

Environmental Protection", which can not be considered totally successful. In particular, the principles of "establishing an environmental tax, rent for special use of water, rent for special use of forest resources, rent for the use of mineral resources in accordance with the Tax Code of Ukraine", "taking into account the results of strategic environmental assessment" and some others are critically evaluated, options of their adjustment are proposed.

The author also states that a radical update of the system of legal ecological principles should be expected when the obsolete Law of Ukraine "On Environmental Protection" will be replaced by a new major legislative act in this area.

An analysis of the principles laid down by the special laws, that regulate certain aspects of environmental protection activity in Ukraine, protection and use of natural resources, is a separate aspect of the study of this article. Attention is drawn to the absence of provisions defining a system of special principles for the protection and use of certain natural resources in the Code of Ukraine on Subsoil, the Water Code of Ukraine, the Forest Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On the Protection of Atmospheric Air", the Law of Ukraine "On Plant World". The importance of eliminating named gap in the specified legislative acts in the regulation of the relevant social relations is emphasized.

Keywords: principles of ecological law, ecological legislation, environmental protection, ecological policy.

УДК 349.2

І. М. Кравченко

**ПРАВОВІ АСПЕКТИ КРИТЕРІЇВ
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ Й
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
НАЙМАНОГО ПРАЦІВНИКА ТА
ПРОДУКТИВНОСТІ ЙОГО ПРАЦІ**

У статті надано правову характеристику понять кваліфікації, конкурентоспроможності, продуктивності праці найманого працівника та визначено правові аспекти критеріїв їх оцінювання, їх співвідношення з поняттям якості робочої сили працівника в контексті його звільнення в разі скороченні чисельності чи штату працівників через зміни в організації виробництва й праці, та систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків без поважних причин та виявлення невідповідності займаний посаді або виконуваний роботі. Вивчено питання можливого нормативного закріплення цих понять у трудовому законодавстві України.

Ключові слова: кваліфікація найманого працівника, якість робочої сили працівника, продуктивність праці, конкурентоспроможність працівника, невідповідність працівника займаний посаді або виконуваний роботі.

Постановка проблеми. Через погіршення стану ринку праці та відтоку кваліфікованих працівників з України питання визначеності критеріїв відповідності найманих працівників займаний посаді або виконуваний роботі постає досить гостро. Але науковці-правники практично не приділяють уваги проблемі нормативного визначення таких оціночних понять трудового права, як кваліфікація й конкурентоспроможність працівника,

продуктивність його праці, критеріїв їхнього оцінювання, що безпосередньо впливають на таку відповідність.

Поняття «кваліфікація», «конкурентоспроможність» найманого працівника, «продуктивність» його праці та «професійна компетентність» державного службовця в законодавстві України використовується здебільшого з огляду на відсутність або наявність переваг, що враховуються при припиненні трудових (службових) правовідносин з працівниками (службовцями) з ініціативи роботодавця (суб'єкта призначення).

Відповідно до ст. 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників через зміни в організації виробництва й праці, при систематичності невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків, що є підставою для порушення відповідної процедури встановлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, серед інших, ураховуються кваліфікація й конкурентоспроможність працівника, продуктивність його праці [1, с. 42]. З огляду на те, що процедура вивільнення державних службовців при скороченні чисельності або штату державних службовців, ліквідації державного органу, реорганізації державного органу, визначається законодавством про працю, це цілком актуально й для цієї категорії громадян [2, с. 87].

Наприклад, порядок призначення поліцейських на посади під час здійснення реорганізації має відбуватися за їх згодою з урахуванням досвіду роботи, освітнього рівня, стану здоров'я, ставлення до виконання службових обов'язків, тобто рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень [3, с. 52, 68].

Водночас рівень кваліфікації (професійної компетентності) і конкурентоспроможність працівника (службовця), продуктивність їхньої праці (служби), що впливають, зокрема на їхню відповідність або невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі; як оціночні поняття, що залежать від багатьох факторів, остаточно конкретизуються та здійснюються роботодавцем (суб'єктом призначення), атестаційною, конкурсною, чи медичною комісіями, у процесі застосування конкретної правової норми, у кожному конкретному випадку.

