

УДК 349.22

Коваленко Р. І., аспірант Київського
національного університету ім. Т.Г. Шевченка

Щодо правової природи трудової функції працівника

Статтю присвячено дослідженню поняттю «трудова функція» працівника і структурних її елементів. Спираючись на результати дослідження науковців даній галузі, а також з урахуванням Проекту Трудового Кодексу України, виокремлено нові характерні елементи трудової функції працівника.

Ключові слова: трудовий договір, трудова функція, професія, кваліфікація, спеціальність, спеціалізація, посада.

Статья посвящена исследованию понятию «трудова функция» работника и структурных ее элементов. Опираясь на результаты исследования ученых данной области, а также с учетом Проекта Трудового Кодекса Украины, выделены новые характерные элементы трудовой функции работника.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовая функция, профессия, квалификация, специальность, специализация, должность.

The article studies the notion of “work function” of the employee and structure of its elements. Based on the results of the study researchers art, as well as the draft Labour Code of Ukraine, determined new characteristic elements work function of the employee.

Keywords: employment contract, work function, profession, qualification, specialty, specialization, position.

Постановка проблеми. Аналізуючи реалії сьогоденного життя можна з впевненістю констатувати, що неоднорідна складність структурного складу та якості робочої сили можуть стати мірилом прогресу. На зміну «робочій силі» приходить термін «умови праці», який характеризує конкретну сторону праці, пов'язану з споживчу вартість результату. У зв'язку з цим виділяють два аспекти умов праці:

- Диференціація трудової функції (враховується своєрідність кожного виду в рамках трудової функції);
- Специфіка продуктивності праці.

Проте, крім умов праці як структурних елементів правового статусу працівників, важливе місце займає аналіз трудової функції працівника, який пов'язаний з адаптацією трудового права на ринкових умовах.

Ступінь наукової розробки теми. Проблематика сутності та ознак трудової функції працівника знаходить своє відображення в працях таких вчених, як: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, Г.С. Гончарова, В.А. Глозман, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.О. Иванов, С.С. Каринський, І.Д. Копайгора, С.В. Селезень, Б.С. Стичинський, О.М. Ярошенко, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та інші, проте питання щодо аналізу сутності трудової функції та суміжних йому понять дотепер залишається дослідженим недостатньо.

Метою даної статті є аналіз терміну «трудова функція» працівника та складових її елементів.

Виклад основного матеріалу. Питання трудової функції працівника являється основним в теорії та практиці трудового договору, оскільки саме укладення трудового договору забезпечує працівнику конкретне робоче місце, конкретну роботу не залежно від спеціальності, кваліфікації або посади, заробітну плату, конкретні умови праці тощо. Тому, перш, за все слід згадати особливості трудового договору.

Так, трудовий договір виступає багатоаспектним явищем, оскільки немає єдиної

точки зору щодо його визначення, а також його реалізація на практиці та в законодавстві різняться. Наведемо декілька точок зору.

На думку В.С.Соловійова, «договір є мотором ефективних вільних господарських зв'язків» та «інструментом вільного самовизначення громадянина» [1, с.91].

К.Н. Гусов аналізуючи сутність трудового договору наголошує на таких його особливостях, як: трудовий договір є центральною категорією в системі трудового права; це одна з гарантій права на працю та вільного розпорядження здібностями у сфері трудової діяльності; це своєрідна зв'язуюча ниточка між трудовими правовідносинами та правовідносинами працевлаштування; це одна з підстав залучення фізичної особи до трудового законодавства; це одна з юридичних підстав виникнення трудових правовідносин, та прав й обов'язків працівника [2, с.20-24].

На інші ознаки трудового договору звертають С.П. Маврин та Є. Б. Хохлов. на їх думку трудовий договір — це інститут трудового права та законодавства, це джерело суб'єктивного трудового права, це юридичний факт, що породжує трудові відносини, і нарешті, це юридична модель трудових відносин [3, с.261].

На думку М.О. Міщука, сутність трудового договору проявляється в його соціально-народному значенні, а саме: по-перше, трудовий договір виступає головною правовою формою залучення працівників до сфери праці та раціонального використання трудових ресурсів України; по-друге, трудовий договір є підставою включення працівника до трудового колективу; по-третє, трудовий договір є передумовою виникнення трудових прав та трудових обов'язків для його учасників, передбачених чинним законодавством; по-четверте, на трудовий договір покладається охоронна роль у трудовій діяльності [4, с. 8].

Варто також зазначити й конституційне значення трудового договору, адже саме завдяки укладенню трудового договору або угоди громадяни можуть реалізовувати своє право на працю. Крім того, це підтверджується ст. 43 Конституції України, відповідно до якої кожна людина має право заробляти на життя працюю, яку вона собі обере або на яку погодиться [5].

Таким чином, аналізуючи відомі науці трудового права визначення трудового договору можна прийти до думки, що трудовий договір — це юридична категорія, яка є підставою виникнення договірних правовідносин на ринку праці.

