

УДК 349.2

**ПИТАННЯ МОЖЛИВОСТІ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ПОНЯТТЯ
«ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ»****Кравченко І. М.,**

кандидат юридичних наук,

Луганський державний університет внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренко

У статті надана правова характеристика поняття кваліфікація найманого працівника та його співвідношення з поняттям якість робочої сили працівника, в контексті його звільнення у разі систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків без поважних причин та виявлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі.

Вивчено питання можливого нормативного закріплення поняття якість робочої сили, продуктивність праці, конкурентоспроможність найманого працівника.

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

Постановка проблеми. На сьогодні, питання звільнення у випадках виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, науковці часто порушують у своїх працях.

Але, проблемі нормативного визначення таких оціночних понять трудового права, як кваліфікації і конкурентоспроможності працівника, продуктивності його праці, критеріїв їх оціночності, увага практично не приділяється.

Поняття «кваліфікація», «конкурентоспроможність» працівника, «продуктивність праці» в трудовому праві України використовується, переважно, з огляду на відсутність або наявність переваг, що враховуються при припиненні трудових відносин з працівниками з ініціативи роботодавця [1, с. 42].

Так, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в

організації виробництва і 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, поряд з іншим, враховуються кваліфікація і конкурентоспроможність працівника, продуктивність його праці.

Наприклад, рівень кваліфікації працівника, що впливає на відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, як оціночне поняття, залежить від багатьох факторів, а його остаточна конкретизація здійснюється роботодавцем, атестаційною комісією, медичною комісією тощо, у процесі застосування правової норми, в кожному конкретному випадку.

Саме з огляду на оціночність **понять «кваліфікації працівника»**, як ступінь його професійної підготовки та якостей, яка



необхідна для виконання певних трудових функцій, та «продуктивність праці», відсутність їх нормативного визначення та певних критеріїв, можуть з'являтися суттєві проблеми при оскарженні працівником наказів про звільнення, результатів атестації, висновків тощо.

Тому, питання нормативного визначення понять кваліфікації і конкуренто-спроможності працівника та продуктивності його праці, критерії їх оціночності, з огляду на можливе його звільнення у разі систематичного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків та виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, вбачається особливо актуальним, саме, з огляду на прийняття нового Трудового кодексу України.

Стан дослідження. Дослідженню питання звільнення внаслідок систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі та пов'язаного з цим понять кваліфікації конкуренто-спроможності працівника та продуктивності його праці, в своїх працях відмічали М.Г. Александров, П.В. Анісімов, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, М.В. Дедюєва, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, В.В. Єрьоменко, Ю.В. Ісаєв, І.А. Іоннікова, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.І. Кондратьєв, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, О.А. Лукашева, Н.М. Лукашева, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, А.О. Мовчан, Ю.П. Орловський, К.М. Плєсньов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Л.Ю. Прогонюк, П.Д. Пилипенко, П.М. Рабінович, В.Г. Ротань, Л.М. Русаль, А.Г. Седишев, В.Н. Скобелкін, О.В. Смирнов, Б.С. Сличинський, А.Г. Седишев, В.Н. Скобелкін, О.В. Смирнов, Б.С. Сличинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Т.Б. Шубіна, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Разом з тим, слід визнати, що постає актуальним питання існування взаємного зв'язку зазначених підстав звільнення працівника, необхідність його правового регулювання та пов'язаних з цим понять.

Метою статті є аналіз понять кваліфікації і конкуренто-спроможності працівника та продуктивності його праці у трудовому праві, перш за все, з огляду на їх співвідношення та логічний зв'язок, надання чіткого та логічно аргументованого, взаємопов'язаного визначення цих оціночних понять трудового права, їх критеріїв, як одних із суб'єктивних умов при розірванні трудового договору впливають суб'єктивних умов при розірванні трудового договору за пунктами 2 та 3 ст. 40 КЗпП України [1, с. 40], вказівка на можливі вади проекту Трудового кодексу України у частині визначення зазначених понять, пропозиції щодо можливих шляхів їх вирішення.

Виклад основних положень. У відповідності до ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 року, що ратифікована Україною 04.02.1994 року, трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Перш за все, саме виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, пов'язана із його здібностями чи поведінкою, у відповідності до ст. 4 цієї Конвенції, надає можливість припинити трудові відносини з ініціативи роботодавця [2, с. 4].

Відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі означає, перш за все, узгодженість [3, с. 621] між **рівнем його кваліфікації, необхідного для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами)**

роботодавця до зазначених функцій, згідно посади або виконуваній роботі.

