

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.1-2.6>**Д. В. Ломей**аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (СЛУЖБОВОЇ) КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКА

Стаття присвячена дослідженню теоретичних проблем визначення поняття «професійна (службова) кар'єра працівника».

На підставі аналізу визначень понять кар'єри, трудової кар'єри, службової кар'єри було встановлено, що в науковій літературі сформульовані численні визначення досліджуваної категорії, у зміст яких автори вкладають достатньо різні характеристики, що дає змогу сформулювати поняття професійної (службової) кар'єри працівника в соціологічному, психологічному, педагогічному, економічному й правовому аспектах.

Доведено доцільність застосування в науці трудового права саме категорії «професійна (службова) кар'єра працівника», що обумовлюється ідентичністю правової природи службової кар'єри й професійної кар'єри, які окремими науковцями необґрунтовано розмежовуються. Зроблено висновок, що зазначені поняття відрізняються виключно суб'єктами, наділеними відповідним правом на її здійснення. Так, службовці органів державної влади й органів місцевого самоврядування мають дещо відмінний від найманих працівників правовий статус, але їхня служба є несамотійною, найманою працею, наслідком вільної реалізації відповідними громадянами гарантованого Конституцією України права на працю.

Встановлено, що в науці трудового права, попри те що галузевими нормативно-правовими актами різного рівня доволі детально визначається порядок зміни умов трудового договору, зокрема у зв'язку з переведенням на іншу роботу, порядок проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, порядок підвищення кваліфікації тощо, відсутня загальновизнана дефініція професійної (службової) кар'єри працівника, яка повинна мати міждисциплінарний характер й охоплювати соціологічний, психологічний, педагогічний, економічний і правовий аспекти.

Доведено, що саме застосування інтегрованого підходу до визначення професійної (службової) кар'єри працівника в проєктах Трудового кодексу України № № 1658, 2410 є найбільш виправданим, що обумовлює доцільність збереження сформульованої дефініції в разі прийняття відповідного нормативно-правового акту.

Ключові слова: кар'єра, професійна (службова) кар'єра, трудові права, трудові обов'язки, сфера дії норм трудового права.

Постановка проблеми. Кожній людині властиве прагнення, пов'язане з самореалізацією в професійній (службовій) сфері, можливістю просування на роботі. На початку професійного (службового) шляху працівник має відповідні права на задоволення власних інтересів, пов'язаних з професійною самовизначеністю, повагою до його гідності, честі й ділової репутації, професійною підготовкою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, стажуванням, професійним зростанням тощо, й обов'язки щодо належного виконання трудової функції, які мають бути урівноважені, що досягається в процесі особистісного росту, становлення працівника як психологічно зрілої особисто-

сті, його ефективної взаємодії з роботодавцем у трудових відносинах.

Вищезазначене свідчить про те, що кар'єра загалом, і в тому числі професійна (службова) кар'єра, доволі складний предмет наукового пізнання, що досліджується представниками різних дисциплін, таких як соціологія, психологія, педагогіка, економіка, право і таке інше, що свідчить про міждисциплінарний характер поняття «кар'єра», яке сформувалося на основі синтезу різних теоретичних підходів, що потребують дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До проблеми визначення ключових характеристик поняття «кар'єра» у своїх наукових пра-

цях неодноразово зверталися фахівці в галузі психології, соціології, педагогіки, економіки, права, такі як В. П. Агафонова, Г. В. Атаманчук, Л. Р. Біла-Тіунова, С. В. Вишневецька, В. П. Горбатенко, М. І. Іншин, С. С. Корнеєнков, І. В. Лагутіна, В. Т. Лозоветська, О. Г. Лукашова, Д. А. Ткач, Г. І. Чанишева та інші. Водночас, з огляду на порівняно незначну практику застосування поняття «професійна (службова) кар'єра» в науці трудового права до цього часу відсутня відповідна загальноновизнана дефініція, що обумовлює актуальність наукового дослідження.

Мета статті – дослідити на підставі наявних дефініцій і теоретичних підходів поняття «професійна (службова) кар'єра працівника».

Виклад основного матеріалу. В основі поняття «професійна (службова) кар'єра» лежить розуміння кар'єри в цілому, яке не має яскравої галузевої приналежності, а отже, може бути розкрито на підставі словникових джерел, у яких воно трактується, як: 1) швидкісне, успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності; досягнення слави, вигоди тощо; рід занять [1, с. 417]; 2) просування в якій-небудь сфері діяльності; досягнення популярності, слави, вигоди; рід діяльності, професії [2, с. 337]; 3) швидке й успішне просування по службі в певній сфері діяльності, підвищення соціального статусу, досягнення популярності, успіху, слави; позначення роду занять, професії [3, с. 48]; 4) шлях до успіху, визначального становища в суспільстві, на службовому терені, а також досягнення такого положення; рід занять, професія [4, с. 369]. Цікаво відзначити, що в тлумачному словнику С. І. Ожегова друге розуміння поняття «кар'єра» як роду занять вказано з позначкою (російською мовою) «устар.» – «застаріле», що свідчить про сучасне розуміння з філологічної точки зору категорії, що досліджується, саме як прояв успіхів, досягнень у будь-якій сфері діяльності.

