

УДК 349.22:331.106.4

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.22>

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОВНОЇ ТА ЧАСТКОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ В АСПЕКТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА НЕДОСТАТНЬОЮ КВАЛІФІКАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКА

Луценко О.Є.,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0001-9357-8546
Scopus Author ID: 57194875083
e-mail: o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua

Луценко О.Є. Співвідношення повної та часткової професійної кваліфікації в аспекті розірвання трудового договору за недостатньою кваліфікацією працівника.

У статті здійснено осмислення нових категорій – повної та часткової професійної кваліфікації, а також співвідношення цих видів кваліфікацій із п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – розірвання трудового договору внаслідок недостатньої кваліфікації працівника.

Авторка провела розмежування повної професійної кваліфікації, визначаючи її як цілісний, інтегрований комплекс універсальних компетентностей, що забезпечує готовність до самостійного та відповідального виконання всього спектру трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом. На противагу цьому, часткова професійна кваліфікація інтерпретується авторкою як функціонально обмежена сукупність спеціалізованих компетентностей, достатня для здійснення лише частини функцій, проте абсолютно адекватна для конкретного, вузькоспеціалізованого виду роботи. Це розрізнення є фундаментальним для коректного визначення вимог до посади та об'єктивної оцінки очікуваних результатів праці.

Авторка аргументовано довела, що звільнення за недостатньою кваліфікацією можливе навіть для працівників, чиї посади згідно з чинним законодавством не вимагають формального підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації. Така можливість реалізується за умови доказування об'єктивної та систематичної фактичної неспроможності працівника належно виконувати свої трудові функції. У цих випадках акцент у доказуванні кардинально зміщується з формальних критеріїв на ретельну оцінку фактичних компетентностей, що вимагає скрупульозного документування всіх недоліків у роботі.

У статті професія оцінювача професійної кваліфікації розглянута як ключовий зовнішній механізм об'єктивізації доказової бази у трудових спорах, що покликаний забезпечити неупереджену, стандартизовану та незалежну оцінку компетентностей працівників. При цьому авторка висловила критичні думки щодо потенційних корупційних ризиків та суб'єктивізму, які, на її переконання, є притаманними будь-якій системі, що оперує значним людським фактором та дискреційними повноваженнями. У контексті цих викликів запропоновано інноваційні шляхи підвищення прозорості, достовірності та надійності процесу оцінювання. Зокрема, обґрунтовано величезний потенціал технології блокчейну для створення незмінного, розподіленого реєстру кваліфікацій та верифікованих облікових даних, що унеможливить будь-які маніпуляції з інформацією. Також запропоновано використання штучного інтелекту для об'єктивного аналізу емпіричних даних, виявлення аномалій у процесах оцінювання кваліфікації працівників та мінімізації негативного впливу людського фактора. Зроблено висновок про нагальну необхідність подальшої розробки комплексних правових та технічних механізмів, які забезпечать ефективне, справедливе та антикорупційне застосування таких цифрових правил у сфері трудових відносин, сприяючи розбудові довірчого середовища та сталого розвитку ринку праці.

Ключові слова: професійна компетентність, кваліфікація, трудова функція, професійний стандарт, невідповідність займаній посаді, оцінювач професійної кваліфікації, працівник, роботодавець, блокчейн, штучний інтелект.

Lutsenko O. Yev. The comparison of full and partial professional qualifications in terms of termination of an employment agreement due to the employee's insufficient qualifications.

The article examines new categories – full and partial professional qualifications – as well as the relationship between these qualifications and par. 2 of part 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine – termination of an employment contract due to an employee's insufficient qualifications.

The author distinguishes between a full professional qualification, defining it as a comprehensive, integrated set of universal competencies that ensures readiness for independent and responsible performance of the entire range of job functions defined by the relevant professional standard. In contrast, the author has interpreted a partial professional qualification as a functionally limited set of specialized competencies sufficient to perform only part of the functions, but absolutely adequate for a specific, highly specialized type of work. This distinction is critical for the accurate delineation of job requirements and the objective evaluation of work outcomes.