Згідно діючого трудового законодавства, визначити відповідність професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, означає підтвердити кваліфікацію працівників [4, с. 1].

Як впливає з листа Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 року, Верховний Суд України в Постанові від 07.11.2011 року № 6-45 цс 11, дійшов висновку про те, що **рівень кваліфікації працівника включає не тільки його освітній рівень і стаж роботи, але також здатність виконувати конкретні доручення.** Виходячи з цього, суд вважає поняття **кваліфікації працівника оціночними** таким, що підлягає встановленню у кожній конкретній справі залежно від встановлених судом обставин [5].

Таким чином, роботодавець на свій розсуд може визначати, чи відповідає працівник певній кваліфікації, необхідній для тієї або іншої посади, що особливо важливо при звільненні на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Тобто, згідно правової позиції Верховного Суду України, кваліфікація - це ступінь професійної підготовки та якостей працівника, яка необхідна для виконання певних трудових функцій.

Разом з тим, з англійської мови термін «qualification» (кваліфікація) перекладається як «якість», що означає «ступінь проявлених достоїнств» [6, с. 376].

В більш ранньому перекладі з латинської мови, слово «кваліфікація» - це поєднання слів: «quaefacit» - «який» та «робити». Тобто, наскільки добре те, що робиться [7, с. 247].

Кваліфікація – це доволі обширне поняття. В залежності від галузі застосування, цей термін означає оцінку ступені якості чи передбачені рівні.

Існують різні його типи, що виокремлюються в залежності від галузі застосування: (1) в освіті це -рівень підготовки тих, хто закінчив учбовий заклад (середнє чи вище); (2) в трудових відносинах - рівень прояву професійних якостей, ступінь придатності до певних вимог.

Згідно закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 року № 4312-VI, **кваліфікація працівників**, це відповідність їх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам [4, с. 1]. Тобто, це рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду і трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю. Щодо керівних посад, мова йде також про рівень організаційних здібностей та навичок працівників.

Розрізняють:(1) кваліфікацію роботи (представлена сукупністю вимог до того, хто повинен виконувати роботу); (2) кваліфікацію працівника (представлена сукупністю набутих людиною професійних якостей).

Таким чином, кваліфікація працівників може оцінюватися за сукупністю його ділових якостей та дає йому змогу обіймати певні посади у відповідних структурах, у різних видах трудової діяльності, виконувати певну роботу, як на конкурсній основі, так і за іншими формами працевлаштування [7, с. 864].

Разом з тим, згідно з Міжнародною стандартною класифікацією та Лісабонською декларацією, що ратифікована Україною 03.12.1999 року, термін «кваліфікація» використовується в Європейському Союзі, виключно, у зв'язку із визнанням та позначенням довільного освітнього документа (диплому, сертифікату тощо), який засвідчує успішне виконання певної освітньої програми в конкретній предметній



галузі, тобто зміст професій та спеціальностей на базі кваліфікаційної рамки професій та спеціальностей ЄС [9].

Національна рамка кваліфікацій - це інструмент класифікації кваліфікацій за рівнями на основі певних критеріїв з метою інтегрувати та координувати національні підсистеми кваліфікацій, а також збільшити прозорість, доступність, послідовність та якість кваліфікацій для ринку праці та громадянського суспільства [10, с. 26].

Класифікація ступенів та кваліфікацій має важливе значення, тому що їх присвоєння свідчить про важливі перехідні рубежі від системи освіти до ринку праці у межах конкретної країни.

Згідно Європейської рамки кваліфікацій, «кваліфікація» - це офіційний результат процесу оцінювання й визнання знань і навичек, який отримано, коли компетентний орган установив, що особа досягла навчальних результатів за визначеними стандартами.

У відповідності до положень Європейської рамки кваліфікацій: «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 підтвержене вміння використовувати знання, навички, соціальні або методологічні здібності у робочих або навчальних ситуаціях, а також для професійного й особистого розвитку [11].

Подібні визначення передбачені і українським законодавством.

Згідно постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної

рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 року № 1341, «кваліфікація» - офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами [12].

У контексті Міжнародної стандартної класифікації занять, «кваліфікація» визначається як здатність працівника виконувати конкретні завдання та обов'язки у рамках певного виду діяльності і має такі два параметри: (1) рівень кваліфікації, який визначається складністю і об'ємом завдань та обов'язків, що виконує працівник; (2) кваліфікацій на спеціалізація, яка визначається певною галуззю потрібних знань [11].

