

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.26>

ПОНЯТТЯ І ЗНАЧЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ

Пищенко Б.О.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

Пищенко Б.О. Поняття і значення кваліфікаційних вимог до працівників.

У статті автором розглянуто питання кваліфікаційних вимог до працівників, адже й до сьогодні воно потребує подальших наукових досліджень. Не дивлячись, що конкурентоспроможність працівника на ринку праці залежить від багатьох чинників і факторів, ключовим усе ж таки виступає кваліфікація працівника. З урахуванням поглядів науковців, предметом дослідження яких були порушені в цьому дослідженні питання, а також національного законодавства в розглядуваній царині, зроблено висновок, що кваліфікація працівника – це ступінь його готовності до виконання роботи за означеною спеціальністю чи посадою, що окреслюється розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями. До основних складників кваліфікації віднесено: знання, вміння, досвід роботи, загальна освіта, спеціальна підготовка. Щодо кваліфікаційних вимог до працівників, то незважаючи на закріплення їх у нормативно-правових актах, де вони містяться або у визначенні поняття того чи іншого працівника, або у прямих приписах закону про вимоги до особи, яка може займати конкретну посаду, акцентовано на відсутності законодавчого визначення поняття «кваліфікаційні вимоги до працівників». Хоча питання про його визначення як категорії трудового права є важливим як у теоретичному, так і прикладному аспектах. Тому автор кваліфікаційні вимоги до працівників як трудову категорію пропонує розглядати як визначені нормативними документами вимоги до рівня освіти, кваліфікації, досвіду та інших професійних навичок, необхідних для прийняття особи на роботу та успішного виконання нею обов'язків в якості працівника на конкретній посаді. Іншими словами це встановлені правила, які визначають необхідні знання, навички, досвід та інші характеристики, що потрібні для виконання конкретної трудової функції. Вони є важливою частиною кадрової політики та допомагають забезпечити високий рівень кваліфікації та професіоналізму працівників. Мета кваліфікаційних вимог, по-перше, забезпечити, щоб працівники мали необхідну кваліфікацію та досвід для виконання роботи; по-друге, сприяти об'єктивному й справедливому процесу підбору персоналу; по-третє, підтримувати якість роботи та професіоналізм.

Ключові слова: кваліфікація, кваліфікаційні вимоги до працівників, досвід роботи, рівень освіти, національне законодавство.

Pyshchenko B.O. The concept and significance of qualification requirements for employees.

In the article, the author considers the issue of qualification requirements for employees, because even today it requires further scientific research. Despite the fact that the competitiveness of an employee in the labor market depends on many factors and factors, the key one is still the employee's qualification. Taking into account the views of scientists whose research subjects were the issues raised in this study, as well as national legislation in the area under consideration, it is concluded that the qualification of an employee is the degree of his readiness to perform work in a specified specialty or position, which is outlined by rank, class or other certification categories. The main components of qualification include: knowledge, skills, work experience, general education, special training. As for the qualification requirements for employees, despite their consolidation in regulatory legal acts, where they are contained either in the definition of the concept of a particular employee, or in direct provisions of the law on the requirements for a person who can hold a specific position, the emphasis is on the lack of a legislative definition of the concept of «qualification requirements for employees». Although the issue of its definition as a category of labor law is important in both theoretical and applied aspects.

Therefore, the author proposes to consider the qualification requirements for employees as a labor law category as requirements defined by regulatory documents for the level of education, qualifications, experience and other professional skills necessary for hiring a person for work and successfully performing their duties as an employee in a specific position. In other words, these are established rules that determine the necessary knowledge, skills, experience and other characteristics required to perform a specific labor function. They are an important part of personnel policy and help ensure a high level of qualification and professionalism of employees. The purpose of qualification requirements is, firstly, to ensure that employees have the necessary qualifications and experience to perform the work; secondly, to promote an objective and fair process of personnel selection; thirdly, to maintain the quality of work and professionalism.

Key words: qualification, qualification requirements for employees, work experience, level of education, national legislation.

Постановка проблеми. Одними із важливих трудовправових категорій є «вимоги до працівників», «кваліфікаційні вимоги до працівників», які й до сьогодні потребують подальших наукових досліджень. Це стосується, зокрема, визначення понять, переліку та структури вимог, а також їх впливу на трудові правовідносини. Оскільки чітке їх правове визначення та регулювання є важливим як для працівників, так і для роботодавців. З одного боку, працівники зацікавлені в отриманні посади, яка б відповідала їх професійним компетенціям і забезпечувала належний рівень матеріального добробуту. З іншого боку, роботодавці потребують кваліфікованих кадрів, здатних ефективно вирішувати кадрові питання, виконувати виробничі та службові обов'язки на високому рівні. Наразі у чинному Кодексі законів про працю України [1] бракує спеціальної норми про вимоги до працівників, разом з тим вони знаходять своє закріплення у ст. 26 проєкту Трудового кодексу України («Встановлення вимог до працівників») [2]. Хоча розробники законопроєкту залишають поза увагою перелік таких вимог, форми і способи встановлення відповідності працівника передбаченим вимогам, правові наслідки невідповідності працівника зазначеним вимогам і т.ін., акцентуючи увагу тільки на способах установлення вимог до працівників. Тому це питання й на далі потребує подальших наукових досліджень [3, с. 3].