Саме з огляду на оціночність зазначених понять, відсутність їх нормативного визначення (крім понять «кваліфікація» та «професійна компетентність») та певних нормативних критеріїв (чинників) їх визначеності, поза сумніву, можуть з'являтися суттєві проблеми в застосуванні законодавства при звільненні працівника (службовця), спорів про поновлення їх на посаді (роботі/службі), оскарженні результатів атестації, висновків конкурсних чи медичних комісій тощо.

Тому питання нормативного визначення та уточнення понять кваліфікації й конкурентоспроможності працівника (службовця) та продуктивності їхньої праці (служби), критерії їхнього оцінювання, зважаючи на можливе їхнє звільнення, убачається особливо актуальним саме з огляду на прийняття, зокрема нового Трудового кодексу України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми правового регулювання розірвання трудового договору з працівником та безпосередньо

пов'язаних з цим понять – кваліфікації, конкурентоспроможності працівника (службовця) та продуктивності їхньої праці, свого часу були предметом досліджень О. С. Арсентьевої, М. Г. Александрова, П. В. Анісімова, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, І. В. Зуба, С. О. Іванова, М. І. Іншина, І. Я. Кисельова, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, О. А. Лукашевої, М. В. Лушнікової, А. Р. Мацюка, Л. В. Могілевського, Ю. П. Орловського, О. М. Обушенка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, В. Г. Ротаня, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Т. Б. Шубіна, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та багатьох інших.

У наукових працях Н. М. Лукашевої досліджено правові наслідки невідповідності працівника вимогам до стану здоров'я, а О. І. Ткач – правові наслідки невідповідності професійних характеристик працівника встановленим вимогам. У роботах А. С. Ділігул розглянуто питання правового регулювання проведення атестації працівників згідно з трудовим законодавством України, а А. М. Лазаренко – правових меж оцінки ділових якостей працівників за допомогою поліграфа.

Однак попри значну кількість вагомих наукових праць можемо стверджувати, що й дотепер проблеми розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з огляду на пов'язаність з цим оціночних понять є до кінця не вирішеними, що й зумовило вибір теми нашого дослідження.

Формування цілей. Метою статті є аналіз понять кваліфікації, конкурентоспроможності працівника (службовця) та продуктивності їхньої праці в трудовому праві передусім з огляду на їх співвідношення та логічний зв'язок, надання чіткого та логічно аргументованого, взаємопов'язаного визначення цих оціночних понять, їх критеріїв як суб'єктивних умов при розірванні трудового договору, зокрема за пунктами 2 та 3 ст. 40 КЗпП України [1, с. 40], вказівка на можливі вади проекту Трудового кодексу України (далі – «ТК України») [27] у частині визначення зазначених понять, пропозиції щодо можливих способів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – «МОП») № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 року, ратифікованої Україною 04.02.1994, трудові відносини з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [4, с. 4].

З огляду на зміст пунктів 2 та 3 ст. 40 КЗпП України, крім інших, якнайліпше характеризуються ці підстави звільнення, зважаючи на їх зв'язок «зі здібностями чи поведінкою працівника», що унеможливує надалі здійснення ним своїх функцій відповідно до трудового договору, стороною якого є найманий працівник. Тобто саме виявлена невідповідність працівника займаний посаді або виконуваний роботі, пов'язана з його здібностями чи поведінкою, відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 158 надає можливість припинити трудові відносини з ініціативи роботодавця.

Як випливає з листа Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012, Верховний Суд України дійшов висновку, що рівень кваліфікації працівника включає не тільки його освітній рівень і стаж роботи, але також здатність виконувати конкретні доручення. З огляду на це, суд вважає поняття кваліфікації працівника оціночним і таким, що підлягає встановленню в кожній конкретній справі залежно від установлених судом обставин [5].

Отже, роботодавець на свій розсуд може визначати, чи відповідає працівник певній кваліфікації, потрібній для тієї або іншої посади, що особливо важливо при звільненні на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України [1, с. 40].