The article considers the profession of professional qualification assessor as a key external mechanism for objectifying the evidence base in labor disputes, designed to ensure an unbiased, standardized, and independent assessment of employee competencies. At the same time, the author has expressed critical views on the potential risks of corruption and subjectivity, which, in her opinion, are inherent in any system that operates with a significant human factor and discretionary powers. In the context of these challenges, innovative ways to increase the transparency, reliability, and credibility of the assessment process are proposed. In particular, the enormous potential of blockchain technology for creating an immutable, distributed registry of qualifications and verified credentials is justified, which will make any manipulation of information impossible. The use of artificial intelligence is also proposed for the objective analysis of empirical data, the detection of anomalies in the assessment of employee qualifications, and the minimization of the negative impact of the human factor. It concludes that there is an urgent need to further develop comprehensive legal and technical mechanisms that will ensure the effective, fair, and anti-corruption application of such digital rules in the field of labor relations, contributing to the development of a trusting environment and the sustainable development of the labor market.

Key words: professional competence, qualification, labor function, professional standard, incompatibility with the position held, professional qualification assessor, employee, employer, blockchain, artificial intelligence.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці України перебуває у стані трансформації, що зумовлено як глобальними економічними викликами, так і активним впровадженням європейських стандартів у сфері професійних кваліфікацій. Ключовим елементом цих змін є формування Національної системи кваліфікацій (далі — НСК), яка кардинально змінює підходи до визначення, оцінки та визнання професійних компетентностей. Донедавна вітчизняне трудове законодавство оперувало переважно узагальненими категоріями кваліфікації та професійної придатності, інтерпретація яких значною мірою залежала від локальних актів підприємств та судової практики. Однак, із запровадженням таких понять як «повна професійна кваліфікація», «часткова професійна кваліфікація» та становленням Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК), виникає нагальна потреба у переосмисленні традиційних доктринальних підходів до регулювання трудових відносин.

Особливої актуальності набуває питання співвідношення нових категорій кваліфікацій з чинними нормами трудового законодавства, зокрема, з положеннями п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1], що передбачає можливість розірвання трудового договору з працівником у разі виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації. У контексті цих змін також постає питання впливу різних рівнів НРК на оплату праці та роль нової професії – оцінювача професійної кваліфікації – у встановленні та підтвердженні компетентностей.

Метою дослідження є науково-доктринальне осмислення впливу впровадження часткової кваліфікації на правові засади звільнення за недостатньою кваліфікацією та диференціації заробітної плати, а також аналіз статусу та функцій нових суб'єктів у цій системі.

Стан опрацювання проблематики. Питання невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації були і є об'єктом наукових розвідок у вітчизняній науці трудового права. Фундаментальні аспекти цієї проблематики піддавалися ґрунтовному вивченню науковцями-правознавцями, серед яких О.М. Ярошенко, М.І. Іншин, І.П. Жигалкін, К.М. Плеснов [2], А.О. Андрушкова [3], Л.Ф. Купіна [4], С.О. Шабанова [5], та ін. Їхні дослідження, переважно, зосереджувалися на тлумаченні поняття кваліфікації як сукупності професійних знань, умінь та навичок, здобутих в освітніх закладах та підтверджених відповідними документами про освіту або кваліфікаційними розрядами. Особлива увага приділялася процедурним аспектам звільнення за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1], ролі атестації як методу оцінки кваліфікації та формуванню доказової бази роботодавця у судових спорах. Цей підхід значною мірою ґрунтувався на формалізованих критеріях, де кваліфікація часто ототожнювалася з документом про здобуту освіту або присвоєною кваліфікаційною категорією.

Утім, сучасні трансформації вітчизняного законодавства, зокрема у сфері професійних кваліфікацій, зумовлюють нагальну потребу в кардинальному переосмисленні усталених поглядів на означену проблематику. Запровадження принципово нового категоріального апарату – дефініцій повної та часткової професійної кваліфікації – докорінно зміщує акцент з формалізованого підтвердження освіти на компетентнісний підхід. Це означає, що кваліфікація відтепер розглядається не стільки як сукупність знань, скільки як доведена здатність застосовувати ці знання, уміння та навички для ефективного виконання конкретних трудових функцій. У свою чергу, поява та постійне оновлення професійних стандартів як нормативної основи для визначення цих компетентностей, а також становлення інституту оцінювача професійної кваліфікації додають нові виміри до розуміння професійної придатності та її відповідності вимогам ринку праці.

