

Вільчинський О. В.,
аспірант кафедри адміністративного, фінансового і банківського права
Інституту права імені князя Володимира Великого
Міжрегіональної Академії управління персоналом

РОЗМЕЖУВАННЯ МІЖ НОРМАМИ АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА ІНШИХ ГАЛУЗЕЙ ПРАВА У СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ АТЕСТАЦІЙНИХ КОМІСІЙ

DIFFERENTIATION BETWEEN THE NORMS OF ADMINISTRATIVE AND OTHER BRANCHES OF LAW IN THE SPHERE OF ACTIVITY OF ATTESTATION COMMISSIONS

Стаття містить аналіз теоретичних підходів до розмежування між нормами адміністративного та інших галузей права у сфері діяльності атестаційних комісій. Обґрунтовано значення публічного та приватного інтересу для досліджуваних правовідносин. Досліджено добровільність як фундаментальну відмінність і критерій розмежування між правовідносинами у сфері діяльності атестаційних комісій.

Ключові слова: атестаційні комісії, адміністративне право, розмежування між галузями права, публічний інтерес, приватний інтерес, добровільність.

Статья содержит анализ теоретических подходов относительно разграничения между нормами административного и других отраслей права в сфере деятельности аттестационных комиссий. Обосновано значение публичного и частного интереса для рассматриваемых правоотношений. Исследована добровольность как фундаментальное различие и критерий разграничения между правоотношениями в сфере деятельности аттестационных комиссий.

Ключевые слова: аттестационные комиссии, административное право, разграничение между отраслями права, публичный интерес, частный интерес, добровольность.

The article contains an analysis of theoretical approaches regarding the distinction between the norms of administrative and other branches of law in the field of certification commissions. The significance of public and private interest for the legal relations under consideration is substantiated. Voluntary nature is studied as a fundamental difference and a criterion for distinguishing between legal relations in the scope of certification commissions.

Key words: certification commissions, administrative law, distinction between branches of law, public interest, private interest, voluntariness.

Постановка проблеми. Проблеми правового забезпечення функціонування атестаційних комісій протягом останніх років все більше починають привертати увагу науковців та практиків. Діяльність атестаційних комісій безпосередньо зачіпає права і свободи людини та громадянина, наслідками рішень вказаних органів можуть бути прийняття на публічну службу або звільнення з неї, набуття більш високого професійного статусу тощо. Вказане обумовлює вагомість рішень атестаційних комісій у багатьох сферах суспільних відносин. Разом з тим недостатня дослідженість ролі та місця атестаційних комісій у системі публічного управління має своїми наслідками відсутність чіткого розмежування між нормами адміністративного та інших галузей права, які регулюють діяльність вказаних комісій, що обумовлює актуальність та новизну цієї статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових джерелах питання діяльності органів, які здійснюють, у тих чи інших формах, оцінювання суб'єктів адміністративних відносин та їх діяльності висвітлено у роботах С.С. Алексєєва, С.М. Алфьорова, Д.М. Бахраха, Ю.П. Битяка, М.М. Бурбики, С.В. Ківалова, В.К. Колпакова, С.Г. Стеценка та багатьох інших. Розмежування між нормами адміністративного та інших галузей права у сфері діяльності атестаційних комісій ще не приділялося достатньо уваги.

Мета статті полягала в тому, щоб на підставі аналізу теоретичних джерел та правових актів визначити особливості розмежування між нормами адміністративного та інших галузей права, які регулюють діяльність атестаційних комісій.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, атестаційні комісії утворюються для організації та проведення атестації персоналу, претендентів, здобувачів освіти та ін. наказом керівника установи (підприємства, організації). Так, наприклад, атестаційні комісії утворюються: наказом керівника органу державної виконавчої влади для організації та проведення атестації працівників органів державної виконавчої влади; уповноваженим вищим навчальним закладом для організації та проведення атестації осіб, які претендують на зайняття посади державної служби; керівниками органів (закладів, установ) поліції для проведення атестування поліцейських та ін. Висновки атестаційних комісій широко використовуються не лише під час визначення перспектив кар'єрного зростання співробітників на певному підприємстві (установі, організації), але й у процесі аутсорсингу та інших форм «запозиченої» праці [1, с. 130].

З правової точки зору процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогом і посадовим обов'язком, проведення оцінки їх професійного рівня – це є атестація працівників (ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток

працівників») [2]. Згідно з академічним тлумачним словником української мови «атестація» – це характеристика фахових знань і ділових якостей службовця; відклик, висновок про кого-, що-небудь [3, с. 70]. Юридична енциклопедія у редакції Ю.С. Шемшученка визначає «атестацію кадрів» як «періодичне визначення ділової кваліфікації працівників, професійної їх придатності й відповідності посадам, які вони займають. Вона націлена на поліпшення якісного складу кадрів, насамперед спеціалістів і керівників різних рівнів» [4, с. 132].

У науковій літературі ще на початку 70-х рр. минулого століття Ф.П. Негру визначив атестацію як порядок проведення перевірки кваліфікації робітника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаний посаді чи роботі, яку він виконує [5, с. 10].

Переважаюча кількість сучасних науковців акцентують увагу на актуальних для сьогодення критеріях в оцінюванні працівників.