КЗпП України визначає трудовий договір як угоду у між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [6]. З цього випливає, що під час виконання роботи, передбаченої трудовим договором, правовій регламентації підлягають взаємовідносини працівника та роботодавця щодо праці конкретного суб'єкта виконання.

Розглядаючи чинне законодавство можна констатувати той факт, що у КЗпП України як основному кодифікованому нормативно-правовому акті відсутня норма-визначення «трудова функція працівника». Натомість, згадується «робота, визначена договором», ніяк не пов'язана ні зі «спеціальністю», ні з «родом трудової діяльності», ні з «професією», ні з «кваліфікацією», ні з «посадою» (як це було в Основах законодавства Союзу РСР та Союзних республік). З цього випливає, що чинне трудове законодавство чітко не визначає трудову функцію працівника як одну з умов трудового

договору, а замінює її терміном «робота, обумовлена договором».

Дещо іншої думки законодавець Російської Федерації, який в Трудовому кодексі РФ [7] наголошує на обов'язкових умовах трудового договору, серед яких є трудова функція, тобто робота на посаді відповідно до штатного розпису, професії, спеціальності з вказівкою кваліфікації. Це конкретний вид дорученої працівнику роботи. Якщо відповідно до федеральних законів з виконанням робіт по певним посадам, професіям, спеціальностям зв'язано надання компенсацій та пільг або наявність обмежень, то назва цих посад, професій або спеціальностей та кваліфікаційних вимог до них повинні відповідати найменуванням і вимогам, вказаним в кваліфікаційних довідниках, затверджених у порядку, встановленому урядом Російської Федерації тощо.

Трудове законодавство Республіки Беларусь [8] відмічає, що обов'язковою умовою трудового договору є трудова функція (тобто робота по одній або декілька професіям, спеціальностям, посадам з вказівкою кваліфікації відповідно до штатного розпису наймача, функціональними обов'язками посадовою інструкцією).

Юридичні довідники визначають трудову функцію як роботу за визначеною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, яка повинна виконуватися працівником в інтересах роботодавця [9, с.454].

На думку М.Г.Александрова, трудова функція — це здійснення відомого роду трудових операцій відповідно до ходу діяльності підприємства й указівок адміністрації [10, с.271].

Необхідно зазначити, що хоча наразі й відсутня норма, проте спроби її «створити» продовжуються. Так, один з авторів законопроекту Трудового кодексу України, зареєстрований № 2902 від 27.08.2013, що «вперше чітко визначено зміст трудової функції працівника та її співвідношення з переліком робіт, що наводяться в кваліфікаційних характеристиках» [11]. Вони визначають трудову функцію в трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством «кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці», і це лише частина зі статті про трудову функцію працівника.

Однак слід пам'ятати, що визначення трудової функції працівника повинно бути одним з обов'язкових складових трудового договору з метою захисту трудових прав працівника, оскільки реалізація здібностей особи до праці розглядаються не як обов'язок, а як право громадянина.

На думку О.Є.Костюченка, для розкриття сутності трудової функції робітника слід наголосити на його особливостях. По-перше, зміст трудової функції працівника можна визначити крізь призму таких понять як «рід трудової діяльності», «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада» тощо. Ці всі поняття взаємозалежні: зміст трудової функції впливає на визначення виду роботи та її складність; складність роботи залежить від кваліфікації та впливає на розмір зарплати; кваліфікація впливає на вид дорученої працівнику роботи. З цього випливає, що визначення змісту трудової функції працівника повинно бути індивідуалізовано.

По-друге, визначення обсягів виконання трудової функції частково повинно забезпечувати безпечні та здорові умови праці. При цьому слід пам'ятати, що наукове обґрунтування норм праці залежить від «роду трудової діяльності», «професії» та

«спеціальності». Тобто норма праці розглядається як обсяг трудової функції, збільшення якого може відбутися лише за згодою працівника та відповідно компенсуватись йому. Крім того, обсяг виконання трудової функції виступає критерієм якості виконаної роботи та критерієм належного чи неналежного виконання працівником своєї трудової функції. Це означає, що чинне законодавство потребує введення нормативів праці (особливо його реалізацію) та поширення договірною встановлення обігу трудової функції.

По-третє, виконання трудової функції працівником пов'язано з підпорядкуванням працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, що в свою чергу, залежить від режиму роботи самого підприємства, установи, організації, де працює працівник [12, с.356]. При цьому, критерієм міри праці виступають межі робочого часу. За загальним правилом, порядок виконання трудової функції забезпечується на локальному рівні, проте за взаємною згодою сторін може бути індивідуальним.

З розвитком ринку праці, все більшого попиту потребують працівники які мають відповідну кваліфікацією, володіють відповідною спеціальністю для зайняття відповідної посади, що дає змогу здійснювати роботу в тій чи іншій сфері виробництва. Але роботодавці все більшої уваги звертають на суб'єктивну сторону працівника відносно його професійних навичок, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки для роботи за певного роду професією, спеціальністю чи на певній посаді, а також особистісних якості працівника.