Отже, наявні наукові напрацювання, попри свою вагомність, не враховують цих принципових новел. Відтак виникає гостра потреба в осягненні кореляційних зв'язків між оновленим категоріальним апаратом (зокрема, повною та частковою професійною кваліфікацією, інститутом оцінювача) та вже усталеною категорією недостатньої кваліфікації. Особливого значення набуває осмислення того, як ці зміни впливають на правозастосування п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1], формуючи нові критерії оцінки невідповідності та вимагаючи оновлених підходів до доказування об'єктивної невідповідності працівника.

Виклад основного матеріалу.

Розмежування категорій повної та часткової професійної кваліфікації та їх вплив на розірвання трудового договору за недостатньою кваліфікацією працівника

У 2022 році КЗпП України був доповнений ст. 4¹ (ЗУ від 01.04.2022 р. № 2179-ІХ [6]), де з'явилися визначення таких категорій: професійна кваліфікація (*повна професійна кваліфікація*) – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. *Часткова професійна кваліфікація* – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом.

Упровадження цих понять та їх дефініцій, що базуються на компетентнісному підході, зумовлює необхідність перегляду традиційного тлумачення недостатньої кваліфікації. Відтак кваліфікація відтепер розглядається не лише як сукупність знань, а й як доведена здатність застосовувати ці знання, вміння та навички для успішного виконання трудових функцій. На моє переконання, ключова відмінність повної та часткової професійної кваліфікації полягає не лише в обсязі трудових функцій (всі або частина), а й у рівні самодостатності, автономії та складності виконуваних завдань, що безпосередньо корелює з рівнями НРК.

У зв'язку з цим, науково-практичний інтерес викликає осягнення питання щодо кореляційних зв'язків часткової професійної кваліфікації із категорією недостатньої кваліфікації, яка є підставою для розірвання трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1].

Приміром, професійний стандарт «Оцінювач професійної кваліфікації» встановлює мінімальний рівень освіти, галузі знань та/або спеціальності, де до здобуття професійних кваліфікацій, визначених цим професійним стандартом, допускаються особи, які мають вищу освіту не нижче 6-го рівня НРК і які мають щонайменше три роки стажу роботи за видом занять (професією) оці-

нюваної професійної кваліфікації або спорідненої з нею, зокрема вищого рівня. Тоді як *часткова* професійна кваліфікація «Оцінювач професійної кваліфікації здобувачів професійних кваліфікацій 1–4 рівня НРК» може присвоюватись особам, які мають освітню кваліфікацію не нижче 4 рівня НРК і які мають щонайменше три роки стажу роботи за видом занять (професією) оцінюваної професійної кваліфікації або спорідненої з нею, зокрема вищого рівня [7].

На моє переконання, повна професійна кваліфікація є цілісним, інтегрованим комплексом компетентностей, передбачає готовність фахівця до самостійного виконання всього спектру професійних завдань, вирішення проблем різної складності, часто — прийняття відповідальних рішень, організацію роботи, а іноді й управління іншими; відображає завершену професійну готовність до певної діяльності, тобто є так би мовити кінцевим продуктом професійної підготовки, що дозволяє бути повноцінним гравцем на ринку праці у своїй професії.

Часткова професійна кваліфікація є модульним, функціонально обмеженим комплексом компетентностей, дозволяє виконувати конкретні, вузькоспеціалізовані завдання або бути учасником більш широкого трудового процесу; може бути самоцінною, якщо ринок праці потребує саме цих вузьких навичок, або ж вона може бути проміжною ланкою на шляху до здобуття повної професійної кваліфікації, демонструючи поетапний розвиток; відображає спеціалізовану готовність до частини професійної діяльності, але не обов'язково до повної автономії чи управління.

Утім, із 2022 року існує перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації [8], де містяться 203 професійні назви робіт. Чи означає це, що таких працівників у принципі неможливо звільнити за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1]? Вважаю, що це не означає, що таких працівників у принципі неможливо звільнити за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1]. По-перше, п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1] передбачає звільнення у разі «виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації», де ключовим є «невідповідність... внаслідок недостатньої кваліфікації», а не обов'язкова відсутність формально визнаної професійної або часткової професійної кваліфікації. По-друге, слід розмежовувати формальну кваліфікацію та фактичну компетентність, адже згаданий Перелік стосується випадків, коли для виконання певних робіт (по суті, простих та таких, що вимагають мінімальних навичок без складних теоретичних знань, бо код кожної з наведених професій починається цифрами «5» та у більшості випадків «9», що й доводить це) держава не встановлює обов'язкової вимоги щодо наявності сертифіката про професійну або часткову професійну кваліфікацію, виданого акредитованим суб'єктом. Тобто, для цих робіт не потрібно документальне підтвердження стандартизованої сукупності компетентностей.