Стан опрацювання. Окремі питання правового регулювання вимог до працівників досліджували такі вітчизняні науковці, як Г. Гончарова, В. Жернаков, М. Іншин, В. Кохан, І. Кравченко, А. Мовчан, Н. Лукашева, Є. Подорожній, А. Пташинська, А. Слюсар, І. Теслікова, Г. Чанишева, А. Юшко, О. Ярошенко та ін.

Мета статті – розглянути один із видів вимог до працівників – кваліфікаційні вимоги, охарактеризувавши їх сутність, значення, ознаки.

Виклад основного матеріалу. Загалом кваліфікаційні вимоги до працівників в Україні регулюються Кодексом законів про працю України та Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 [4], що є загальними для всіх видів економічної діяльності та стосуються освіти, освітньо-кваліфікаційних рівнів та досвіду, достатніх для повного і якісного виконання робіт за посадою. Зокрема, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено в Класифікаторі професій, який визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Так, приміром, директор (начальник, інший керівник) підприємства повинен відповідати таким кваліфікаційним вимогам: вища освіта другого рівня за ступенем магістра за відповідною галуззю знань або вища освіта другого рівня за ступенем магістра та післядипломна освіта за галуззю знань «Управління та адміністрування» або «Право», стаж роботи на керівних посадах нижчого рівня – не менше ніж 5 років; завідувач канцелярії – базова або неповна вища освіта відповідного напрямку підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст), стаж роботи у службі діловодства – не менше 1 року; і т.д.

Відповідними міністерствами і відомствами за погодженням з Міністерством соціальної політики України розроблюються та затверджуються галузеві довідники, які є нормативними документами, обов'язковими з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності. Так, Міністерством культури і мистецтв України наказом від 14.04.2000 № 168 було затверджено Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 81 «Культура та мистецтво») [5], який установлює

такі кваліфікаційні вимоги, наприклад, до генерального директора національної бібліотеки, директора державної, наукової або обласної бібліотеки: (1) повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст); (2) післядипломна освіта в галузі управління; (3) стаж бібліотечної роботи за професіями керівників нижчого рівня: (а) в бібліотеках національного (загальнодержавного) рівня: для магістра – не менше 5-ти років, спеціаліста – не менше 7-ми років; для спеціаліста обов'язкова наявність публікацій з питань бібліотекознавства (бібліографознавства, книгознавства); (в) в обласних бібліотеках: для магістра – не менше 3-х років; спеціаліста – не менше 5-ти років. У свою чергу до головного бібліографа ставляться такі вимоги: а) повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст); б) післядипломна освіта в галузі управління; в) стаж роботи за професією провідного бібліографа: для магістра – не менше 1-го року, спеціаліста – не менше 2-х років. Важливим елементом будь-якого довідника є вказівка на те, що повинен знати фахівець і яким кваліфікаційним вимогам він має відповідати.

На сьогодні видано більше 90 галузевих довідників кваліфікаційних характеристик різних професій. Хоча існують галузі, де вони й досі відсутні, а тому при встановленні кваліфікаційних вимог до працівників варто користуватися іншими нормативними актами [6, с. 20].

Такі довідники кваліфікаційних характеристик мають відповідати Національному класифікатору професій (ДК 003:2010), затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327 [7], а також іншим нормативно-правовим актам, оскільки кваліфікаційні вимоги до певних категорій працівників викладені також у багатьох законах і підзаконних нормативних актах. Приміром, у законах України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про вищу освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про Вищу раду правосуддя», «Про Службу безпеки України», «Про Національну поліцію», «Про прокуратуру», «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» та ін.