Схожі за своїм змістом визначення кар'єри сформульовані також представниками соціологічної, педагогічної, економічної наук.

Так, Д. А. Ткач зазначає, що кар'єра – це рівень соціально-економічної поведінки людини в суспільстві, що детермінується індивідуальними кар'єрними прагненнями особистості [5, с. 11]. Не маючи суттєвих заперечень проти логічності й обґрунтованості запропонованого науковцем розуміння кар'єри в соціологічному аспекті, з метою глибшої сутнісної характеристики досліджуваної категорії варто було б детально визначити й розкрити зміст «індиві-

дуальних кар'єрних прагнень», оскільки саме вони, на переконання вченого, є факторами розвитку кар'єри. Більш виваженим у зв'язку з цим видається визначення кар'єри, сформульоване американським соціологом Дж. Сьюпера, який доходить висновку, що кар'єрою є певна послідовність і комбінація ролей, які людина виконує протягом життя (дитина, учень, студент, працівник, керівник і так далі) [6, с. 187].

З точки зору психології кар'єра, зокрема професійна, являє собою узгодження ціннісних установок особи з визначеними в посадових інструкціях, правилах внутрішнього трудового розпорядку, наказах і розпорядженнях роботодавця тощо обмеженнями, в результаті чого в працівника формуються соціальні й особистісні риси характеру, що забезпечують гармонію розвитку свідомості. У результаті кар'єрного росту в людини закріплюються такі риси характеру, емоційне й ментальне ставлення до світу, за яких вона всю життєву енергію розподіляє гармонійно шляхом ефективної реалізації її прав і виконання обов'язків. У такому випадку про людину говорять як про професіонала не тільки у функціональному плані, але й у міжособистісних відносинах [7, с. 114].

Близьким за змістом до психологічного є педагогічний підхід визначення досліджуваної категорії, відповідно до якого кар'єрою є цілеспрямований процес і результат формування життєвої траєкторії людини, що охоплює найближчу й далеку перспективу з урахуванням цінностей і цілей суспільства й особистості, що дає змогу охарактеризувати людину та її місце в системі суспільних, у тому числі виробничих, відносин [8, с. 40].

Своєю чергою представники економічної науки й менеджменту визначають кар'єру як індивідуально усвідомлений і закріплений статус працівника в професійній сфері відповідно до його знань, умінь, навичок й установок у конкретній життєвій ситуації з урахуванням позаорганізаційної та внутрішньоорганізаційної реальності [9, с. 29]; як діяльність конкретного індивіда, направлену на отримання, розвиток і реалізацію досвіду й професійних навичок з метою досягнення бажаного становища в суспільстві, соціального визнання й поваги, що досягається шляхом набуття влади, високого рівня доходу й матеріальної забезпеченості [10, с. 21]; послідовність статусів, набутих особистістю в майновій ієрархії, які вимірюються рівнем доходу, що забезпечується професійною діяльністю [11, с. 16].

Варто зазначити, що попри таку значну кількість визначень кар'єри в наукових публікаціях представників соціології, психології, педагогіки, економічної науки водночас в теорії права застосування цієї категорії не набуло значного поширення.

Так, на думку О. Г. Лукашової, кар'єрою є просування індивіда професійними сходами впродовж трудової діяльності, зміна видів робіт на шляху досягнення успіхів у сфері праці, що виражається вибором престижніших видів зайнятості, вищої оплати праці, більшої службової відповідальності й влади. У своїх наукових працях учена також використовує поняття «трудова кар'єра», зазначаючи, що остання може застосовуватися працівником як на різних підприємствах, в установах, організаціях, так і в межах реалізації трудової правосуб'єктності за трудовим договором, укладеним з одним роботодавцем [12].

Досліджуючи теорію та правове регулювання службової кар'єри державних службовців, Л. Р. Біла-Тіунова дійшла висновку, що службова кар'єра – це правове просування державного службовця по державній службі з метою задоволення державних інтересів і реалізації своїх інтересів шляхом заміщення вищої посади або присвоєння вищого рангу [13, с. 100].

Варто зазначити, що у зв'язку з відсутністю на законодавчому рівні визначення поняття професійної (службової) кар'єри працівника фактично склалася ситуація, за якої необґрунтовано розмежовуються професійна й службова кар'єра, що пов'язано з особливостями правового статусу державних службовців, суддів, прокурорів та інших категорій працівників, які прирівняні до найманих.