По-третє, відбувається зміщення акценту на фактичну неспроможність, адже навіть найпростіша робота вимагає певних знань, умінь та навичок (компетентностей). Якщо працівник, який виконує роботу з вищезгаданого Переліку, фактично не здатен виконувати свої трудові функції належним чином, демонструє відсутність необхідних для цієї роботи компетентностей (наприклад, не дотримується інструкцій, постійно щось псує, не справляється з обов'язками тощо), це все одно може бути кваліфіковано як «недостатня кваліфікація» для займаной посади/виконуваної роботи. По-четверте, для роботодавця у такому випадку значно зростає доказове навантаження. Роботодавцю доведеться доводити об'єктивну неспроможність працівника виконувати конкретні трудові функції, передбачені його робочою інструкцією та трудовим договором. Це можуть бути акти про невиконання обов'язків, доповідні записки, скарги, результати внутрішніх перевірок якості роботи тощо.

Таким чином, відсутність вимоги до професійної чи часткової професійної кваліфікації для певних робіт змінює характер доведення недостатньої кваліфікації – з формального на суто функціональний, який вимагає підтвердження фактичної неспроможності.

Ключовим доктринальним питанням, що постає у світлі появи поняття часткової професійної кваліфікації, є її співвідношення з підставою для звільнення, передбаченою п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1] – невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації.

Наявність у працівника лише часткової кваліфікації сама по собі не може бути безумовною підставою для звільнення, адже суть недостатньої кваліфікації полягає не в формальній відсутності повної кваліфікації, а в об'єктивній нездатності працівника належним чином виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, посадовою інструкцією та професійним стандартом для конкретної посади чи роботи.

Відтак, для правомірного застосування п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1] у такому контексті, необхідно довести, що:

посада (робота) вимагає повного обсягу компетентностей, що охоплюються повною професійною кваліфікацією згідно з відповідним професійним стандартом;

наявна у працівника часткова кваліфікація є недостатньою для виконання всіх цих вимог. Тобто, через відсутність певних компетентностей (що входять до повної, але відсутні у частковій кваліфікації), працівник не справляється з ключовими трудовими завданнями;

невідповідність кваліфікації підтверджена об'єктивними доказами: акти про невиконання/неналежне виконання обов'язків, службові записки, висновки атестаційної комісії (за наявності), а також, що особливо важливо в нових умовах, результати незалежної оцінки професійної кваліфікації;

роботодавець виконав свої обов'язки, зокрема щодо пропозиції іншої роботи, якщо така є на підприємстві й працівник може її виконувати.

Таким чином, ключовим аспектом є функціональна відповідність. Якщо часткова кваліфікація повністю покриває вимоги до конкретного кола обов'язків, які виконує працівник на своїй посаді, то про невідповідність говорити недоречно. Проблематика виникає тоді, коли обсяг трудових завдань, визначених за посадою, є ширшим, ніж обсяг компетентностей, отриманих за частковою кваліфікацією, і це призводить до об'єктивних труднощів у виконанні роботи.

2. Національна рамка кваліфікацій та інститут оцінювача: потенціал, ризики та технологічні рішення для об'єктивізації оцінки компетентностей

Центральне місце у системі професійних кваліфікацій посідає НРК, яка є системним описом кваліфікаційних рівнів, що характеризуються певною складністю, обсягом знань, рівнем самостійності та відповідальності. НРК є не лише орієнтиром для освітньої системи, а й потужним інструментом для ринку праці, забезпечуючи прозорість та порівнянність кваліфікацій.

