

### ПРАВОВЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ЮРИДИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ

У радянській науці трудового права помітним був ухил в бік дослідження захисної функції трудового права. Це відповідало основному соціальному призначенню законодавства про працю, саме виникнення якого пов'язане з усвідомленням необхідності обмеження експлуатації робочої сили, принаймні до рівня, який забезпечує відтворення робочої сили, а в межах можливого — і її розвиток. Проте з тих пір багато чого змінилося. Тривала і гостра класова боротьба допомогла усвідомити соціальну цінність не тільки робочої сили, а і капіталу. На становище капіталу та людей, які діють в його інтересах, трудове право також здатне впливати суттєво. За таких умов в трудовому праві має знайти відображення паритет інтересів найманих працівників і роботодавців, що актуалізує проблему юридичного закріплення вимог до працівників.

Законами як нормативно-правовими актами вищої юридичної сили можуть передбачатись будь-які вимоги до працівників, які приймаються на роботу. Але при цьому в законах не можуть закріплюватись такі вимоги, що суперечать ч. 2 ст. 24 Конституції України, яка забороняє надання привілеїв або встановлення обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання за мовними або іншими ознаками. Наведене положення не слід тлумачити в такий спосіб, що взагалі забороняється ставити вирішення питання про прийняття на роботу в залежність від перелічених вище ознак. Це — можливе, якщо тільки врахування відповідних ознак обумовлене специфікою роботи. Якщо перелічені ознаки враховуються з урахуванням специфіки роботи, дії роботодавця не можуть кваліфікуватись як надання привілеїв чи встановлення обмежень. Таке прямо передбачено п. 2 ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять: «Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається». Звернемо увагу на слова «будь-яке». Вони дають підставу стверджувати, що розрізнення, які ґрунтуються на особливостях роботи, допускається і за ознаками, які визнаються критеріями для визначення дискримінації (раси, кольору шкіри, статі, релігії тощо).

З викладеним погоджуються положення законів, якими, наприклад, закріплюється вимога володіти державною мовою (наприклад, ч. 2 ст. 5 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування»), встановлюються обмеження застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, перелік яких встановлюється в передбаченому законом порядку, а також на підземних роботах (ст. 174 КЗпП). Це — обмеження за ознакою статі, але воно викликане особливістю роботи.

Формулювання ч. 2 ст. 24 Конституції України зорієнтоване на недопущення дискримінації і відповідає міжнародно-правовим актам. Причому в ст. 124 Конституції України не формулюється вичерпний перелік ознак, за якими не допускається встановлення привілеїв чи обмежень. В цій статті зазначається на те, що за іншими ознаками також не припускається встановлення обмежень чи привілеїв. В ст. 1 Конвенції про дискримінацію в галузі праці і занять не зазначається на неприпустимість розрізень, недопущень або переваг за іншими, ніж названі в цій статті, ознаками. В цій частині названа Конвенція доповнюється ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, відповідно до якої закон має гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою. Отже, ст. 1 названої Конвенції лише наголошує на неприпустимості дискримінації за певними ознаками і не може тлумачитись в такий спосіб, що за іншими ознаками дискримінація допустима.

Проте, є потреба у більшій визначеності в цьому питанні. Тому в законі треба прямо визнати, що власник вправі на свій розсуд ставити будь-які вимоги до працівників, якщо тільки це обумовлено специфікою роботи. У зв'язку з цим потребує коригування ч. 3 ст. 22 КЗпП, відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Право ставити такі вимоги слід визнати і за роботодавцями, якщо тільки ці вимоги обумовлені специфікою роботи. Більше того, можливе розрізнення при прийнятті на роботу за ознакою і раси (цілком виправданим є прагнення власника ресторану «Китайська кухня» укомплектувати персонал, в тому числі і допоміжний, особами китайської національності), і політичних переконань (безглуздо було б визнавати незаконною відмову в прийнятті на роботу в секретаріат політичної партії особи, що належить до конкуруючої політичної партії), і статі (не можна визнати таким, що суперечить закону, прагнення керівника підприємства підібрати на посаду секретаря молоду та красиву дівчину). З іншого боку, ставлення до працівників вимог, що не ґрунтуються на особливостях роботи, суперечило б частині другій ст. 24 Конституції України, п. 1 ст. 1 Конвенції про дискримінацію в галузі праці і занять і ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, хоч би заборона ставлення таких вимог і не встановлювалась цими актами прямо.

