

СЕКЦІЯ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 333.102.325

АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНОГО ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «НЕКВАЛІФІКОВАНИЙ ПРАЦІВНИК»

Залевська О.А., аспірант
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті досліджується поняття «некваліфікований працівник» та особливості його правового змісту. Детально розглянуто співвідношення вказаного поняття із суміжними категоріями, зокрема й кваліфікацією як основною професійною характеристикою працівника.

Ключові слова: некваліфікований працівник, некваліфікований робітник, кваліфікований робітник, кваліфікація, проста некваліфікована робота.

В статье исследуется понятие «неквалифицированный работник» и особенности его правового содержания. Подробно рассмотрено соотношение данного понятия со смежными категориями, в частности и квалификацией как основной профессиональной характеристикой работника.

Ключевые слова: неквалифицированный работник, неквалифицированный рабочий, квалифицированный рабочий, квалификация, простая неквалифицированная работа.

Zallevska O.A. ANALYSIS OF THE THEORETICAL CONCEPT OF “UNQUALIFIED WORKER”

The present article deals with the concept of “unqualified worker” and peculiarities of its legal contents. It is spoken in detail about the ratio of the concept with other related categories, in particular qualification as a major professional characteristic of employees.

Key words: unqualified worker, qualified worker, qualification, simple unqualified work.

Постановка проблеми. Нерідко людину, яка не може виконувати роботу, визначену трудовим договором у зв'язку з відсутністю в неї необхідних професійних характеристик, називають некваліфікованим працівником. Така особа не володіє кваліфікацією, вимоги до якої встановлено конкретною професією (посадою). Водночас поняттям «некваліфікований працівник» характеризують особу, яка виконує просту некваліфіковану працю. Це тлумачення можна зустріти і в оголошеннях про вакансії, і в законодавстві про працю. Відсутність нормативного визначення поняття «некваліфікований працівник» зумовлює існування різних позицій щодо значення цього терміна. Актуальним є питання встановлення змісту такого поняття та співвідношення його із суміжними категоріями, особливо з кваліфікацією як основною професійною характеристикою працівника.

Окремі аспекти кваліфікації працівника в трудовому праві розглядали такі науковці, як К.О. Голікова, Н.Б. Болотіна, Н.М. Лукашева, А.О. Мовчан, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко.

Метою статті є встановлення змісту поняття «некваліфікований працівник» та його співвідношення з поняттями «некваліфікований» та «кваліфікований робітник», «працівник, що виконує просту некваліфіковану роботу», «кваліфікація».

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що термін «некваліфікований працівник» має безпосередній морфологічний і правовий зв'язок із поняттям «кваліфікований

працівник», що означає людину, яка здатна виконувати роботу за конкретною професією та володіє кваліфікацією, що відповідає встановленим законодавством вимогам. Відразу варто наголосити, що схоже поняття «кваліфікований робітник» не збігається з ним за змістом. Згідно із ч. 1 ст. 15 Закону України «Про професійно-технічну освіту» випускнику професійно-технічного навчального закладу, який успішно пройшов кваліфікаційну атестацію, присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» із набутої професії відповідного розряду (категорії) [1]. Окрім цього освітньо-кваліфікаційного рівня, згідно із ч. 2 ст. 30 Закону України «Про освіту», в Україні встановлюються такі освітньо-кваліфікаційні рівні й ступені: молодший спеціаліст, молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії, доктор наук [2]. Таким чином, слово «кваліфікований» стосується в цьому випадку лише окремого освітньо-кваліфікаційного рівня, а не кваліфікації в цілому. Крім того, у Класифікаторі професій (далі – КП) професії згруповано за 9 розділами залежно від рівня освіти [3]. І лише останні чотири групи працівників повинні мати освіту, що відповідає освітньо-кваліфікаційному рівню «кваліфікований робітник». Тому згадане поняття коректно застосовувати лише щодо декількох груп професій, а не до всіх працівників. У законодавстві поняття «кваліфікований працівник» зустрічається, наприклад, у такому значенні: «<...> працівник адміністратора, який відповідає кваліфікаційним вимо-



гам до фахівців із питань адміністрування недержавних пенсійних фондів <...>» [4]. Тобто кваліфікований працівник – це працівник, який має освітню та професійну кваліфікацію, що відповідає встановленим для виконання конкретних робіт вимогам, а кваліфікований робітник – поняття вужче, яке характеризує лише групу працівників з освітньою кваліфікацією «кваліфікований робітник».

