

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЗАСІБ ОЦІНЮВАННЯ ЇХНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ CERTIFICATION EMPLOYEES AS A MEAN OF EVALUATION OF THEIR PERFORMANCE

Вапнярчук Н.М.,
кандидат юридичних наук, провідний науковий співробітник управління планування і координації правових досліджень Національної академії правових наук України

Бабешко А.О.,
студентка III курсу Інституту підготовки кадрів для органів прокуратури України Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Стаття присвячена актуальним питанням атестації працівників. Пропонуються різні підходи вчених щодо визначення категорії «атестація», вказується, коли вперше вона була введена. Акцентується увага на необхідності законодавчого закріплення терміну «атестація працівників». Надано авторське визначення даного поняття.

Ключові слова: атестація, працівник, роботодавець.

Статья посвящена актуальным вопросам аттестации работников. Предлагаются различные подходы ученых к определению категории «аттестация», указывается, когда впервые она была введена. Акцентируется внимание на необходимости законодательного закрепления термина «аттестация работников». Предоставлено авторское определение данного понятия.

Ключевые слова: аттестация, работник, работодатель.

The article is devoted to topical issues of certification of employees. Various approaches of scientists regarding the definition of the category of «certification», states when it was first introduced. Stress the need for legislative recognition of the term «certification of employees». Courtesy of the author's definition of the concept.

Key words: certification, the employee, the employer.

В умовах ринкової економіки в Україні одним із ключових постає завдання підвищення ефективності організації праці. Об'єктивна потреба в дослідженні проблем правового регулювання атестації працівників зумовлена тим, що правовий механізм атестації в нашій країні сформувався ще у 60-70-х роках минулого століття. Тому на сучасному етапі він потребує істотної трансформації й оновлення з урахуванням тих змін, що відбулися за останні десятиліття незалежності як в економіці, так і в державі загалом.

Проект Трудового кодексу України і нормативно-правова база з питань атестації, яка динамічно розвивається, не лише підтверджують актуальність зазначених проблем, а й свідчать про об'єктивну необхідність подальшого розвитку досліджень у цій сфері [1, с. 1]

Окремі питання проблематики атестації працівників тісно чи іншою мірою досліджували у своїх роботах Н.Б. Болотіна, С.Г. Воронцов, В.П. Кохан, В.І. Курилов, Ф.П. Негру, Л.І. Лазор, О.М. Ярошенко та ін.

Атестація – це визначення кваліфікації, рівня знань працівника. У тлумачному словнику цей термін розуміється як характеристика фахових знань і ділових якостей службовця [2, с. 39]. В енциклопедичному юридичному словнику зазначено, що «атестація посадова – визначення кваліфікації працівника з метою перевірки відповідності займаній посаді» [3].

Як зазначає О.М. Ярошенко, основним завданням атестації є оцінка професійної кваліфікації і ділових якостей працівника на підставі об'єктивних, обґрунтованих критеріїв, виходячи з результатів його роботи, з метою визначення можливостей професійного і посадового зростання. Атестація сприяє підвищенню відповідальності за ефективність і якість роботи, більш раціональній розстановці кадрів з урахуванням їх професійної майстерності, досвіду та складності виконуваних робіт [4, с. 368].

Атестація вперше була введена в СРСР у 1968 р. для працівників науково-дослідних, проектних, конструкторських, технологічних організацій, науково-дослідних під-

розділів вищих навчальних закладів і науково-дослідних інститутів, а згодом поступово поширена на керівних, інженерно-технічних працівників і спеціалістів виробничих галузей народного господарства, вчителів, викладачів і керівників середніх спеціальних навчальних закладів, працівників апарату радянських органів і громадських організацій. Практично атестація стала засобом оцінки діяльності керівників і фахівців різних рівнів.

В юридичній літературі з трудового права поняттю «атестація працівників» була приділена значна увага. Так, С.Г. Воронцов, аналізуючи атестацію, вирізняє 2 особливості. По-перше, відповідний інститут має міжгалузевий комплексний характер, він не включений в жодну з традиційних галузей права, хоча активно використовується ними. Насамперед, це стосується тих галузей, в яких предмет правового регулювання так чи інакше пов'язано з трудовими відносинами. Із цієї самої причини найбільш детально цей термін вивчали вчені-представники науки трудового права. По-друге, поняття «атестація» багатозначне. Ця властивість розглядуваному феномену притаманна й тоді, коли йдеться про його міжгалузевий аспект, і коли атестація розглядається в рамках трудового права, і навіть коли справа стосується безпосередньо правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин за участю конкретних категорій працівників [5, с. 7, 8].