Незважаючи на численність законів та інших актів законодавства, згідно з якими ставляться вимоги до працівників, все ж основним актом, в якому закріплюються вимоги до працівників, є Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Як раз цей термін («Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників») використовується в наказах Міністерства праці та соціальної політики України, якими були затверджені окремі випуски цього Довідника. У ч. 4 ст. 96 КЗпП використовується термін «тарифно-кваліфікаційний довідник». Цей же термін раніше, коли за радянських часів чинним був Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників народного господарства Союзу РСР, використовувався в раніше чинній редакції

ст. 98 КЗпП. В будь-якому випадку немає сумніву в тому, що ч. 4 ст. 96 КЗпП визнає юридичне значення як раз Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Відповідно до підпункту 14 п. 4 Положення про Міністерство праці та соціальної політики України затвердження тарифно-кваліфікаційних характеристик (довідників) належить до повноважень цього Міністерства. Галузеві тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) це міністерство лише погоджує. Очевидно, їх затвердження є повноваженням відповідних галузевих центральних органів виконавчої влади. Випуск 1 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики від 29 грудня 2004 р. № 336. Ще 49 випусків затверджені відповідними центральними органами виконавчої влади. Всього передбачається розробити та затвердити 88 випусків Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. У частині, в якій відповідні центральні органи виконавчої влади України не затверджували випуски цього Довідника, зберігають чинність відповідні випуски Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників народного господарства Союзу РСР.

Освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників професійно-технічних навчальних закладів розробляються на основі кваліфікаційних характеристик відповідних професій в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників. Освітньо-кваліфікаційні характеристики є частиною Державного стандарту професійно-технічної освіти [1] і безпосередньо до трудових відносин застосовуватись не можуть.

Окремі випуски Довідника кваліфікаційних характеристик працівників затверджуються наказами відповідних центральних органів виконавчої влади, які не підлягають державній реєстрації в Міністерстві юстиції (підпункт «е» п. 5 Положення про державну реєстрацію нормативних актів міністерств, інших центральних органів державної влади, органів господарського управління та контролю, що зачіпають права, свободи і законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер). Таке рішення не є вдалим. Кваліфікаційні характеристики безпосередньо зачіпають права громадян. Всього передбачено затвердити не надто велику кількість випусків Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (88). За відсутності реєстрації окремих випусків цього Довідника Центр продуктивності Міністерства праці та соціальної політики пропонує до продажу два розділи (дві книги) випуску 1 Довідника загальним обсягом 550 сторінок за 133 грн. Якщо така висока ціна виправдовується науковим змістом, то такого виправдання є замало. Ситуацію треба змінювати шляхом встановлення обов'язкової реєстрації в Міністерстві юстиції наказів про затвердження окремих випусків Довідника та цих випусків-додатків до наказів і їх офіційної публікації.

Згідно з частиною четвертою ст. 96 КЗпП Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників є обов'язковим при вирішенні питань про віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і при присвоєнні кваліфікаційних розрядів працівникам, які належать до категорії робітників. Відпо-

відно до п. 4 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників кваліфікаційні вимоги, що формулюються в цьому Довіднику, мають і більш широке юридичне значення. Зокрема, Довідник має використовуватись для «кваліфікаційних випробувань з метою оцінювання повноти, відповідності змісту та якості виконання робіт працівником певної професії відповідного розряду (категорії) з урахуванням вимог охорони праці». Отже, є підстави для висновку про те, що кваліфікаційні вимоги до працівників, встановлені Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, є обов'язковими. «Особи, які не мають професійної освіти або стажу роботи, які встановлені кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід і якісно та в повному обсязі виконують доручені роботи, у виняткових випадках можуть бути зараховані (призначені) на відповідні роботи (посади)» (п. 13 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників). Це означає, що при вирішенні питання про прийняття на роботу власник має безумовне право відмовити в прийнятті на роботу, посилаючись на невідповідність працівника вимогам, що встановлені Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників. Однак в подальшому звільнення працівника з підстави формальної невідповідності працівника вимогам Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (порушення порядку прийняття на роботу) не може бути визнане законним, оскільки факт прийняття свідчить про те, що воно було здійснене в порядку виняткового випадку, як це допускається п. 18 зазначеного Довідника.