Крім цього, відповідно до ст. 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці також ураховуються такі оціночні поняття, як кваліфікація й конкурентоспроможність працівника, продуктивність його праці [1, с. 42].

Зазначені оціночні поняття ґрунтовно досліджують науковці-економісти, а саме: фактори, що впливають на конкурентоспроможність працівників та методики її оцінювання; сутність, практичне значення, рівні та показники оцінювання продуктивності праці; визначення поняття та рівня ефективності праці; структурні показники якості праці та робочої сили; показники кваліфікації роботи та працівників [7-10; 16; 23; 24].

Звичайно, недоцільно нормативно закріплювати всі зазначені показники оціночних понять, переобтяжуючи нормативну базу та обмежуючи права роботодавців на господарську владу та їх уявлення про критерії та вимоги конкурентоспроможності конкретного працівника за умов певної ринкової кон'юнктури. Водночас убагацяється потрібним нормативно визначити самі ці поняття, що надасть змогу уникати розбіжностей у розумінні учасниками трудових спорів або спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження й звільнення з неї зазначених понять та їх ознак при вирішенні вказаних спорів.

Згідно із законом України «Про професійний розвиток працівників» кваліфікація працівників – відповідність їх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам [6, с. 1]. Тобто це рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю в працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду й трудових навичок, потрібних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю. Щодо керівних посад, то ідеться також про рівень організаційних здібностей та навичок цих працівників.

Водночас згідно з Міжнародною стандартною класифікацією та Лісабонською декларацією, ратифікованою Україною 03.12.1999, термін «кваліфікація» використовується в Європейському Союзі тільки у зв'язку з визнанням та позначенням довільного освітнього документа, який засвідчує лише успішне виконання певної освітньої програми в конкретній предметній галузі, тобто зміст професій та спеціальностей на базі кваліфікаційної рамки професій та спеціальностей ЄС [11], а наявність

національної рамки кваліфікацій дає змогу інтегрувати та координувати національні підсистеми кваліфікацій, збільшивши прозорість, доступність, послідовність та якість кваліфікацій для ринку праці [13].

Згідно з Європейською рамкою кваліфікацій «кваліфікація» – це офіційний результат процесу оцінювання й визнання знань і навичок, який отримано, коли компетентний орган установив, що особа досягла навчальних результатів за визначеними стандартами.

Відповідно до її положень: «знання» – це результат засвоєння інформації (сукупність фактів, принципів, теорій та практик) через навчання. Знання поділяють на теоретичні або фактичні; «навичка» – це здатність застосовувати знання й використовувати ноу-хау для виконання завдань і розв'язання проблем. Навички поділяють на когнітивні (використання логічного, інтуїтивного та творчого мислення) і практичні (вправність рук, а також застосування методів, використання матеріалів, інструментів і знарядь праці); «компетенція» – це підтверджене вміння використовувати знання, навички, соціальні або методологічні здібності у робочих або навчальних ситуаціях, а також для професійного й особистого розвитку [12]. Подібні визначення передбачені й українським законодавством [13].

У контексті Міжнародної стандартної класифікації занять «кваліфікація» визначається як здатність працівника виконувати конкретні завдання та обов'язки в межах певного виду діяльності й має такі два параметри: (1) рівень кваліфікації, який визначається складністю й обсягом завдань та обов'язків, що виконує працівник; (2) кваліфікаційна спеціалізація, яка визначається певною галуззю потрібних знань [12]. Тобто у визначенні «кваліфікації» мають місце певні розбіжності, а поняття «професійна кваліфікація» більш змістовна за обсягом ніж «освітня» за рахунок передусім певної сукупності обов'язків. Більш того, зміст понять «кваліфікація» у вказаних вище випадках значно вужчий, ніж поняття «трудова кваліфікація» за трудовим законодавством України [1, с. 2].