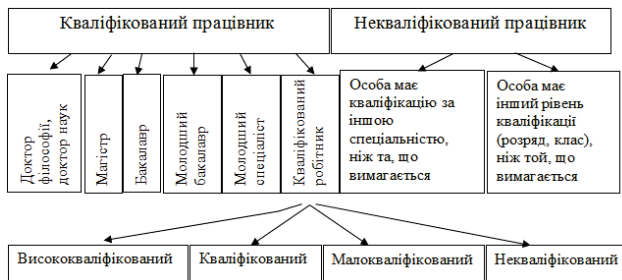
Логічно стверджувати, що «некваліфікований працівник» є антонімом поняття «кваліфікований працівник». Вважаємо, що це особа, яка не володіє кваліфікацією, необхідною для виконання робіт за конкретною професією, або така, яка має кваліфікацію за професією (посадою), проте рівень кваліфікації не відповідає складності виконуваних робіт. В останньому випадку, наприклад, бісквітник 1 розряду, який може обсипати стрічки тіста борошном та стежити за наповненням ящиків або коробів готовою продукцією, не має достатньої кваліфікації для виконання обов'язків працівника 5 розряду, який веде технологічний процес виготовлення печива, пряників і здобних виробів. Тому такий працівник вважатиметься некваліфікованим для роботи цієї складності.

Слід звернути увагу, що можуть бути також некваліфіковані й малокваліфіковані *робітники*. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо оплати праці працівників малих підприємств некваліфіковані робітники – це робітники, які не мають певної спеціальної підготовки та виконують найпростіші за складністю роботи. А малокваліфіковані робітники – це робітники, які мають короткострокову (1–3 місяці) підготовку на виробництві, незначний (до 3 років) стаж роботи за набутою професією та виконують прості за їх складністю роботи, що, як правило, тарифікуються 2 чи 3 тарифними розрядами [5]. Поділ робітників на некваліфікованих, малокваліфікованих, кваліфікованих і висококваліфікованих запроваджено з метою встановлення раціональних умов оплати праці. За основним критерієм визначення розміру заробітної плати – складністю роботи – виділяють *кваліфіковану та некваліфіковану працю*. Так, мінімальна заробітна плата встановлюється за просту некваліфіковану працю (ст. 95 Кодексу законів про працю України, ст. 3 Закону України «Про оплату праці») [6; 7]. Головним недоліком законодавства є відсутність визначень понять «кваліфікована праця (робота)» та «некваліфікована праця (робота)». Положення про порядок організації й проведення оплачуваних громадських робіт, яке містило визначення «кваліфіковані роботи» й «некваліфіковані роботи», втратило чинність [8]. Згідно із цим актом *некваліфікованими роботами* вважалися такі види робіт, що не потребують спеціальної кваліфікації або професійної підготовки осіб, які бажають взяти участь в оплачуваних громадських роботах. Натомість *кваліфіковані роботи* – це види робіт, що потребують кваліфікації чи професійної підготовки та/або досвіду роботи осіб, які бажають взяти участь в оплачуваних громадських роботах. Вказаний підхід дозволяє дійти висновку, що особа може не мати кваліфікації або мати іншу

професійну кваліфікацію та виконувати некваліфіковані роботи. У такому випадку можна стверджувати, що особа не обов'язково повинна мати кваліфікацію, щоб із нею уклали трудовий договір на виконання простої некваліфікованої роботи. Проте вважаємо, що необхідно звернути увагу на те, що в листі Державної інспекції України з питань праці «Щодо оплати праці на рівні мінімальної заробітної плати» від 15.09.2014 р. повідомляється: «Оплата праці на рівні мінімальної зарплати допустима тільки для простої некваліфікованої праці. Назви таких професій передбачені розділом 9 КП «Найпростіші професії» [9]. Розділ 9 КП охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями. Аналіз цих професій свідчить, що розділом «кваліфікаційні характеристики» кожної окремої професії встановлюються кваліфікаційні вимоги до особи, хоча б на рівні базової освіти (наприклад, конюх повинен мати базову загальну середню освіту або початкову загальну освіту та професійну підготовку на виробництві) [10]. Тому, на нашу думку, особа в будь-якому випадку має володіти освітньою кваліфікацією, щоб виконувати професійні обов'язки. Навіть якщо брати до уваги лише такий складовий компонент кваліфікації, як освіта, слід зазначити, що мінімальний вік прийому на роботу в Україні – 16 років (у виняткових випадках – 14 років) – встановлено законодавством з урахуванням того, що дитина повинна отримати освіту, перш ніж піти працювати. Відповідно до ст. 53 Конституції України повна загальна середня освіта є обов'язковою [11]. Отже, наявність кваліфікації є невід'ємною складовою для отримання особою роботи. Крім того, наприклад, готувальник харчової сировини (професію включено до розділу 9 КП) може мати різні рівні кваліфікації (з 1 по 3 розряд), що свідчить про наявність професійної кваліфікації в працівника, який виконує некваліфіковані роботи. Тому все одно некваліфіковані й малокваліфіковані робітники будуть вважатися кваліфікованими працівниками, оскільки їх кваліфікація відповідає тій, що вимагається законодавством для конкретного виду робіт.