Наявність у працівника необхідної відповідно до вимог законодавства та Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників кваліфікації має підтверджуватись відповідними документами. Такими є дипломи доктора чи кандидата наук, дипломи про вищу освіту (магістра, спеціаліста, бакалавра, молодшого спеціаліста), свідоцтва (атестати) про загальну освіту, дипломи (свідоцтва) про присвоєння робітничої спеціальності [2]. Зразки дипломів, атестатів, свідоцтв затверджені Кабінетом Міністрів [3].

Разом з тим кваліфікаційні характеристики щодо певних видів робіт передбачають не набуття певної професії, а лише підготовку безпосередньо на виробництві або навіть тільки інструктаж. Навіть стосовно посади хронометражиста, що належить до категорії спеціалістів, допускається як варіант ставлення лише вимоги про наявність повної загальної середньої освіти та спеціальної підготовки за встановленою програмою [4].

Викладене дає підстави для висновку про те, що на цей час відсутня достатня визначеність стосовно вимог до працівників, які можуть встановлюватись в нормативно-правових актах і локальних нормативних актах роботодавця. Тому необхідно до Трудового кодексу України, який має бути прийнятий Верховною Радою України, внести такі положення, які б усунули існуючу невизначеність. Доцільно також було б встановити, що окремі випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників підлягають реєстрації в Міністерстві юстиції та офіційній публікації.

*Література*

1. Державний стандарт професійно-технічної освіти: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17.08.2002 р. № 1135 // Офіційний вісник України. — 2002. — № 3. — Ст. 1575.
2. Про документи про освіту та виспі звання: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.11.1997 р. № 1260 // Офіційний вісник України. — 1997. — № 46. — С. 84; ...із змінами від 28.03.2000 р. № 562 // Офіційний вісник України. — 2000. — № 13. — Ст. 520; ...від 28.03.2001 р. № 300 // Офіційний вісник України. — 2001. — № 13. — Ст. 559; ...від 09.08.2001 р. № 979 // Офіційний вісник України. — 2001. — № 32. — Ст. 1492.
3. Про затвердження зразків документів про професійно-технічну освіту: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.2001 р. № 979 // Офіційний вісник України. — 2001. — № 3. — Ст. 32.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1, розд. 1. Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності. — Краматорськ, 2001. — С. 241.

УДК 349.2:331.103.1

*Т. А. Романенко***ПЕРЕЛІК ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ:  
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**

Сфера вищої освіти, як й інші сфери та галузі суспільних відносин у нашій державі, пов'язана з роботою фахівців, які професійно займаються педагогічною діяльністю у поєднанні із науковою та науково-технічною діяльністю у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації.

Визначення вичерпного переліку посад, які мають бути віднесені до посад науково-педагогічних працівників, має важливе практичне значення при встановленні робочого часу, часу відпочинку, умов оплати праці, пенсійного забезпечення, а також встановленні та реалізації інших трудових і соціальних гарантій науково-педагогічних працівників (далі — НПП).

Поняття «науково-педагогічні працівники» не завжди існувало в законодавстві і є порівняно новим. У нормативно-правових актах СРСР у сфері освіти існувала узагальнююча категорія фахівців без розкриття змісту поняття НПП, визначення переліку посад, які можливо було б віднести до цієї категорії працівників. При цьому у законодавстві лише вказувалося на такий напрям діяльності держави, як підготовка науково-педагогічних кадрів (наприклад, постанови ЦК Компартії України і Ради Міністрів УРСР «Про поліпшення підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів в Українській РСР» від 6 лютого 1968 р. № 63 [1]).

Через відсутність законодавчого закріплення переліку посад НПП важко було визначити зміст трудового договору з працівником, який займав ту чи іншу посаду у вищих навчальних закладах, права й обов'язки його сторін.

На той час лише у відомчих нормативно-правових актах був закріплений перелік посад для здійснення професійної педагогічної діяльності у вищих навчальних закладах, однак вони належали до посад професорсько-викладаць-