На погляд Ф.П. Негру, атестація – це порядок проведення перевірки кваліфікації робітника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді чи роботі, яку він виконує [6, с. 33]. При цьому Н.Б. Болотіна зазначає, що атестація повинна сприяти поліпшенню якісного складу працівників, їх ефективному використанню, зростанню професійної компетентності, підвищенню кваліфікації, посиленню організованості, відповідальності й дисциплінованості [7, с. 8]. Л.І. Лазор, у свою чергу, зазначає, що атестація – це передбачена законодавством обов'язкова періодична перевірка й оцінка ділової кваліфікації, особистих і моральних якостей при

визначенні відповідності займаній посаді або виконуваній роботі встановленої категорії працівників [8, с. 33]. На думку О.С. Пашкова й О.В. Магницької, атестація працівників є правовим засобом використання кадрів; вона створює великі можливості для правильної оцінки працівника, що встиг виявити свої ділові й особисті якості в трудовій діяльності; разом із тим атестація – це своєрідна форма контролю та підбиття підсумків трудового процесу [9, с. 127].

Достатньо цікавим є підхід до проблеми визначення поняття атестації, запропонований В.І. Куриловим, який спробував обґрунтувати широке і вузьке поняття атестації. При обґрунтуванні свого підходу до поняття атестації науковець указує, що з етимологічної точки зору слово «атестація» означає визначення кваліфікації, рівня знань робітника чи службовця, відгук про його можливості, ділові та інші якості. Виходячи з цього, будь-яке визначення кваліфікації чи інших якостей працівника стосовно конкретної діяльності може бути названо атестацією. У такому розумінні до атестації відносяться присудження наукового ступеня, присвоєння наукового звання, складання державних іспитів тощо. Таке визначення кваліфікації, рівня знань робітника, службовця, учня, громадянина, відповідність його ділових і політичних якостей певній професії, спеціальності, кваліфікації чи посаді є атестацією в широкому розміні. Атестація у вузькому розумінні – це періодична перевірка ділових і політичних якостей певних категорій працівників, що проводиться підприємством, установою, організацією в спеціальній організаційно-правовій формі і має на меті постійне підвищення ділової кваліфікації та ідейно-політичного рівня працівників, а також поліпшення добору та розстановки кадрів [10, с. 90].

Як бачимо, атестація – багатогранне явище, яке застосовується для з'ясування відповідності як суб'єктів (працівників), так і об'єктів (робочих місць, умов праці) кваліфікаційним вимогам та установленим нормативам і стандартам. Однак слід відмітити, що серед правознавців бракує однотайного погляду на критерії, що знаходяться в основі такого поділу.

По-різному атестація формулюється й у нормативно-правових актах. Так, за п. 1.1 Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 20 серпня 1993 р. [11], атестація педагогічних працівників – це визначення їх відповідності зайнятій посаді, рівню кваліфікації, залежно від якого і стажу педагогічної роботи їм встановлюється кваліфікаційна категорія й відповідний посадовий оклад (ставка заробітної плати) в межах схеми посадових окладів. Згідно з Преамбулою Порядку проведення атестації та експертизи цілительських здібностей осіб, які виявили бажання займатись медичною діяльністю в галузі народної і нетрадиційної медицини, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 серпня 2000 р. [12], атестація – це контроль рівня знань і практичних навичок з основ медичних знань та конкретного медичного напрямку у сфері народної і нетрадиційної медицини особи, яка виявила бажання використовувати методи народної і нетрадиційної медицини в медичній діяльності.

Відсутність єдиного розуміння розглядуваної правової категорії в науковій, навчальній і монографічній юридичній літературі, як і в чинних нормативно-правових актах з питань атестації, відчутно знижує ефективність трудового законодавства в цілому, зумовлює трудові спори й потребує оптимізації стану нормативної бази.

Узагальнюючи вищевикладене, можна дати наступне визначення: атестація працівників – це правова процедура з оцінювання професійної відповідності працівників, що проводиться періодично підприємством, установою, організацією в спеціальній організаційно-правовій фор-

мі й має на меті постійне підвищення ділової кваліфікації та спрямована на розвиток внутрішнього потенціалу особи, яка атестується.

Атестація є засобом формування висококваліфікованого кадрового складу працівників підприємства, установи, організації. Це широке й багатогранне поняття, оскільки атестація передбачає не тільки перевірку ділових та особистісних якостей працівника, а й виявлення перспектив просування його по службі, а також підвищення ефективності праці. Основними її рисами є: (а) вона проводиться стосовно працівників, які перебувають у трудових відносинах з даним підприємством; (б) суб'єктами атестації є працівники певних категорій; (в) є періодичною; (г) здійснюється в спеціальній організаційно-правовій формі; (д) є засобом підбору та розстановки кадрів.

