

*Коваленко Р. І.,**аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Анотація. У статті розглядається питання про значення трудової функції при прийнятті на роботу. Автор на основі аналізу положень чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України, а також досягнень сучасної науки розкриває поняття та зміст трудової функції. Окрім цього визначаються різні аспекти значення трудової функції: при встановленні договірних відносин між роботодавцем та працівником, визначення відповідності працівника займаній посаді тощо.

Ключові слова: трудова функція, трудовий договір, прийняття на роботу, роботодавець, працівник, Класифікатор професій, довідник кваліфікаційних характеристик, національна рамка кваліфікацій.

Постановка проблеми. Право на працю є одним із природних прав людини, і є одним із найбільших соціально-економічних прав, що включає можливість задовольняти свої як матеріальні, так і духовні потреби. Працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору з роботодавцем, а роботодавець, в свою чергу, здійснює професійний відбір кадрів для зайняття тією чи іншою діяльністю. При цьому роботодавець звертає увагу саме на трудову функцію, яка, в свою чергу, дає реальну можливість визначити, чи підходить працівник на цю чи іншу посаду.

Загальному вченню про поняття, зміст і забезпечення трудової функції присвятили свої дослідження такі фахівці, як: М.Г. Александров, С.С. Каринський, І.Д. Копайгора, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, О.С. Пашков, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко та ін. На відміну від КЗпП (який взагалі не містить поняття трудової функції), вказана проблема давно розроблена та продовжує досліджуватися у рамках науки трудового права. Однак, питання значення трудової функції при прийнятті на роботу є малодослідженим у літературі.

Метою статті є висвітлення значення трудової функції при прийнятті на роботу в умовах формування ринкової економіки.

Вклад основного матеріалу. Трудова функція є досить важливим і ключовим компонентом у вирішенні низки питань, серед яких є роль трудової функції у прийнятті на роботу працівника і укладання з ним трудового договору. На сьогодні КЗпП обмежується лише формулюванням у рамках ст. 21 про те, що трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації, або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою [1].

Проект Трудового кодексу у ст. 40 чітко визначає, що трудова функція, яку виконуватиме працівник (тобто найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади, відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик), є однією з обов'язкових умов трудового договору [2]. Більше того, проект Трудового кодексу передбачає положення, відповідно до яких трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним ор-

ганом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері стандартизації за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок.

Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, – кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення [2].

З таких формулювань можна зробити висновок про те, що при прийнятті на роботу трудова функція, яка відображає сутність, характер, основні обов'язки працівника при виконанні роботи, має визначальне значення.

Слід погодитися з В.А. Глозманом, який для вирішення проблеми характеристики змісту трудової функції запропонував виділяти в її структурі дві сторони – «об'єктивну» та «суб'єктивну» [3, с. 78]. Так, на його думку, об'єктивною стороною трудової функції є «встановлені державою стандарти та еталони, які регламентують професійно-кваліфікаційні та інші подібні параметри працівників, виробництва». Суб'єктивна ж її сторона – наявність у працівника «відповідних професійних навичок, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки для роботи за певною професією, спеціальністю, посадою» [4, с. 93]. Такий поділ чинників трудової функції є досить вагомим, оскільки він дає реальну можливість з об'єктивної сторони працівнику подивитися, чи може він виконувати ту чи іншу роботу, відповідно до законодавчо визначених критеріїв, а роботодавець, у свою чергу, з суб'єктивної точки зору зможе оцінити, чи володіє працівник професійними навичками, знаннями, умінням тощо, які в свою чергу відіграють важливу роль при прийнятті його на роботу.

П.Д. Пилипенко продовжив розвиток думки В.А. Глозмана відносно трудової функції. Він вказує на такі чинники, як: професія, спеціальність і кваліфікація, що якісно характеризують особу, яка наймається на роботу. Вони є результатом набутих нею знань, практичних навичок, попереднього досвіду тощо. Саме ці ознаки виступають здебільшого умовою вимог із боку роботодавця. Ще до початку переговорів щодо укладання трудового договору останній повинен визначитися з тим, якої професії, спеціальності і кваліфікації має бути працівник, щоб зайняти відповідну посаду чи роботу, що підлягає виконанню [5, с. 71–72].