Так, на думку вітчизняних дослідників у сфері діяльності та правового регулювання правоохоронних органів в Україні, атестація – це передусім оцінка ділових та особистісних якостей працівників [6, с. 128].

Враховуючи, що діяльність атестаційних комісій переважно пов'язана з проведенням оцінки професійного рівня працюючих фахівців у різноманітних галузях, на підприємствах, установах різних форм власності, безумовно необхідно проводити розмежування між нормами адміністративного та трудового, а також цивільного права. Для цього, передусім, необхідно визначитися з методами правового регулювання відносин у відповідних сферах, характерними для цих галузей права.

Так, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко як характерні для трудового права методи правового регулювання визначають: 1) імперативний метод, що передбачає закріплення мінімального рівня гарантій трудових прав працівників, які повинні бути закріплені у законодавстві; 2) диспозитивний метод, що виражається в договірному характері праці та встановленні її умов (зокрема закріплюється у колективних договорах, правилах внутрішнього трудового розпорядку та індивідуальних трудових договорах); 3) державно-нормативний метод, який полягає в тому, що держава розробляє і приймає закони та інші нормативно-правові акти щодо регулювання трудових відносин; 4) локальний, який полягає в розробці й прийнятті локальних правових актів, що регулюють ті відносини, які або взагалі не врегульовані законодавчими актами, або таке регулювання потребує конкретизації та деталізації; 5) рекомендаційний метод, що полягає у встановленні норм, які пропонують найбільш доцільний спосіб поведінки, що може бути сприйнятий учасниками трудових відносин або відхилений ними; 6) метод дозволу, який полягає в тому, що сторони мають змо-

гу самостійно встановлювати для себе суб'єктивні права і брати на себе обов'язки щодо виконання трудових повноважень; 7) метод наказу, який вміщує імперативні засади та за якого діяльність сторін не може суперечити положенням, встановленим державою (наприклад, обов'язок роботодавця створити робочі місця для інвалідів); 8) метод заборони, який також має імперативний характер (наприклад, заборона залучати працівників до роботи у вихідні дні) [7, с. 37].

Однак, аналізуючи запропоновані вченими методи правового регулювання, можна переконатися, що методи наказу, заборони, державно-нормативний – це різні сторони імперативного методу (про що науковці і самі вказують). Водночас методи дозволу, рекомендаційний, локальний – це складові частини диспозитивного методу. Тобто, як і в адміністративному праві, трудове право загалом оперує двома базовими методами правового регулювання.

Про це, до речі, вони зазначають і самі, проголошуючи, що «поєднання імперативних і диспозитивних засад характерне для регулювання відносин у більшості інститутів трудового права» [7, с. 50]. З такою позицією погоджується більшість науковців у цій галузі права, «оскільки трудове право розглядають як симбіоз, амальгаму приватного і публічного права» [8, с. 11; 9, с. 67].

Як можна бачити, для трудового права притаманне застосування як імперативного, так і диспозитивного методів правового регулювання. Водночас, як наголошує В.Б. Авер'янов, до галузевих особливостей методу адміністративного права належить те, що поряд із переважним застосуванням рис імперативного методу в адміністративно-правовому регулюванні суспільних відносин не виключається використання окремих елементів диспозитивного методу [10, с. 76].

Отже, базові методи правового регулювання (імперативний і диспозитивний) є загальними для усіх галузей права. Їх складові частини (дозвіл, рекомендації тощо), на нашу думку, мають достатньо умовний характер і залежать від безпосереднього контексту суспільних відносин і правозастосовчої діяльності, правових наслідків, які вони викликають, а також впливу, який вони здійснюють.

Висновки. На наш погляд, розмежування між нормами адміністративного та інших галузей права у сфері діяльності атестаційних комісій можливо проводити, виходячи з того, який інтерес переважає – публічний чи приватний. Також необхідно враховувати наявність добровільності або зобов'язаності під час здійснення атестаційних процедур, оскільки, на нашу думку, фундаментальна відмінність між імперативним і диспозитивним методами правового регулювання (незалежно від сукупності складників) полягає саме у наявності або відсутності добровільності участі у процедурі атестації однієї з двох сторін суспільних відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Шопіна І.М. «Запозичена праця»: перспективи правового регулювання. *Форум права*. 2006. № 3. С. 129–135. URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/2851/Zapozychena%20pratsia%20perspektyvy%20pravovoho%20rehulivannia_Shopina_2006.pdf?sequence=2&isAllowed=y (дата звернення 18.01.2010).
2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.
3. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні / ред. : Горецький П.Й. та ін. Київ : Наукова думка, 1970. Т. 1. 799 с.
4. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю.С. Шемшученко та ін. Київ : «Укр. енцикл.» ім. М.П. Бажана, 1998. Т. 1. 672 с.
5. Негру Ф.П. Научно-технический процесс и трудовой договор (некоторые вопросы) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Москва, 1972. 36 с.
6. Кравченко О.О. Управління державною службою в Україні: організаційно-правові засади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2010. 186 с.
7. Трудове право : підручник / В.В. Жернаков та ін. Харків : Право, 2012. 496 с.
8. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Москва : Юрид. лит., 1998. 456 с.
9. Трудове право України : акад. курс : підручник / П.Д. Пилипенко та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2014. 552 с.
10. Авер'янов В.Б. Адміністративне право України. Київ : Видавництво «Юридична думка», 2004. 356 с.