Таким чином, у визначенні кваліфікації мають місце певні розбіжності.

Як зазначає Л.М. Сергеева, маючи освітню кваліфікацію випускник вищого навчального закладу в Європі має право працевлаштовуватися в певній предметній області. Він самостійно влаштовується на ринку праці. «Професійна» кваліфікація більш об'ємна ніж «освітня» за рахунок «набору обов'язків».

Однак за рахунок цих же «обов'язків» має місце звуження об'єму та складності завдань певної предметної області, які вивчаються, оскільки необхідність і достатність об'єму та складності завдань обумовлюються «обов'язками», а не визначеною глибиною вивчення предметної області [10, с. 25].

Більш того, як вбачається, зміст понять «кваліфікація», в зазначених вище випадках, значно вужче, а ніж поняття «трудова кваліфікація» [1, с. 2].

Разом з тим, з огляду на досвід країн з розвинутою ринковою економікою, включаючи країни ЄС, до законодавства якого Україна має адаптувати своє законодавство [13], застосовується термін «якість робочої сили» [14], що більш точно та об'єктивніше характеризує здатність осіб



виконувати певні трудові функції, ніж термін «трудова кваліфікація».

Більш того, для успішного здійснення адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС важливого значення набуває, перш за все, впорядкування юридичних термінів.

З цього приводу актуальною видається думка Ю.С. Шемшученко, який зазначав, що першочерговим кроком до інтеграції Україною до Європейського Союзу, в тому числі й до права Європейського Союзу, являється уніфікація термінології, що використовується в цих правових системах. Без досягнення цього буде важко досягти взаємного розуміння у правовій сфері [15, с. 108-109].

Швейцарський інститут Вегі на постійній основі вивчає інтегральні показники якості робочої сили працівників (рівень кваліфікації, дисципліни, оплати праці тощо) [20].

Одне з найбільш науково систематизованих визначень «якості робочої сили працівника» в науково-дослідницькій літературі полягає в тому, що це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо [16].

Крім цього, якість робочої сили працівника - це узагальнена характеристика рівня розвитку робочої сили (ступеня підготовленості й трудової активності працівників), що дозволяє забезпечити адекватну якість індивідуальної й колективної праці на основі ефективного використання нових і новітніх технологій, раціональних форм організації виробництва й виробничих процесів [17].

Навіть в Російській Федерації застосовується цей термін у схожому розумінні, а саме: «качество рабочей силы - обобщающая характеристика уровня

развития рабочей силы, включающая: (1) степень профессиональной подготовленности работника; (2) физиологические и психологические особенности работника (состояние здоровья, умственные способности); (3) адаптивность (мобильность, мотивируемость, профориентация и профпригодность)» [18].

Таким чином, кваліфікація працівника є дуже важливою, але далеко не єдиною складовою поняття «якість робочої сили працівника», а тому видається більш вузьким поняттям та, наприклад, не в повному обсязі дозволяє об'єктивно встановити відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Зазначене, в тому числі, збігається зі згаданою правовою позицією Верховного Суду України, щодо більш широкого тлумачення поняття **«кваліфікації працівника», саме, з огляду на його складові**[5].

Тобто, кваліфікація працівника представлена сукупністю набутих ним професійних якостей, що цілком відповідає поняттю «компетентність» або «професіоналізм», як рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються.

Компетентність(професіоналізм) працівника залежить від його відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання та може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження [19, с. 41-42].

Таким чином, кваліфікація працівників означає, лише, відповідність їх професійних знань, умінь і навичок установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам. Це безпосередньо впливає з аналізу п. 1 ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [4, с. 1].



Але, наприклад, відповідність чи невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі визначається не тільки сукупністю набутих ним професійних якостей (кваліфікацію працівника), але і іншими складовими, що характеризують особисті якості працівника, які охоплюються поняттям «якість робочої сили працівника».

До них належать: (1) фізичні дані працівника (його вік, стан здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, сила тощо); (2) його розумові (або психічні) здібності; (3) професійна адаптованість (психо-фізіологічна, як здатність працівника пристосовуватися до умов праці, режимів праці й відпочинку на робочому місці, а також соціально-психологічна, як здатність працівника пристосовуватися до колективу, у взаємодії з яким здійснюється його професійна і суспільна діяльність).