Дійсно, у сучасних умовах ще залишаються дискусійними питання щодо сфери дії трудового й адміністративного права. Водночас, як зазначає К. Ю. Мельник, служба в органах державної влади (окрім строкової військової) є несаможиттєвою, найманою працею, яка традиційно розглядається як критерій предмета трудового права. Свою точку зору науковець обґрунтовує тим, що, по-перше, вступ на службу до державного органу є результатом вільної реалізації громадянами права на працю; по-друге, громадяни України під час влаштування на службу до певних державних органів, таких як, наприклад, Служба безпеки України, Державна прикордонна служба України, Державне бюро розслідувань, укладають контракт, який є особливим видом трудового договору; по-третє, службі

в державних органах притаманний несаможиттєвий характер, оскільки вступ на службу має своїм наслідком підпорядкування службовця владі роботодавця [14, с. 313].

Підтримуючи позицію К. Ю. Мельника варто зазначити, що за своєю правовою природою службова кар'єра є ідентичною професійній кар'єрі й відрізняється виключно суб'єктами, наділеними відповідним правом на її здійснення. У зв'язку з цим видається цілком виправданим підхід суб'єктів законодавчої ініціативи щодо формулювання в проєктах Трудового кодексу України визначення категорії «професійна (службова) кар'єра працівника».

Так, у доопрацьованому проєкті Трудового кодексу України № 1658 визначено, що професійна (службова) кар'єра – це професійне зростання чи просування (підвищення) працівника по службі шляхом присвоєння йому більш високого кваліфікаційного розряду чи зайняття ним вищої й відповідальнішої посади та виконання ним ширшого кола обов'язків чи роботи більш високої кваліфікації, наслідком чого є зростання оплати праці (винагороди), посилення гарантій і збільшення розміру компенсацій, що гарантуються працівникові, а у випадках, передбачених Кодексом та іншими нормативно-правовими актами про працю, – членам його сім'ї [15]. Аналогічне визначення досліджуваної категорії сформульовано й у проєкті Трудового кодексу України № 2410 [16]. У проєкті ж Закону України «Про працю» № 2708 суб'єктами законодавчої ініціативи взагалі не приділено уваги професійній (службовій) кар'єрі працівника, її визначення відсутнє [17].

Як видається, визначення професійної (службової) кар'єри працівника, сформульоване в проєктах Трудового кодексу України, є достатньо обґрунтованим і має бути закріплено на рівні нормативно-правового акту. Зазначена позиція ґрунтується на тому, що воно за своєю суттю є інтегрованим і охоплює ключові характеристики кар'єри в соціологічному, педагогічному, психологічному, економічному й правовому аспектах, оскільки передбачає:

– набуття працівником більш значущої ролі на підприємстві, в установі, організації чи загалом у суспільстві в процесі професійного зростання шляхом присвоєння вищого кваліфікаційного розряду або отримання вищої посади (соціологічний аспект);

– узгодження збільшеного обсягу обов'язків, характер виконання яких має підвищену відповідальність, з обсягом прав і гарантій, ви-

никнення яких обумовлюють указані обов'язки (психологічний аспект);

– формування працівника позитивної життєвої траєкторії, спрямованої на сумлінне виконання покладених на нього обов'язків й ефективну реалізацію наданих прав (педагогічний аспект);

– збільшення рівня матеріального забезпечення самого працівника й опосередковано членів його сім'ї (економічний аспект);

– врегулювання правовідносин, в яких реалізується право працівників на професійну (службову) кар'єру, механізм його охорони та захисту, визначення правового статусу суб'єктів такого права міжнародно-правовими актами, актами національного законодавства, актами соціального діалогу тощо (правовий аспект).

Висновки і пропозиції. У науковій літературі сформульовано численні визначення кар'єри, у зміст яких автори вкладають достатньо різні характеристики, що дають змогу сформулювати поняття професійної (службової) кар'єри в соціологічному, психологічному, педагогічному, економічному й правовому аспектах.

Аналіз дефініцій дає право стверджувати, що, по-перше, більшість науковців розглядають поняття кар'єри як певний тривалий процес й одночасно його результат, по-друге, багато хто з них недостатньо розкривають усю сутність поняття, відображаючи лише деякі аспекти його змісту, що підтверджує обґрунтованість висновку про те, що найбільш виправданим буде інтегрований підхід до визначення поняття професійної (службової) кар'єри працівника.