Слід зазначити, що в одних випадках ці вимоги можуть міститися у визначенні поняття того чи іншого працівника, а в інших – у прямих приписах закону про вимоги до особи, яка може займати конкретну посаду. Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [8] науковий працівник – вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством; а згідно ст. 33 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [9] суддею Вищого суду з питань інтелектуальної власності може бути особа, яка відповідає вимогам до кандидатів на посаду судді, за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердила здатність здійснювати правосуддя у Вищому суді з питань інтелектуальної власності, а також відповідає одній із таких вимог: 1) має стаж роботи на посаді судді не менше трьох років; 2) має досвід професійної діяльності представника у справах інтелектуальної власності (патентного повіреного) щонайменше п'ять років; 3) має досвід професійної діяльності адвоката щодо здійснення представництва в суді у справах щодо захисту прав інтелектуальної власності щонайменше п'ять років; 4) має сукупний стаж (досвід) роботи (професійної діяльності) відповідно до вимог, визначених пунктами 1-3 цієї частини, щонайменше п'ять років. Тобто кваліфікаційні вимоги до працівників включають вимоги до освітнього рівня, знань, умінь, компетенцій, мінімального стажу роботи, досвіду роботи на конкретній посаді або у відповідних галузях економіки та ін.

Водночас незважаючи на закріплення кваліфікаційних вимог до працівників у нормативно-правових актах і до нині констатуємо відсутність не тільки законодавчого визначення поняття «кваліфікаційні вимоги до працівників», а й «вимоги до працівників». Хоча питання про визначення даних понять як категорій трудового права є важливим як у теоретичному, так і прикладному аспектах.

Разом з тим у наукових працях, в яких висвітлюється порушене питання, зустрічаємо визначення вказаних трудових категорій. Так, А. Пташинська вимоги до працівників як трудову категорію пропонує розглядати як передбачені визначеними законом способами умови (конкретні обставини, стани та ін.) та дії, встановлення відповідності яким і здійснення яких є необхідним для прийняття особи на роботу (конкретну посаду) та її виконання [3, с. 3]. Також дослідницею виокремлено їх основні ознаки, серед яких виокремлено такі: 1) встановлюються визначеними законом способами; 2) норми, що їх закріплюють, є імперативними, а самі вимоги

– обов’язковими для застосування як при укладенні трудового договору (контракту), так і під час виконання трудових (службових) обов’язків; 3) вимоги до працівників встановлюються у вигляді конкретних обставин (вимоги до освітнього рівня, володіння державною мовою, тривалості проживання та ін.), станів (наявність громадянства, фізичного і психічного стану, який дозволяє здійснювати певну діяльність та ін.), умов (ліцензійні умови провадження освітньої діяльності та ін.); 4) встановлюються із додержанням визначених законодавчих меж; 5) відповідність працівника встановленим вимогам визначається у передбачених законодавством формах; 6) невідповідність працівника встановленим вимогам тягне за собою певні правові наслідки.

Щодо кваліфікаційних вимог до працівників, то як зазначають А. Слюсар та О. Ярошенко, кваліфікація відображає наявність у працівника певного рівня професійних знань і вмінь за професією, спеціальністю або за роботою й підтверджується документом про професійну освіту, присвоєння кваліфікаційного розряду, класу, категорії та ін. [10, с. 359]. Тобто кваліфікація – це рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями. Це ступінь професійної навченості, тобто рівень підготовки, досвіду і знань із певної спеціальності. У дипломі спеціаліста чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (економіст, юрист тощо) [11, с. 295-296].

У свою чергу Д.П. Богиня й О.А. Грішнова визначають кваліфікацію, як сукупність загальної й спеціальної професійної освіти працівника, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах окремих видів робіт певної складності [12]. На думку В.П. Кохан, кваліфікація охоплює рівень професійної підготовки (як теоретичний, так і практичний), який є достатнім для виконання працівником обумовленої трудовим договором роботи (своїї трудової функції) і який відповідає встановленим нормативними актами розрядам, класам, категоріям [13].

Заслуговуючим на увагу є визначення надане Є. Подорожнім, який визначає кваліфікацію як комплексну характеристику працівника, яка включає в себе наявність у нього відповідного рівня освіти, а також професійних навичок, вмінь, майстерності, досвіду виконання якихось процесів та дій, що в сукупності характеризують його, як досвідченого суб’єкта реалізації певного виду трудової діяльності. Фактично, кваліфікація є фактором який визначає, чи може особа виконувати працю, наприклад, проходити службу в поліції, та чи володіє вона для цього всіма суб’єктивними та об’єктивними показниками. При цьому, ступінь освіти відповідного працівника та обсяг практичних знань і вмінь, якими він у зв’язку з цим володіє, визначають рівень кваліфікації. Чим вище кваліфікація працівника, тим вищою є цінність та якість результатів його трудової діяльності [14, с. 232-233].

Тобто кваліфікація характеризує ступінь навченості людини конкретній професії, спеціальності або роботі відповідно до присвоєної їй кваліфікаційної категорії (розряду, класу). Іншими словами, кваліфікація характеризує ту чи іншу вправність працівника, яка притаманна та належить тільки йому, є його внутрішньою властивістю, тобто розкриває його індивідуальну природу. Це постійна динамічна здатність людини включатися до цілеспрямованого виробничого процесу, виконувати передбачені технологією трудові операції та виробляти необхідний суспільству продукт [15].