Тобто кваліфікація працівника представлена сукупністю набутих ним професійних якостей, що цілком відповідає поняттю «компетентність» або «професіоналізм» як рівень загальної та професійної підготовки, що дає змогу адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Зазначені поняття передбачені, наприклад, законодавством про державну службу. Скажімо, професійна компетентність – здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку. Саме з урахуванням професійної компетентності, рівня її підвищення, здійснюється просування державного службовця по службі [2, с. 1, 40, 48].

Тобто компетентність (професіоналізм) працівника (службовця) залежить від його ставлення до своєї роботи (служби), досвіду, старання та вміння підвищувати рівень професійного та особистісного розвитку. А

водночас згідно із законодавством України кваліфікація працівників означає лише відповідність їхніх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам [6, с. 1].

Але з огляду на досвід країн з розвинутою ринковою економікою, включаючи країни ЄС, до законодавства якого Україна має адаптувати своє законодавство [14], для визначення відповідності працівників певним критеріям застосовується термін «якість робочої сили», що більш точно та об'єктивніше характеризує здатність осіб виконувати певні трудові функції ніж термін «трудова кваліфікація» [15, с. 246-247].

Поняття «кваліфікація працівника» є важливою, але не єдиною складовою поняття «якість робочої сили працівника», яке охоплює серед інших: фізичні дані працівника та його розумові (або психічні) здібності; професійну придатність, адаптованість, мотивованість, відповідальність тощо. З огляду на зазначене поняття «кваліфікація працівника» як, власне, і «професійна компетентність» видаються більш вузькими поняттями та не в повному обсязі дають змогу об'єктивно встановити відповідність чи невідповідність працівника (службовця) займаній посаді або виконуваній роботі, або визначити його переваги при скороченні чисельності чи штату.

Наприклад, відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі визначається не тільки сукупністю набутих ним професійних якостей (кваліфікацію працівника), але й іншими складовими, що характеризують особисті якості працівника, які охоплюються зазначеним поняттям «якість робочої сили працівника». Зазначене, зокрема, збігається зі згаданою правовою позицією Верховного Суду України щодо більш широкого тлумачення поняття «кваліфікації працівника» саме з огляду на його складові [5].

Отже, постає питання доцільності нормативного розширення поняття «кваліфікація працівника» («професійна компетентність») або нормативного закріплення більш широкого поняття «якість робочої сили працівника». Убачається, що вказане можливо здійснювати комплексно, сприймаючи «кваліфікацію працівника» та «професійну компетентність» як складові поняття «якість робочої сили працівника».

А водночас інші із зазначених вище оціночних понять таких, як «конкурентоспроможність найманого працівника», «продуктивність праці», «результативність», «ефективність», «якість» та «досягнення» службової діяльності, що безпосередньо впливають на правомірність, обґрунтованість, справедливість щодо застосування законодавства при прийнятті на роботу (службу) чи звільненні працівника (службовця), при виникненні спорів про поновлення їх на посаді (роботі/службі), оскарженні результатів атестації, висновків медичних комісій тощо не мають нормативного визначення.

При скороченні чисельності чи штату в разі потреби встановити факти невиконання або неналежного виконання трудових (службових) обов'язків, що є підставою для порушення відповідної процедури встановлення невідповідності працівника (службовця) займаній посаді або виконуваній роботі, серед інших, і враховуються ці оціночні поняття, нормативне закріплення яких відсутнє [1, с. 40, 42; 2, с. 44; 3, с. 52, 68].

На нашу думку, поняття та ознаки конкурентоспроможності працівника (службовця) та продуктивності їх праці (служби) викликають не тільки суто теоретичний інтерес, а мають бути взяті до уваги в процесі нормотворення для здійснення впливу на формування конкурентних переваг під час трудової (службової) діяльності.

Найпоширенішим підходом у визначенні конкурентоспроможності робочої сили (працівників, службовців) є ототожнення цієї категорії з якістю робочої сили. Згідно з цим підходом під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють лише певну систему властивостей робочої сили, тобто її якість [17, с. 38].