Варто також зауважити, що чинним законодавством України поняття професійної (службової) кар'єри працівника не закріплено, попри те що нормативно-правовими актами різного рівня достатньо детально визначається порядок зміни умов трудового договору, зокрема у зв'язку з переведенням на іншу роботу, порядок проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, порядок підвищення кваліфікації тощо, що обумовлює нагальну необхідність прийняття Трудового кодексу України, що нині існує лише як проект, у якому закріпити поняття професійної (службової) кар'єри працівника як процесу професійного зростання чи просування (підвищення) працівника по службі шляхом присвоєння йому вищого кваліфікаційного розряду чи отримання ним вищої й відповідальнішої посади та виконання ним ширшого кола обов'язків чи роботи, яка потребує більш високої кваліфікації, наслідком чого є зростання оплати праці (винаго-

роди), посилення гарантій і збільшення розміру компенсацій, що гарантуються працівникові, а у випадках, передбачених законодавством, актами соціального діалогу, розпорядженнями чи наказами роботодавця, – і членам його сім'ї.

Список використаної літератури:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь : Перун, 2004. 1440 с.
2. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О. І. Скопненко, Т.В. Цимбалюк. Київ : Довіра, 2006. 789 с.
3. Горбатенко В. П. Кар'єра. *Юридична енциклопедія* : в 6 т. Т. 3 / ред. Ю. М. Шемшученко та ін. Київ : Юрид. думка, 2001. 790 с.
4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. Москва : Рус. яз., 1992. 797 с.
5. Ткач Д. А. Профессиональная карьера современной молодежи : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.03. Саратов, 2004. 152 с.
6. Super D. A. Theory of Vocational Development. *American Psychologist*. 1953. № 8. P. 185–190.
7. Корнеенков С. С. Потребность в профессиональной карьере: права, обязанности и гармоничное развитие личности. Вестник Тихоокеанского государственного экономического университета. 1998. № 2. С. 112–117.
8. Буравцова Н. В. Современные подходы к карьере и карьеризму. *Смальта*. 2014. № 1. С. 39–42.
9. Половинко В. С. Реорганизация систем управления персоналом на современном этапе. *Диспут плюс*. 2012. № 4 (4). С. 25–32.
10. Агафонова В. П. Подходы к пониманию карьеры, ее сущность и особенности. *Baikal Research Journal: электронный научный журнал Байкальского государственного университета*. 2016. Т. 7. № 3. URL: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=20778>.
11. Ковалева Л. Ю. Педагогические условия личностного и профессионального самоопределения старшеклассников в процессе планирования карьеры : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Томск, 2000. 18 с.
12. Лукашова О. Г. Трудовая карьера. URL: <http://voluntary.ru/dictionary/568/word/trudovaja-karera>.
13. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра державного службовця: сутнісна характеристика. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2014. № 2. С. 97–107.
14. Мельник К. Ю. До проблеми сфери дії трудового права. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2011. № 2 (53). С. 308–315.

-
- | | |
|---|---|
| 15.Трудовий кодекс України : Проєкт (доопрацьований) від 20 травня 2015 р. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 . | https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 . |
| 16.Трудовий кодекс України : Проєкт від 8 листопада 2019 р. № 2410. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 . | 17.Про працю : Проєкт Закону України від 28 грудня 2019 р. № 2708. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 . |
-

Lomey D. V. On the definition of a professional (official) career of an employee

The article is devoted to the study of theoretical problems of the definitional concept of a professional (official) career of an employee.

Basing on the analysis of the definitions of the concept of career, labor career, and career, it was found that the scientific literature formulated numerous definitions of the studied category, the authors put quit different characteristics, that allows to formulate the concept of a professional career of an employee in sociological, psychological, pedagogical, economic and legal aspects.

It has been proved the expediency of applying in science of labor law precisely the category of "professional (service) career of an employee", which is justified by the identity of the legal nature of a career and professional career, but some scientist unreasonably differentiated them. It is concluded that these concepts differ solely by entities endowed with the corresponding right to its implementation. Thus employees of state authorities and local self-government bodies have a somewhat different legal status from hired workers. Their service is non-self-employed, wage labor. It is a consequence of the corresponding citizens' right to work and their free exercise which is guaranteed by the Constitution of Ukraine.

It has been established that in the science of labor law, there is no universally recognized definition of the professional (service) career of an employee, which should have interdisciplinary character and reflects the sociological, psychological, pedagogical, economic and legal aspects, despite the fact that industry normative legal acts of various levels determine in sufficient detail the procedure for changing the terms of an employment contract, including in connection with transferring to another job, the procedure for performing public service, service in local government, the procedure for advanced training, etc.

It is proved that the application of an integrated approach to determining the professional (official) career of an employee in the draft Labor Code of Ukraine No. 1658, 2410 (is the most justified), and makes it expedient to maintain the formulated definition when adopting the relevant regulatory legal act.

Key words: *career, professional (official) career, labour rights, work responsibilities, scope of labour law.*