Хоча НРК безпосередньо не встановлює розмір заробітної плати, її рівні відіграють ключову опосередковану роль у формуванні політики оплати праці. Вищі рівні НРК об'єктивно асоціюються з:

– збільшенням складності виконуваної роботи, адже завдання, що вимагають кваліфікації вищого рівня НРК, передбачають розширений обсяг знань, здатність до аналітичного мислення, прийняття самостійних рішень та розв'язання нетипових проблем;

– підвищенням рівня відповідальності, позаяк працівники з вищою кваліфікацією, як правило, несуть більшу відповідальність за результати своєї діяльності, за управління процесами та командою;

– ширшим спектром компетентностей, оскільки це не лише спеціалізовані знання, а й мета-навички, такі як критичне мислення, комунікація, лідерство, що є ціннішими для роботодавця.

Відтак, професійні стандарти, які є нормативною основою для визначення кваліфікаційних вимог до посад, співвідносяться з певними рівнями НРК. При формуванні штатних розписів, тарифних сіток та систем преміювання роботодавці мають урахувувати складність та відповідальність роботи, яка корелює з рівнем НРК. Колективні договори та положення про оплату праці можуть прямо чи опосередковано встановлювати вищі тарифні ставки (оклади) для працівників, чий посади вимагають вищого рівня НРК або для тих, хто підтвердив вищий рівень своєї професійної кваліфікації. Це створює об'єктивну базу для диференціації оплати праці, зміщуючи акцент від суто формальних ознак до реального потенціалу та складності виконуваних функцій.

Поява нової професії – «Оцінювач професійної кваліфікації» [7] є системною відповіддю на потребу в об'єктивізації процесу визнання та підтвердження компетентностей. Ця професія покликана забезпечити прозорий, стандартизований та незалежний механізм оцінки професійних кваліфікацій (як повних, так і часткових).

Роль оцінювача професійної кваліфікації у контексті п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1] є надзвичайно важливою:

об'єктивізація доказової бази, адже висновки оцінювача, отримані відповідно до встановлених процедур оцінювання, можуть стати визначальним, юридично значущим доказом у судових спорах щодо звільнення за недостатньою кваліфікацією, що дозволить зменшити суб'єктивізм та односторонність оцінки з боку роботодавця;

підвищення юридичної визначеності, позаяк наявність незалежної експертної оцінки компетентностей працівника (чи їх відсутності) надасть як роботодавцю, так і працівнику чітке розуміння реального стану кваліфікації та її відповідності вимогам посади. Для роботодавця це

посилює правомірність звільнення у випадку об'єктивно підтвердженої невідповідності, для працівника – захищає від необґрунтованих претензій;

гармонізація з європейськими стандартами, оскільки провадження інституту оцінювачів є кроком до створення сучасної, транспарентної системи визнання кваліфікацій, що відповідає кращим європейським практикам.

Відтак, висновок кваліфікованого оцінювача, який встановлює об'єктивну невідповідність наявної кваліфікації (в т. ч. часткової) вимогам професійного стандарту для займаної посади, є значним підсиленням позиції роботодавця. Водночас, позитивний висновок оцінювача щодо відповідності кваліфікації є вагомим аргументом на захист працівника.

Натепер роботодавець не зобов'язаний запроваджувати (мати у штаті) професію «Оцінювач професійної кваліфікації», адже ідейне призначення цієї професії та її місце в системі полягає в:

- зовнішній, незалежній оцінці. Згадана професія створена для проведення зовнішньої, незалежної та стандартизованої оцінки результатів навчання, здобутих неформальним або інформальним шляхом, або ж підтвердження існуючих професійних кваліфікацій;

- діяльності у потенційних кваліфікаційних центрах. Презюмується, що оцінювачі будуть здійснювати свою діяльність у таких центрах, які акредитовані Національним агентством кваліфікацій. Тобто це спеціалізовані установи, що здійснюватимуть оцінювання та визнання професійних кваліфікацій; є зовнішніми щодо конкретного роботодавця структурами.

- основній меті інституту оцінювачів — надати особам (та роботодавцям) можливість отримати офіційне, національно визнане підтвердження їхніх професійних компетентностей, незалежно від шляху їх здобуття.