При цьому необхідно зазначити, що в чинному на сьогоднішній день Кодексі законів про працю України [13] також бракує будь-якої вказівки на легальну дефініцію цього поняття, що негативно впливає на всю правову базу атестації, а також на правозастосовну практику роботодавців, які використовують цю процедуру як форму встановлення й оцінки кваліфікації, ділових якостей і професійної підготовки працівників. Водночас хотілося б відмітити, що проект Трудового кодексу України усуває деякі прогалини у сфері правової регламентації цієї процедури. У Проекті є відповідна глава, котра присвячена порядку проведення, основній меті й періодичності атестації, а також наводиться категорія працівників, які не підлягають даній процедурі [14]. Хоча, на жаль, цей кодифікований акт теж не містить формулювання конструкції «атестація працівників», що значно знижує ефективність трудового законодавства в цілому. Тому вважаємо за доцільне доповнити проект Трудового кодексу України статтею, яка визначала б сутність дефініції «атестація».

На наше переконання, основне призначення атестації працівників полягає у з'ясуванні ступеня відповідності професійного рівня працівника тим стандартам, які вимагає від нього виконувана ним робота. У цьому ми погоджуємося з позицією А.К. Довгань стосовно значення атестації, а саме, вона:

- є основною юридичною формою перевірки й оцінки ділових та особистісних якостей працівника, потрібних для виконання ним своєї трудової функції;
- поліпшує підбір, розміщення й використання кадрів;
- дозволяє використати працівника відповідно до здобутої професії, спеціальності та кваліфікації;
- виявляє перспективи застосування його потенційних можливостей;
- визначає необхідність підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників;
- підвищує ефективність їхньої праці;
- вдосконалює стиль і методи управління кадрами;
- забезпечує більш тісний зв'язок заробітної плати працівника з результатами його праці;
- виступає єдиним правовим засобом, що згідно із законом підтверджує невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі [15, с. 363].

На наш погляд, є доцільним у законодавчому порядку закріпити основні параметри проведення атестації, як-то:

- а) періодичність планових атестацій,
- б) відкритість і неупередженість,
- в) участь у роботі атестаційних комісій представників трудового колективу,
- г) право працівника на ознайомлення з матеріалами атестації,
- д) обов'язковість винесення рішень атестаційними комісіями,
- е) право працівників на їх оскарження в суді.

Результати атестацій також належить обов'язково брати до уваги при зарахуванні працівника до кадрового резерву чи висуванні його кандидатури для зайняття більш високої посади.

Підсумовуючи викладене, слід наголосити на тому, що атестація в умовах економіки, що розвивається, дуже необхідна. Вона має велике значення як для роботодавця, так і для працівників. Для першого важливо оптимізувати використання трудових ресурсів, сформулювати кадро-

вий резерв, створити додаткові стимули до підвищення кваліфікації працівників. Другі, проходячи атестацію, мають можливість зарекомендувати себе як кваліфіковані, компетентні й ініціативні співробітники, забезпечити кар'єрне зростання і збільшення оплати праці. Атестація повинна розглядатися, перш за все, не просто як засіб перевірки знань працівників, установлення їх кваліфікації, а як засіб, орієнтований, в першу чергу, на захист прав цієї категорії суб'єктів трудового права.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.П. Кохан. – К., 2011. – 20 с.
2. Сучасний тлумачний словник української мови: 100 000 слів / за заг. ред. В.В. Дубічинського. – Х.: ВД «Школа», 2009. – 1008 с.
3. Юридический энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1984. – 415 с.
4. Прилипка С.М. Трудове право України: підруч. / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: Вид-во ФІНН, 2009. – 728 с.
5. Воронцов С.Г. Аттестация научных кадров: запланированные изменения // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. – №8. – С. 4 – 8.
6. Негру Ф.П. Научно-технический процесс и трудовой договор: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1972. – 26 с.
7. Болотіна Н.Б. Атестація працівників за нормами законодавства України // Праця і закон. – 2007. – №12(96). – С. 8.
8. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора. Аттестация кадров и рабочих мест на современном этапе : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / Л.И. Лазор. – Луганск, 1991. – 195 с.
9. Магницкая Е.В. Распределение трудовых ресурсов (Правовые вопросы) / Е.В. Магницкая, А.С. Пашков. – М.: Юрид. лит., 1980. – 176 с.
10. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве / В.И. Курилов. – Владивосток : Изд-во ДГУ, 1983. – 200 с..
11. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників України: Наказ М-ва освіти України від 20.08.1993 р., №310 [Електрон. ресурс]: Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
12. Порядок проведення атестації та експертизи цілительських здібностей осіб, які виявили бажання займатись медичною діяльністю в галузі народної і нетрадиційної медицини: Затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 10.08.2000 р., №195 // Офіц. вісн. України. – 2001. – №9. – Ст. 378.
13. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
14. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до другого читання 2 квітня 2012 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
15. Довгань А.К. Атестація працівників: поняття та значення / А.К. Довгань // Актуальні проблеми права : теорія і практика. – 2009. – № 13. – С. 356 – 364.