Конкурентоспроможність працівника (службовця) визначається саме якістю робочої сили відповідно до потреби ринку (потреби функціонування державного апарату) як праці (служби) за їх функцією; рівнем потенційної й фактичної ефективності праці (служби) працівників (службовців) та здатності їх до професійного розвитку.

Основною ознакою конкурентоспроможності є передусім її порівняльність (відносний характер), тому що вона проявляється тільки через порівняння певних характеристик працівника (службовця) з характеристиками інших осіб. До того ж один і той самий працівник (службовець) у різні періоди часу щодо різних робочих місць (посад) або ж різні працівники (службовці), які претендують одночасно на одне робоче місце (посаду), матимуть різний рівень конкурентоспроможності.

Отже, конкурентоспроможність передовсім – це сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавця (суб'єкта призначення), у працівниках (службовцях) певної кваліфікації (професії) та з певними якостями порівняно з іншими особами, тобто в результаті їхньої конкуренції.

Термін «конкуренція» справедливо можна віднести до базових понять ринку праці. У перекладі з латинської мови «конкуренція» («conspicere») трактується як суперництво, змагання, зіткнення. Крім цього, «конкуренція» визначається як суперництво в якій-небудь галузі, боротьба за досягнення кращих наслідків; змагання [18, с. 261].

М. В. Семикіна пропонує розглядати зміст категорії конкуренції на ринку праці передусім як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за одержання такого місця роботи (посади), що дає змогу на вигідних умовах продажу своєї робочої сили реалізувати свої знання, професійні навички, досвід [19, с. 33].

Авторка вважає, що конкурентоспроможність робочої сили – це спроможність конкретного працівника за умов певної ринкової кон'юнктури відповідати вимогам роботодавця, критеріям та вимогам на ринку праці щодо освітнього рівня, кваліфікації та інших якостей порівняно з іншими працівниками на ринку праці [20, с. 14]. Тобто результат конкуренції робочої сили це, власне, її конкурентоспроможність на ринку праці.

Аналізуючи наукові думки щодо структури конкурентоспроможності працівників (службовців), [21] з огляду на правовий аспект, разом з іншим,

вона включає: (1) рівень освіти; кваліфікацію; професійну компетентність; знання іноземної мови; додаткову освіту або суміжну професію; (2) інтелект та ерудицію; дисциплінованість та відповідальність; працелюбність; комунікабельність; активність та ініціативність; інноваційність мислення; творчі навички; умотивованість; схильність до навчання та саморозвитку; (3) продуктивність праці; якість та своєчасність виконання роботи (службових завдань); результативність та ефективність службової діяльності; універсальність та гнучкість; адаптивність до змін; організаторський та управлінський хист; здатність до сприйняття професійних навантажень; здатність до самостійних рішень; (4) наявність професійних компетенцій, визначених для певної посади; якість та інноваційність професійних знань, умінь, навиків; професійний досвід (посадовий та галузевий стаж роботи); професійна перспективність; (5) загальний рівень культури поведінки та спілкування; соціальний статус; зовнішній вигляд; моральність та дотримання правил етичної поведінки; ціннісні орієнтири (інтереси та потреби); уміння працювати в колективі.

Отже, з огляду на зазначене можна констатувати, що конкурентоспроможність найманого працівника (службовця), це, по-перше, сукупність їхніх фізичних та розумових здібностей, професійних якостей і знань, які дають їм змогу виконувати певний обсяг роботи (службових завдань) певної якості; по-друге, це їхня здатність виконувати роботу (посадові обов'язки), результат яких матиме конкурентні переваги над результатами праці (служби) інших працівників (службовців).

Як зазначалося, відповідно до законодавства України при визначенні переваг (конкурентоспроможності) працівників (службовців) ураховуються такі оціночні поняття, як продуктивність праці [1, с. 42] та результативність, ефективність та якість службової діяльності [2, с. 44].

Узагальнювальним показником ефективності використання праці працівників (службовців) є її продуктивність, що, як і всі інші показники ефективності, характеризує співвідношення результатів праці (служби) та витрат такої праці (служби).