Хоча роботодавець не зобов'язаний упроваджувати цю професію, він/вона зможе (і у деяких випадках повинен) звертатися до кваліфікаційних центрів, де працюють оцінювачі, для отримання незалежної оцінки:

для підтвердження «недостатньої кваліфікації» (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України [1]). Якщо роботодавець має намір звільнити працівника за невідповідність кваліфікації, висновок незалежного оцінювача професійної кваліфікації з потенційного акредитованого кваліфікаційного центру може стати ключовим, об'єктивним доказом у судовому спорі. Такий висновок має набагато більшу юридичну значимість, аніж суб'єктивна думка керівника чи внутрішня атестація;

при прийомі на роботу. Роботодавець може вимагати від потенційних працівників підтвердження їхньої кваліфікації через незалежну оцінку (особливо для професій, що вимагають високої відповідальності або де кваліфікація здобута нетрадиційним шляхом);

для підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання працівників. Роботодавець може ініціювати та оплачувати проходження своїми працівниками незалежної оцінки для отримання нової або вищої професійної кваліфікації, що може бути підставою для підвищення в посаді чи перегляду заробітної плати;

для підтвердження відповідності галузевим стандартам. У деяких регульованих професіях може бути передбачено обов'язкове зовнішнє підтвердження кваліфікації.

Утім, хоча професія оцінювача й покликана забезпечити об'єктивність та незалежність оцінки, все ж, як і будь-яка система, що передбачає людський фактор та дискреційні повноваження, вона неминуче несе в собі потенційні корупційні ризики та загрози суб'єктивізму. Це стосується як процедури акредитації самих потенційних кваліфікаційних центрів, так і безпосередньо процесу оцінювання окремими оцінювачами. Можливість «домовитися», «сфальсифікувати» результати, «занизити» чи «завищити» оцінку за певну винагороду є реальною загрозою, яка може дискредитувати всю систему професійних кваліфікацій. Особливо гостро це питання стоїть у контексті трудових спорів, де висновок оцінювача може вирішити долю працівника.

Відтак, недостатня прозорість, відсутність належного нагляду та механізмів відповідальності можуть призвести до втрати довіри до системи. Замість того, щоб бути інструментом об'єктивного вирішення конфліктів, висновок оцінювача може стати предметом маніпуляцій та підставою для подальших судових оскаржень, що нівелює початкову ідею незалежної оцінки.

Зважаючи на вищезгадані корупційні ризики та потенційний суб'єктивізм людської оцінки, на моє переконання, є критично важливим інтегрувати сучасні технологічні рішення для підвищення прозорості, об'єктивності та надійності процесу оцінювання професійних кваліфікацій. Замість покладатися виключно на людський фактор, доцільно розглянути розробку та впровадження інструментів, що мінімізують можливість маніпуляцій.

Вважаю, що технологія блокчейну має величезний потенціал для створення незмінного, розподіленого та прозорого реєстру професійних кваліфікацій. Кожен етап оцінювання, включаючи заявку, результати тестів, висновки оцінювачів та фінальне рішення, може бути зафіксований у блокчейні. Це унеможливить будь-які подальші підробки чи зміни даних. «Сертифікати» кваліфікацій можуть існувати у вигляді децентралізованих верифікованих облікових даних (*verifiable credentials*), що є криптографічно захищеними та непідробними.

Штучний інтелект (ШІ) та машинне навчання можуть бути використані для аналізу кількісних даних (наприклад, результатів стандартизованих тестів, симуляторів), виявлення недоліків у процесах оцінювання, або навіть для часткової автоматизації рутинних перевірок. Системи ШІ можуть здійснювати предиктивну аналітику для оцінювачів, зменшуючи вплив особистих упреджень.

Окрім того, створення уніфікованих, захищених цифрових платформ, де всі комунікації та документи проходять через електронні підписи та системи верифікації, значно підвищить прозорість та контрольованість процесу.

Таким чином, переваги технологічного підходу можуть виявитися у:

- зменшенні суб'єктивного фактора в оцінці, особливо для тих аспектів компетентності, які можна виміряти кількісно або стандартизовано;
- зниженні ймовірності підробки даних та несанкціонованого втручання завдяки незмінності та криптографічному захисту інформації;
- підвищенні прозорості та верифікованості результатів оцінювання, що підвищить довіру як до самих кваліфікацій, так і до інституту оцінювачів;
- автоматизації певних процесів, що може прискорити та здешевити процедуру оцінювання.

Відтак, упровадження таких інноваційних підходів дозволить Україні не тільки відповідати сучасним викликам у сфері професійних кваліфікацій, але й стати лідером у побудові довірчої та антикорупційної системи оцінювання, що матиме позитивний вплив на весь ринок праці та інвестиційний клімат.