Цікава позиція С. Ю. Головіної, яка справедливо наголошує, що традиційне тлумачення трудової функції шляхом указівки на професію, спеціальність, кваліфікацію й посаду не відповідає сучасним вимогам суспільної організації праці. Сьогодні підвищується значущість, так би мовити, «універсальних» працівників, які виконують трудові обов'язки одразу за декількома професіями, важливе значення має можливість поєднання і взаємозамінюваності персоналу. У той же час неповна завантаженість за основним видом діяльності ставить проблему доукомплектування конкретної посади функціональними обов'язками з іншої галузі діяльності. Звідси – труднощі при визначенні найменування конкретної спеціальності або посади виконавця. Цим пояснюється постановка питання про розширення меж категорії «трудова функція»: це умова трудового договору про коло обов'язків, покладених на працівника, що визначають зміст і обсяг дорученої йому роботи [13, с. 34].

Досить вдалим є міркування Плєсньова К.М. де трудова функція – це сукупність обов'язків працівника, встановлених трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою й посадовою інструкцією, які він виконує відповідно до займаної посади в межах професії, спеціальності, спеціалізації, кваліфікації й компетентності. Автор виділяє такі елементи трудової функції, як спеціалізація і компетентність. Спеціалізацію зазначає як - характеристика відмінності окремих завдань діяльності фахівця за ознаками різниці засобів, продуктів та умов діяльності в межах спеціальності, а, як результат набуття працівником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптовуватися до змін у професійній діяльності. [14, с 62.] Тому думка автора є досить вдалою по відношенню розвитку трудових відносин і попиту робочої сил на ринку праці в сьогоденних умовах.

Варто також наголосити, що зміст трудової функції, тобто конкретне коло обов'язків працівника, встановлюються трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою й посадовою інструкцією а також за згодою сторін трудового договору, виходячи, з одного боку, зі змісту, вимог забезпечення процесу організації, а з іншого – виходячи з професійних можливостей та індивідуальних особливостей працівника.

Специфіка трудової функції працівника в ринкових відносинах проявляється в її рухливості (мінливості), що пояснюється необхідністю постійного вдосконалення

процесу на підприємстві, установі, організації, оскільки це важлива умова існування організації. Роботодавець це робить в інтересах власника та трудового колективу, з метою отримання прибутку та збереження організації, тому виробництво повинно бути мобільним, відповідати ринковому попиту.

Висновки. Підсумовуючи все вище зазначене, слід прийти до висновку, що трудова функція завжди визначається за взаємною згодою сторін трудового договору. При цьому обов'язковими її складовими повинні бути зміст, обсяг та порядок її виконання, а відображення цих умов у тексті трудового договору сприятиме забезпеченню захисту трудових прав працівників. Отож, трудова функція представляє собою сукупність трудових прав та трудових обов'язків працівника, що встановлюється в залежності від роду трудової діяльності, професії, спеціальності тощо. Зміст, обсяг та порядок виконання трудової функції повинен визначатися сторонами через відповідну кваліфікацію в трудовому договорі з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця.

Тому, проблематика поняття, структури, змісту, особливостей трудової функції працівника та способів її забезпечення роботодавцем потребують подальшого дослідження наукою трудового права. Так, до цього слід підходити комплексно, із залученням психології особистості, педагогіки для дорослих і соціології тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Соловьев В. С. Предварительные замечания о праве вообще / В. С. Соловьев // Власть и право / А. В. Поляков, И. Ю. Козлихин. — Л.: Издат. Дом С.-Петербург. гос. ун-та, 1990. — 319 с. Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К. Н. Гусов. — М., 1993. — 277 с.
2. Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К. Н. Гусов. — М., 1993. — 277 с.
3. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2003. - 560 с.
4. Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: автореф. дис. ... канд. наук: 12.00.05 / М. О. Міщук. — Х., 2008. — 22 с.
5. Конституція України // Відом. Верхов. Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
6. Кодекс законів про працю // ВВР УРСР. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. 30.12.2001г. № 197-ФЗ. Принят Государственной Думой 21.12.2007г. Одобрен Советом Федерации 26.12.2001г.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь. 26.07.1999г. № 296-З. Принят Палатой представителей 8.06.1999г. Одобрен Советом Республики 30.06.1999г.
9. Российская юридическая энциклопедия / гл. ред. А.Я. Сухарев. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 1110 с.
10. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. — М.: Юридат, 1948. — 296 с.
11. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 (доопрацьований станом на 27.08.2013) [Електронний ресурс] / [Суб'єкти законодавчої ініціативи О.М.Стоян, Я.М.Сухий]. — Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746&pf35401=272086>
12. Костюченко О. Є. Питання трудової функції працівника в проекті Трудового кодексу / О. Є. Костюченко // Форум права. — 2009. — № 3. — С. 355–359.
13. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / С.Ю. Головина / Урал. гос. юрид. акад. - Екатеринбург, 1998. 40 с.
14. Плєсньов К.М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Плєсньов К.М. / Нац. акад. прав. наук України, НДІ прав. забезп. інноваційного розв. - Харків, 2014 - 212с.