Згідно з академічним тлумачним словником української мови «продуктивність праці» – це праця, яка сприяє бажаному результату (дає, приносить) бажаний результат; (матеріалізований результат якоїсь роботи, діяльності); результативна і якісна праця [22, с. 522].

За рекомендаціями МОП пропонується розрізняти поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». До того ж продуктивність вважається загальним показником, який, по-перше, показує ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і послуг; по-друге, відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їхнє виробництво; по-третє, дає змогу зіставляти результати виробництва на різних економічних рівнях; а продуктивність праці – показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактора виробництва (або ресурсу) – праці [25].

Крім цього, кількісний аспект застосовується й при визначенні ефективності служби державних службовців. Для оцінювання їхньої результативності, ефективності та якості визначається якість виконання ними поставлених завдань на підставі ключових показників, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним загальних правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції. Під «ключовими показниками результативності, ефективності та якості» зазначаються кількісні та/або якісні показники, яким повинен відповідати результат виконання завдання, визначені з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, та за якими оцінюватимуться результати його службової діяльності (строк, кількість, відсоток, кількість допустимих відхилень, умови, що свідчать про якість тощо) [26, с. 2, 8].

Зауважимо, що продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю, що характеризує ступінь напруженості праці (служби) за одиницю часу й вимірюється кількістю витраченої енергії конкретної людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність [23, с. 141].

До того ж, щоб унеможливити свавілля роботодавця (суб'єкта призначення) потрібне нормативне визначення нормальної інтенсивності праці, яка означала б таку витрату життєвої енергії людини упродовж робочого (службового) часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо. Звичайно, що максимальний рівень такої інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, цей показник безпосередньо впливає на рівень конкурентоспроможності працівника (службовця).

Зазначимо, що продуктивність праці (ефективність служби) є досить суперечливою та дискусійною за змістом правовою й економічною категорією в поглядах більшості західних і деяких вітчизняних науковців, що призводить до помилкового розуміння продуктивності праці (ефективності служби), виникнення проблем правозастосовного характеру. Тим актуальнішим видається потреба нормативного визначення цього поняття, узявши за основу саме рекомендації МОП.

Отже, на нашу думку, продуктивність праці (служби) працівника або службовця – це показник результативності, ефективності та якості їхньої конкретної індивідуальної праці (служби), що являє собою відношення якості й обсягу виробленої продукції або наданих послуг, включаючи адміністративні, до витрат безпосередньої праці (служби), які можуть вимірюватися за одиницю робочого (службового) часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції (послуги).

Висновки. Аналіз досліджених оціночних понять дає змогу висувати, що їх законодавче регулювання або відсутнє, або видається недостатньо чітким, узгодженим, логічним та однозначним. Проект ТК України також не вирішує проблем щодо удосконалення їх правового регулювання.

Поняття «якість робочої сили працівника» як рівень кваліфікації та особистих якостей працівника, потрібних для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно з посадою або виконуваною роботою, як видається, більш точніше та об'єктивніше характеризує здатність осіб виконувати певні трудові функції ніж термін «кваліфікація працівника», що міститься в трудовому законодавстві України та пропонується застосовувати в перспективному проекті ТК України.

Як видається, термін «трудова кваліфікація», що застосовується в чинному КЗпП України та інших нормативно-правових актах, доцільно розглядати як складовий елемент терміна «якість робочої сили працівника», який пропонується передбачити в чинному трудовому законодавстві України [1, с. 2, 42; 6, с. 1, 11] та застосовувати в проекті ТК України.

Так, пункт 1 ст. 26 проекту ТК України викласти в такій редакції:

«1. Вимоги до працівників установлюються законодавством з дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Такі вимоги можуть стосуватися, зокрема, якості робочої сили працівника (наявності в працівника відповідної освіти, професійної підготовки та адаптованості, досвіду трудової діяльності, мотивованості, стану здоров'я, розумовим та/або психічним здібностям, віку тощо). Роботодавці можуть установлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника».