Висновки. Трансформація НСК в Україні створює нове правове поле для регулювання трудових відносин, що вимагає глибокого доктринального переосмислення усталених норм. Поява понять «повної» та «часткової» професійної кваліфікації, інтеграція НРК як основи для диференціації компетентностей, та становлення інституту оцінювачів професійної кваліфікації, впливають на інтерпретацію таких фундаментальних питань як визначення обґрунтованої заробітної плати та правомірності звільнення за недостатньою кваліфікацією.

Рівні НРК слугують об'єктивним індикатором складності, відповідальності та обсягу необхідних компетентностей, що опосередковано, але суттєво впливає на формування політики оплати праці та диференціацію заробітної плати, роблячи її більш обґрунтованою та прозорою.

Сама по собі наявність у працівника часткової професійної кваліфікації не є безумовною підставою для звільнення за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Правомірність такого звільнення залежить від доведеної об'єктивної невідповідності обсягу фактичних компетентностей працівника (що базуються на його частковій кваліфікації) всьому спектру обов'язків, передбачених професійним стандартом та посадовою інструкцією для займаної посади.

Інститут оцінювача професійної кваліфікації є ключовим механізмом об'єктивізації процесу визнання кваліфікацій. Висновки таких оцінювачів, отримані відповідно до встановлених процедур, мають стати вагомим доказом у трудових спорах, забезпечуючи правову визначеність та захист прав як роботодавців, так і працівників.

Професія «Оцінювач професійної кваліфікації» є зовнішнім інструментом забезпечення об'єктивності та прозорості в системі кваліфікацій. Вона створює новий рівень доказової бази для вирішення трудових спорів, зокрема у випадках звільнення за недостатньою кваліфікацією. Роботодавець наразі не зобов'язаний мати такого спеціаліста у штаті, але може і повинен (для власного захисту та об'єктивності) звертатися до послуг потенційних акредитованих Кваліфікаційних центрів для отримання неупередженого висновку щодо професійної компетентності працівника. Це забезпечить юридичну обґрунтованість рішень, знизить ризики судових позовів та підвищує довіру до системи трудових відносин.

Подальше формування та імплементація НСК вимагає не лише деталізації законодавчих та підзаконних актів, а й активної наукової дискусії для вироблення єдиних доктринальних підходів, що забезпечать ефективне та справедливе регулювання трудових відносин в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
2. Ярошенко О.М., Іншин М.І., Жигалкін І.П., Плесньов К.М. Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: актуальні питання правової теорії та практики: монографія. Харків, 2020. 217 с.
3. Андрюшкова А.О. Щодо підстав припинення трудового договору у разі виявлення невідповідності посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації працівника. *Наукові записки ХЕПУ*. 2010. № 2 (9). С. 16–22. URL: https://library.hepu.edu.ua/fileadmin/publishing/Scientific_Notes_HEPU/Scientific_Notes_HEPU_2010_2_9.pdf (дата звернення: 01.02.2026).
4. Купіна Л.Ф. Актуальні проблеми виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18 «Економіка і право»*. 2012. Вип. 18. С. 213–219. URL: <https://www.chasopys.law.npu.kiev.ua/archive/18/35.pdf> (дата звернення: 01.02.2026).
5. Шабанова С.О. Недостатня кваліфікація працівника як підстава розірвання трудового договору. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 3. С. 181–186. DOI: 10.36695/2219-5521.3.2020.33 URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/download/496/470/> (дата звернення: 01.02.2026).
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій: Закон України від 01.04.2022 № 2179-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 50. Ст. 2814.
7. Професійний стандарт «Оцінювач професійної кваліфікації», затверджено Товариством з обмеженою відповідальністю «Міжнародне агентство професійних кваліфікацій», наказ від 28.11.2024 р. № 01.11.2024 URL: https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/690-ps_ocinuvac_profesijnih_kvalifikacij.pdf (дата звернення: 01.02.2026).
8. Про затвердження переліку робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації: постанова Кабінету Міністрів України від 25.11.2022 № 1316. *Офіційний вісник України*. 2022. № 95. Ст. 5901.

Дата першого надходження рукопису до видання: 04.02.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026
Дата публікації: 05.03.2026

© Луценко О.Є., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0