі. Виділено конкретні функції соціального захисту державних службовців, проаналізовано погляди вчених на зміст функцій, що виконуються суміжними з досліджуванним об'єктом явищами соціальної сфери.

Ключові слова: соціальна функція держави, соціальний захист, функції соціального захисту, забезпечення соціального захисту державних службовців.