Крім цього, провівши це дослідження, доходимо висновку, що на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні головним чинником оцінки ефективності діяльності найманих працівників є їхня конкурентоспроможність та продуктивність їхньої праці. Тому видається вкрай потрібним нормативне визначення цих понять. Для цього ч. 1 ст. 90 проекту ТК України викласти в такій редакції:

«1. У разі проведення скорочення переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою конкурентоспроможністю, включаючи їхню трудову кваліфікацію (професійну компетентність) і продуктивність їхньої праці.

1.1. Конкурентоспроможність найманого працівника – це сукупність професійних та ділових якостей, знань, умінь і навичок, а також відповідних фізичних і розумових здібностей працівника, які дають йому змогу виконувати певний обсяг роботи (завдань і обов'язків) певної складності і якості, результат яких за конкретних умов, які склалися в роботодавця, матиме конкурентні переваги над результатами праці інших працівників, що дає можливість отримувати відповідну винагороду та забезпечити службово-професійне зростання; здатність повніше, порівняно з іншими кандидатами на вакантні посади, задовольняти вимоги роботодавця за рівнем професійних знань, умінь і навичок та особистісних якостей.

Вимоги щодо конкурентоспроможності найманих працівників установлюються з дотриманням вимог законодавства щодо недопущення дискримінації у сфері праці.

1.1.1. Трудова кваліфікація найманого працівника – відповідність професійних знань, умінь і навичок працівника установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам відповідно до трудового договору.

1.1.2. Професійна компетентність найманого працівника – здатність працівника в межах визначених за посадою обов'язків (повноважень), відповідно до трудового договору застосовувати спеціальні знання, уміння й навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку.

1.2. Продуктивність праці найманого працівника – це показник результативності, ефективності та якості конкретної індивідуальної праці працівника, що являє собою відношення якості й обсягу виробленої ним продукції або наданих послуг, до витрат його безпосередньої праці, які можуть вимірюватися за одиницю робочого (службового) часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції (послуги), згідно з нормами праці та завдань роботодавця відповідно до трудового договору...».

Частина 2 ст. 90 проекту ТК України викласти в такій редакції:

«2. За рівних умов щодо конкурентоспроможності, включаючи трудову кваліфікацію (професійну компетентність) та продуктивності праці, перевага в залишенні на роботі надається працівникам:....» далі за текстом.

Зазначену нормативну конструкцію доцільно передбачити і в аналогічній статті 90 проекту ТК України – статті 42 КЗпП України.

Отже, потрібно надалі вдосконалювати чинне трудове законодавство щодо зазначених оціночних понять та змістовного опрацювання проекту Трудового кодексу України, аби усунути певну неузгодженість, нелогічність і нечіткість норм, що в них містяться.

Використані джерела:

1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 02.09.2018).
2. Про державну службу : закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 02.09.2018).
3. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page> (дата звернення: 02.09.2018).
4. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : конвенція Міжнародної Організації Праці № 158 (ратифікована Україною 04.02.1994) URL : <http://dpu.gov.ua/Lists/internationalcooperation/DispForm.aspx/ID9> (дата звернення: 02.09.2018).
5. Щодо розгляду заяв про перегляд судових рішень з мотивів неоднакового застосування судом касаційної інстанції : лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012. URL : <http://antiraid.com.ua/forum/topic/3664-лист-вссу-від-160112> (дата звернення: 02.09.2018).
6. Про професійний розвиток працівників : закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 02.09.2018).