Незважаючи на певні відмінності у визначенні кваліфікації залежно від юридичного контексту, це поняття характеризує ступінь професійної підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь теоретичних і практичних навичок для виконання певного виду діяльності. Тобто кваліфікація – це рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності особи до виконання роботи за означеною спеціальністю чи посадою, що окреслюється розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями. Вона є ступенем (рівнем) підготовки, досвіду і знань із певної спеціальності. Основними складниками кваліфікації є: знання, вміння, досвід роботи, загальна освіта, спеціальна підготовка. І саме тому, щоб отримати певну кваліфікацію, необхідно отримати й відповідну підготовку, яка дозволить працівникові належно виконувати поставлені перед ним завдання.

У свою чергу кваліфікаційні вимоги науковці визначають як нормативні вимоги, що визначають рівень і профіль спеціальної підготовки керівника, яка є обов’язковою для виконання покладених на нього функцій, а також вимоги до стажу роботи [16, с. 47]. Тобто кваліфікаційні вимоги об’єднують норми, що стосуються освіти працюючого, його освітньо-кваліфікаційних рівнів і досвіду, достатніх для повного й якісного виконання робіт за посадою.

Отже, кваліфікаційні вимоги до працівників – це визначені нормативним документом вимоги до рівня освіти, кваліфікації, досвіду та інших професійних навичок, необхідних для успішного виконання обов'язків на конкретній посаді. Мета кваліфікаційних вимог, по-перше, забезпечити, щоб працівники мали необхідну кваліфікацію та досвід для виконання роботи; по-друге, сприяти об'єктивному й справедливому процесу підбору персоналу; по-третє, підтримувати якість роботи та професіоналізм.

Висновки. Конкурентоспроможність працівника на ринку праці залежить від багатьох чинників і факторів. Втім більшість учених сходяться на думці, що ключовим фактором у даному контексті виступає саме його кваліфікація. Тобто рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності особи до виконання роботи за означеною спеціальністю чи посадою, що окреслюється розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями. Кваліфікація є ступенем (рівнем) підготовки, досвіду і знань із певної спеціальності. Основними складниками кваліфікації є: знання, вміння, досвід роботи, загальна освіта, спеціальна підготовка. А кваліфікаційні вимоги до працівників – це визначені нормативними документами вимоги до рівня освіти, кваліфікації, досвіду та інших професійних навичок, необхідних для прийняття особи на роботу та успішного виконання нею обов'язків в якості працівника на конкретній посаді. Іншими словами це встановлені правила, які визначають необхідні знання, навички, досвід та інші характеристики, що потрібні для виконання конкретної трудової функції. Вони є важливою частиною кадрової політики та допомагають забезпечити високий рівень кваліфікації та професіоналізму працівників. Мета кваліфікаційних вимог, по-перше, забезпечити, щоб працівники мали необхідну кваліфікацію та досвід для виконання роботи; по-друге, сприяти об'єктивному й справедливому процесу підбору персоналу; по-третє, підтримувати якість роботи та професіоналізм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
3. Пташинська А.О. Правове регулювання вимоги до працівників за законодавством України: дис. ... д-ра філософії за спец. 081–Право / НУ «Одеська юридична академія», Одеса, 2021. 206 с.
4. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ М-ва праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336. *Бізнес – Бухгалтерія. Право. Податки. Консультації. Збірник систематизованого законодавства*. 2006. № 8.
5. Про затвердження Випуску 81 «Культура та мистецтво» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ М-ва культури і мистецтв України від 14.04.2000 № 168. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS3690.html.
6. Гончарова Г.С., Юшко А.М. Проблеми правового регулювання кваліфікаційних вимог до працівників при прийнятті на роботу. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 15–22.
7. Національний класифікатор професій (ДК 003:2010), затв. наказом Державн. комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.
8. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25.
9. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.
10. Слюсар А.М., Ярошенко О.М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т.* Харків: Право, 2006. Т. 11: *Трудове право* /редкол.: С.М. Прилипко (гол.), М.І. Іншин (заст. гол.), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2018. С. 352–356.
11. Трудове право: підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.]; за заг. ред. О.М. Ярошенка. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Харків: Право, 2021. 544 с.

12. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. Київ: Знання-Прес, 2002. 313 с.
13. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2011. 210 с.
14. Подорожній Є.Ю. Поняття і значення кваліфікації як важливого чинника конкурентоспроможності працівника. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*. 2021. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a22be5ea-0f52-4eb4-97a0-8c39273532e7/content>.
15. Кравченко І.М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Дніпропетровськ, 2015.
16. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах: монографія. Сімферополь: ТОВ «Фірма «Салта» ЛТД», 2010. 192 с.