У галузевих угодах, наприклад, у тексті Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України і Спільним представницьким органом профспілок у сфері морського транспорту на 2013–2015 рр., вживається поняття «некваліфікований працівник» [12]. Вважаємо, що це поняття з'явилося тому, що в п. 3.1 розділу III згаданої угоди закріплено мінімальну тарифну ставку (оклад) працівника, який виконує «роботу, що не вимагає кваліфікації». На нашу думку, не слід пов'язувати поняття «некваліфікована робота (робота, що не вимагає кваліфікації)» з поняттям «некваліфікований працівник», про що вже зазначалося. Некваліфіковану роботу може виконувати некваліфікований робітник. Тому вважаємо, що в цьому разі більш коректно використовувати поняття «працівник, який виконує робо-

ту, що не вимагає кваліфікації». Пропонуємо розглядати співвідношення аналізованих суміжних понять таким чином:



Вважаємо, що не може бути такого «некваліфікованого працівника», який взагалі не має кваліфікації. З огляду на те, що трудовий договір можна укласти з особою, яка досягла конкретного віку, людина вже матиме освітню кваліфікацію, що відповідатиме вимогам конкретної професії. Тому, на нашу думку, можна говорити про особу, яка не має кваліфікації, а не про працівника як суб'єкта трудових правовідносин, який не володіє кваліфікацією. Виняток можуть становити діти до 16 (14) років, з якими, згідно з проектом Трудового кодексу України № 1658, можна укласти трудовий договір в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях за письмовою згодою одного з батьків і за наявності дозволу служби в справах дітей [13]. У таких випадках дотримання вимог щодо кваліфікації не є обов'язковим.

Висновки. Аналіз положень законодавства про працю в аспекті визначення змісту поняття «некваліфікований працівник» та його співвідношення із суміжними категоріями дозволяє дійти висновку, що некваліфікованим працівником можна назвати особу, яка не володіє кваліфікацією, необхідною для конкретної професії відповідно до встановлених законодавством вимог, або коли особа має кваліфікацію за професією (посадою), проте рівень кваліфікації не відповідає складності виконуваних робіт. Крім того, працівник завжди повинен мати кваліфікацію (як мінімум освітню), що обумовлюється особливостями виникнення трудової правосуб'єктності з конкретного віку. На нашу думку, у випадку, коли обов'язком працівника є виконання некваліфікованих робіт, більш коректно вживати поняття «некваліфікований робітник» чи «працівник, який виконує роботу, що не вимагає кваліфікації». Оскільки кваліфікація є основною професійною характеристикою особи,

некваліфікований працівник вважатиметься таким, що є непридатним для виконання завдань та обов'язків за професією.

Актуальними залишаються питання проблем правового регулювання прийняття на окремі види робіт або окремих категорій осіб чи переведення на іншу посаду працівника з недостатньою кваліфікацією за рішенням роботодавця, які потребують додаткового наукового опрацювання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР (зі змінами) // Урядовий кур'єр. – 1998. – № 48–49.
2. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 р. № 1060-XII (зі змінами) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451.
3. Національний класифікатор України «Класифікатор професій 003:2010» : затверджений Наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р. № 327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com>.
4. Про затвердження Ліцензійних умов провадження діяльності з адміністрування недержавних пенсійних фондів : Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 13.11.2003 р. № 118 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 2. – Т. 1. – Ст. 275.
5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оплати праці працівників малих підприємств : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 р. № 186 // Орієнтир. – 2005. – № 21.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (зі змінами) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.
7. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
8. Про затвердження Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт : Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2008 р. № 839 // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 174.
9. Щодо оплати праці на рівні мінімальної заробітної плати : лист Державної інспекції України з питань праці від 15.09.2014 р. № 32-21/01-1715 // Бухгалтер. – 2014. – № 44.
10. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП). – Вип. 2. – Ч. 1 : Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги / В.В. Вітвіцький та ін. – К. : Український НДІ продуктивності агропромислового комплексу, 2005. – 256 с.
11. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
12. Галузева угода між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України і Спільним представницьким органом профспілок у сфері морського транспорту на 2013 – 2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mtu.gov.ua/uk/discussion/37030.html>.
13. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.