7. Мартинок Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства. Економічний дискурс. *Міжнародний науковий журнал*. 2016. Випуск 2. С. 15-28.
8. Миценко І. М., Романок Л. М. Оцінка персоналу – необхідна умова стратегічного розвитку підприємства. 2007. URL : <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/2314/1/10.pdf> (дата звернення: 02.09.2018).
9. Зеленков А. В., Кононенко А. В., Налапко М. Н. Організація набору та підбору персоналу. *Економіка та управління персоналом: проблеми теорії та практики*. 2008. № 3 (3). С. 125-135.
10. Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія. Київ : НАДУ, 2016. С. 296.
11. Про визнання кваліфікацій з вищої освіти в Європейському регіоні : конвенція Ради Європи. Ліссабон, 11 квітня 1997 року // *European Treaty Series*. URL: <http://lpehea.in.ua/sites/default/files/documents/2015/12/27> (дата звернення: 02.09.2018).
12. Європейська рамка кваліфікацій. URL : <http://lpehea.in.ua/bolonski-instrumenti-prozorosti/lievropeyska-ta-nacionalna-ramka-kvalifikacij-nrk-vishchoyi-osviti> (дата звернення: 02.09.2018).
13. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011. № 1341. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p> (дата звернення: 02.09.2018).
14. Про концепцію загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : закон України від 21.11.2003 № 228-IV. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/228-15> (дата звернення: 02.09.2018).
15. Кравченко І. М. Питання можливості нормативного закріплення поняття «якість робочої сили». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 33. С. 241-249.
16. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д. Богиня, О. Грішнова. 2-е вид., стереотип. Київ : Знання-Прес, 2001. С. 312.
17. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 6. С. 38.
18. Академічний тлумачний словник (1970-1980). *Словник української мови: в 11 томах.*/ АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наукова думка, 1970-1980. Том 4, 1973. URL: <http://sum.in.ua/s/vuvajuty> (дата звернення: 02.09.2018).
19. Семикіна М. В. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин. *Україна : аспекти праці*. 2004. № 4. С. 33.
20. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2009. Випуск 15. С. 11-20.
21. Харун О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства в контексті розвитку трудового потенціалу. Економічний дискурс. *Міжнародний науковий журнал*. 2016. Випуск 4. URL : http://sophus.at.ua/ED_2016_4/pidp.pdf (дата звернення: 02.09.2018).
22. Академічний тлумачний словник (1970-1980). *Словник української мови: в 11 томах.*/ АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наукова

думка, 1970-1980. Том 7, 1976. URL: <http://sum.in.ua/s/vyjavyty> (дата звернення: 02.09.2018).

23. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч.-метод. посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. С. 373.

24. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ : Знання, 2004. С. 535.

25. Конвенції та рекомендації МОП, які ратифікувала Україна. Офіційний веб-сайт Державної інспекції України з питань праці. URL : <http://dpu.gov.ua/Lists/internationalcooperation/DispForm.aspx/ID9> (дата звернення: 02.09.2018).

26. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 № 640 (у редакції постанови від 14.03.2018 № 185). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-п> (дата звернення: 02.09.2018).

27. Трудовий кодекс України : проект закону України від 27.12.2014 (доопрацьований) № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 02.09.2018).

Стаття надійшла до редакції 03.09.2018

Кравченко И. Н. Правовые аспекты критериев оценивания квалификации и конкурентоспособности наемного работника, продуктивности его труда

В статье представлена правовая характеристика понятий квалификация, конкурентоспособность, продуктивность труда наемного работника, их соотношение с понятием качество рабочей силы наемного работника, в контексте его увольнения в случае сокращения численности или штата работника в связи с изменениями в организации производства и труда, и систематического невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин и выявления несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе. Изучен вопрос возможного нормативного закрепления этих понятий в трудовом законодательстве Украины.

Ключевые слова: квалификация наемного работника, качество рабочей силы работника, производительность труда, конкурентоспособность работника, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе.

Kravchenko I. Legal Aspects of the Criteria for Assessing the Qualifications and Competitiveness of the Employee and the Productivity of his Work

The article gives the legal characteristic of concepts of qualification, competitiveness, productivity of work of a hired employee and defined legal aspects of the criteria of their evaluation, their correlation with the notion of the quality of the workforce of the employee, in the context of his dismissal in the event of a reduction in the number or staff of employees, due to changes in the organization of production and labour, and the systematic failure to perform or improper performance of labor duties without compelling reasons and to identify the mismatch of the position occupied or performed by the The question of possible normative consolidation of these concepts in the labour legislation of Ukraine was studied.

Keywords: qualification of hired employee, quality of labour force of the employee, productivity, competitiveness of the employee, mismatch of the employee occupied position or work performed.