Поряд з перерахованими характеристиками якості робочої сили працівника, що характеризують його особисті якості, зміст цього поняття, складають певні кількісні характеристики, наприклад, про міру: (1) професійної орієнтованості і придатності (як сукупність і структура психічних і психо-фізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній праці, що розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації); (2) мотивованості (здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що збуджують його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей роботодавця); (3) відповідальності (визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод та порушень у виробничому процесі та структурній організації, що проявляється у формах: за

власну роботу; за роботу інших; за безпеку інших); (4) інноваційності (готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження) працівника тощо [19, с. 41-42].

Таким чином, як видається, відповідність посаді або виконуваній роботі означає узгодженість між **рівнем кваліфікації** та особистими якостями працівника, які охоплюються поняттям «якість робочої сили працівника», **необхідних для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених функцій, згідно** посаді або виконуваній роботі, а також діями **працівника, у відповідності до своєї кваліфікації і особистих якостей, щодо виконання трудових обов'язків згідно угоди про працю з роботодавцем.**

Якщо зазначена узгодженість відсутня, працівник займаній посаді або виконуваній роботі не відповідає. Проявляється це через певні зовнішні ознаки, коли працівник, в порушення ст. 139 КЗпП України, не працює чесно і сумлінно, несвоєчасно і неточно виконує розпорядження роботодавця, не додержується трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, небайдливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [1, с. 139].

Висновки. Аналіз понять що досліджуються, в тому числі оціночних, дозволяє дійти висновку, що їх законодавче регулювання видається недостатньо чітким, узгодженим, логічним, а в деяких випадках, взагалі, відсутні. Проект Трудового кодексу України також не вирішує проблем, щодо удосконалення їх правового регулювання.

Поняття «якість робочої сили працівника», як рівень кваліфікації та особистих якостей працівника, необхідних для здійснення трудових функцій за трудовим договором та критеріями (вимогами) роботодавця до зазначених



функцій, згідно посаді або виконуваній роботі, як представляється, більш точніше та об'єктивніше характеризує здатність осіб виконувати певні трудові функції, ніж термін «кваліфікація працівника», що міститься у трудовому законодавстві України та пропонується застосовувати у перспективному проекті кодексу.

Як видається, термін «трудова кваліфікація», що застосовується в діючому КЗпП України та інших нормативно-правових актах доцільно змінити на термін «якість робочої сили працівника» [1, с. 2, 42], [4, с. 1, 11].

П. 1 ст. 26 проекту Трудового кодексу України викласти в наступній редакції:

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

Ст. 112 Проекту Трудового кодексу України викласти в наступній редакції:

«1. Розірвання трудового договору з працівниками з підстав, передбачених статтями 86, 92, 93, 97 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати підтвердження рівня якості їх робочої сили (включаючи кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків тощо), правомірності своїх дій чи бездіяльності, надати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків, які мають бути в обов'язковому порядку розглянуті роботодавцем до прийняття рішення про розірвання трудового договору з працівником.»

На нашу думку, відповідність посаді або виконуваній роботі означає узгодженість між **рівнем** якості робочої сили працівника, а **також діями працівника, у відповідності до своєї кваліфікації** і особистих якостей, **щодо виконання трудових обов'язків згідно угоди про працю з роботодавцем**. Якщо зазначена узгодженість відсутня, працівник займаній посаді або виконуваній роботі не відповідає.

Таким чином, необхідне подальше вдосконалення чинного трудового законодавства щодо зазначених оціночних понять та змістовне опрацювання проекту Трудового кодексу України аби усунути певну неузгодженість, нелогічність, нечіткість норм, що в них містяться.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст.375. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : конвенція Міжнародної Організації Праці № 158 / ратифікована Україною 04.02.1994 року// Конвенції МОП, які ратифікувала Україна. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/internationalcooperati on/DispForm.aspx/ID9>
3. Академічний тлумачний словник (1970-1980)//Словник української мови: в 11 томах./ АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. - К.: Наукова думка, 1970-1980.- Том 1, 1970. -[Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/vyjavyty>
4. Про професійний розвиток працівників : закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 24, ст. 243. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>



5. Щодо розгляду заяв про перегляд судових рішень із мотивів неоднакового застосування судом касаційної інстанції : лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.01.2012 року // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://antiraid.com.ua/forum/topic/3664-лист-вссу-від-160112>
6. Хокинс Дж. Толковый словарь английского языка / Oxford = Oxford Concise School Dictionary : 40 000 слов и выражений / Дж. Хокинс, Э. Делаканти, Ф. Макдональд. - М.: Астрель, АСТ, 2008. - I-IV, 556 с.
7. Я.М. Боровский, А.В. Болдырев. Учебник латинского языка для гуманитарных факультетов университетов. 4-ое издание, М., Высшая школа, 1975.
8. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Ред. кол.:...С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - К.: Видавничий центр «Академія», 2000. - 864с.
9. Про визнання кваліфікацій з вищої освіти в Європейському регіоні : конвенція Ради Європи. - Ліссабон, 11 квітня 1997 року / European Treaty Series/165. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://lpehea.in.ua/sites/default/files/documents/2015/12/27/konvenciya_pro_vyznannya_kvafifikacij_z_vyshchoyi_osvity_v_yevropeyskom_u_regoni_1997.pdf
10. Сергеева Л. М. Інституції професійно-технічної освіти країн Європейського Союзу : Навчальний посібник. - К. : Арт Економі, 2012. - 120 с.
11. Європейська рамка кваліфікацій / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://lpehea.in.ua/bolonski-instrumenti-prozorosti/ievropeyska-ta-nacionalna-ramka-kvalifikacij-nrk-vishchoyi-osviti>
12. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 року № 1341 . - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>.
13. Про концепцію загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : закон України від 21.11.2003 року № 228-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 3, ст. 12. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/228-15>.
14. TheEurope 2020 Strategy // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.civitas.org.uk/ECfacts/FSECON/EC12.htm>.
15. Шемшученко Ю. Теоретичні проблеми гармонізації законодавства України з європейським правом / Ю. Шемшученко // Вісник Академії правових наук. - 2004. - Вип. 3 (38). - С. 108-109.
16. Людський розвиток в Україні : можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. - 354 с.
17. Социальная статистика // Учебник. Под ред. И.И.Елисейевой. - М.: Финансы и статистика, 2002. - 480с.
18. Российская энциклопедия по охране труда // М.: НИЦ ЭНАС. Под ред. В. К. Варова, И. А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. - 2007.
19. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посібник/ Дем'ян Богиня, Олена Грішнова. - 2-е вид., стереотип.. - К.: Знання-Прес, 2001. - 312с.
20. Волгин Н.А. Социальная политика. Качество рабочей силы на рубеже XXI века: Учебник. - М.: Издательство «Экзамен», 2003. - 736 с.
21. Трудовий кодекс України : проект закону України від 27.12.2014 року (доопрацьований) № 1658 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

References:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : zakon Ukrainy vid 10.12.1971 roku № 322-VIII // VVR, 1971, dodatok do № 50, st.375. - [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Pro pryupynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy pidpriemtsia : konventsia Mizhnarodnoi Orhanizatsii Pratsi № 158 / ratyfikovana Ukrainoiu 04.02.1994 roku// Konventsii MOP, yaki ratyfykuvala Ukraina. - [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://dpu.gov.ua/Lists/internationalcooperation/DispForm.aspx/ID9>
3. Akademichniy tлумachnyi slovnyk (1970-1980) //Slovnyk ukrainskoi movy: v 11 tomakh./ AN URSR. Instytut movoznavstva; za red. I. K. Bilodida. - K.: Naukova dumka, 1970-1980.- Tom 1, 1970. - [Elektronnyi resurs].- Rezhym dostupa: <http://sum.in.ua/s/vyjavyty>
4. Pro profesiyniy rozvytok pratsivnykiv : zakon Ukrainy vid 12.01.2012 roku № 4312-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 2013, № 24, st. 243. - [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
5. Shchodo rozghliadu zaiav pro perehliad sudovykh rishen iz motyviv neodnakovoho zastosuvannia sudom kasatsiinoi instantsii : lyst Vyshchoho spetsializovanoho sudu Ukrainy z rozghliadu tsyvilnykh i kriminalnykh sprav vid 16.01.2012 roku // [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupa: <http://antiraid.com.ua/forum/topic/3664-lyst-vssu-vid-160112>
6. Khokyns Dzh. Tolkoviy slovar anhlyiskoho yazyka / Oxford = Oxford Concise School Dictionary : 40 000 slov u vyrazheniy / Dzh. Khokyns, Э. Delakhanty, F. Makdonald. - M.: Astrel, AST, 2008. - I-IV, 556 s.
7. Ia.M. Borovskyi, A.V. Boldyrev. Uchebnyk latynskoho yazyka dlia humanytarnykh fakultetov unyversytetov. 4-oe yzdanye, M., Vysshaya shkola, 1975.
8. Ekonomichna entsyklopediia: U trokh tomakh. T. 1. / Red. kol.:...S. V. Mocherniy (vidp. red.) ta in. - K.: Vydavnychiy tsentr «Akademiia», 2000. - 864s.
9. Pro vyznannia kvalifikatsii z vyshchoi osvity v Yevropeiskomu rehioni : konventsia Rady Yevropy. - Lissabon, 11 kvitnia 1997 roku / European Treaty Series/165. - [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: http://lpehea.in.ua/sites/default/files/documents/2015/12/27/konvenciya_pro_vyznannya_kvalifikatsiy_z_vyshchoyi_osvity_v_yevropeyskomu_rehioni_1997.pdf
10. Serheieva L. M. Instytutsii profesiino-tekhnichnoi osvity krain Yevropeiskoho Soiuzu : Navchalnyi posibnyk. - K. : Art Ekonomi, 2012. - 120 s.
11. Ievropeiska ramka kvalifikatsii / [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://lpehea.in.ua/bolonski-instrumenti-prozorosti/ievropeyska-ta-nacionalna-ramka-kvalifikatsiy-nrk-vishchoyi-osviti>
12. Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23.11.2011 roku № 1341 . - [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>.
13. Pro kontseptsiiu zahalnodержavnoi prohramy adaptatsii zakonodavstva Ukrainy do zakonodavstva Yevropeiskoho Soiuzu : zakon Ukrainy vid 21.11.2003 roku № 228-IV // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 2003, № 3, st. 12. - [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/228-15>.
14. TheEurope 2020 Strategy // [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: <http://www.civitas.org.uk/IeSfacts/FSECON/EC12.htm>.
15. Shemshuchenko Yu. Teoretychni problemy harmonizatsii zakonodavstva Ukrainy z yevropeiskym pravom / Yu. Shemshuchenko // Visnyk Akademii pravovykh nauk. - 2004. - Vyp. 3 (38). - S. 108-109.
16. Liudskiy rozvytok v Ukraini : mozhlyvosti ta napriamy sotsialnykh investysii (kolektyvna naukovo-analitychna monohrafiia) / Za red. E. M. Libanovoi; In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy, 2006. - 354 s.



17. Sotsyalnaia statystyka // Uchebnyk. Pod red. Y.Y.Elyseevoi. - M.: Fynansy u statystyka, 2002. - 480s.

18. Rossyiskaia entsyklopedyia po okhrane truda // M.: NTs ЭНАС. Pod red. V. K. Varova, Y. A. Vorobeva, A. F. Zubkova, N. F. Yzmerova. - 2007.

19. Bohynia D. P. Osnovy ekonomiky pratsi: Navch. posibnyk/ Demian Bohynia, Olena Hrishnova. - 2-e vyd., stereotyp.. - K.: Znannia-Pres, 2001. - 312s.

20. Vollhyn N.A. Sotsyalnaia polityka. Kachestvo rabochei syly na rubezhe XXI veka: Uchebnyk. - M.: Yzdatelstvo «Экзамен», 2003. - 736 s.

21. Trudovyi kodeks Ukrainy : proekt zakonu Ukrainy vid 27.12.2014 roku (doopratsovanyi) № 1658 // [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Кравченко И.Н. Вопросы возможности нормативного закрепления понятия «качество рабочей силы» – Статья.

В статье представлена правовая характеристика понятия квалификация наемного работника и его соотношение с понятием качество рабочей силы наемного работника, в контексте его увольнения в случае систематического невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин и выявления несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Изучен вопрос возможного нормативного закрепления понятия качество рабочей силы, производительность труда,

конкурентоспособность наемного работника.

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

Кравченко I.N. Questions of the possibility of normative consolidation of the concept of "quality of the workforce" - Article.

Abstract. The article describes the legal characteristics of the concept of the qualification of an employee and its relationship to the notion of the quality of the workforce of an employee, in the context of his dismissal in case of systematic failure to perform or improper performance of work duties without valid reasons and to identify inconsistencies in the position held or work performed.

The question of a possible normative consolidation of the concept of the quality of the labor force, labor productivity, competitiveness of the employee was studied.

Keywords: qualification of the hired worker, quality of the worker's labor force, productivity of labor, competitiveness of the employee, inconsistency of the employee's position or work.

Авторська довідка:

Кравченко Ігор Миколайович, кандидат юридичних наук, Луганський державний університет внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренко

Стаття подана до друку: 3.06.2017р.