Таким чином, дійдемо висновку, що трудова функція являє собою сукупність двох основних компонентів: по-перше – встановлених державою вимог до певної професії, тобто певних характеристик конкретної роботи, яка виконуватиметься працівником; по-друге – наявністю фізичних, освітніх, професійних, ділових, моральних, психологічних тощо навичок та умінь працівника, які б відповідали можливості займатися певною професією та виконувати конкретну роботу. На підставі співвідношення вказаних чинників роботодавець приймає рішення щодо можливості прийняття особи на роботу чи відмови їй у цьому.

Приймаючи на роботу працівника, роботодавець повинен керуватися відповідними актами, які діють на законні підстави у відмові або прийнятті на роботу, а працівник вільно обрати собі рід трудової діяльності. Тому законодавець створив відповідні документи, за допомогою яких роботодавець зможе виокремити як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники трудової функції, яка, в свою чергу, має центральне місце у вирішенні цього питання. Одним із таких актів є класифікатор професій.

Слід зазначити, що процедура підбору вакансій розпочинається ще з формування штатного розпису і встановлення чисельності працівників на підприємстві, установі, організації. В свою чергу, створюючи чи затверджуючи штатний розпис підприємства, установи, організації, його керівник має сформулювати назви посад у відповідності до Класифікатора професій, і в подальшому, в разі прийняття на роботу чи звільнення працівника з посади, її назву слід брати з Класифікатора.

Класифікатор професій побудований за методологічними засадами ISCO-88 стосовно положень щодо роботи і кваліфікації, структурної побудови й головних характеристик професійних угруповань. Зазначений Класифікатор в свою чергу вирішує таке завдання, як розрахунки чисельності працівників, обліку складу й розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо. Об'єктами класифікації у Класифікаторі є професії, як рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають можливість здійснювати роботу в певній сфері виробництва [5].

Економічні умови сьогодення змушують до адаптації трудових відносин в умовах ринкової економіки. Тому залишається невирішена проблема відносно посад, які не визначені в Класифікаторі професій. Суть цієї проблеми полягає в тому, що на практиці досить часто зустрічаються випадки, коли роботодавець приймає на роботу і призначає на посаду (офіс-менеджер, бухгалтер-касір тощо) працівника, що не відображена в Класифікаторі професій. У результаті найменування посада не відповідає виконуваній роботі, і в цьому випадку відбувається порушення з боку роботодавця трудового законодавства відносно обумовленої трудовим договором трудової функції працівника.

Під час обговорення в Міністерстві соціальної політики проекту Трудового кодексу, а саме статті 40, було порушене досить дискусійне питання відносно трудової функції. Суть цього питання полягає в тому, що представники зі сторони роботодавців наполягали, щоб на свій розсуд вписувати найменування посад у трудову книгу працівника, незалежно від того, на якій посаді працює працівник. Представники профспілкових організацій, а також вчені-науковці виступили проти такого нововведення, аргументуючи це негативними наслідками для працівника (наприклад, стаж роботи, від якого залежить вихід працівника на пенсію), і є протизаконним діянням. Тому слід погодитися з позицією вчених і представників профспілки, що створення такої норми є цілком протизаконне, і порушує законні права та інтереси працівників.

У Класифікаторі зазначено назву професійних робіт, тобто професій, а опис професій, які наведені в Класифікаторі, здійснює Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників.

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 [1].

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій в Україні, які наведені в Класифікаторі професій, створений із метою приведення кваліфікаційних характеристик професій працівників. Він є обов'язковим нормативним документом із питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності.

По суті 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.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників є: а) нормативним документом, обов'язковим із питань управління персоналом на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності й видів економічної діяльності, б) визначає перелік основних робіт, що виконуються на тій чи іншій посаді, в) забезпечує однаковість у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад [6].

Можна зробити висновок про те, що кваліфікаційні вимоги, які встановлені в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій, є обов'язковими для працівників. Існує одна особливість, яка передбачена п. 11 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, коли – «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)». Виходячи з цього, в роботодавця є можливість прийняти на роботу особу, яка не володіє відповідними навичками, в цьому випадку слід виходити з того, чиї інтереси, державні чи приватні, представляє роботодавець. На нашу думку, ця норма створена більше для роботодавців, які представляють приватні інтереси. В цьому випадку роботодавець на свій страх і ризик приймає працівника, який не має відповідної освіти або стажу роботи. Якщо роботодавець представляє державні інтереси, то він зобов'язаний додержуватися трудового законодавства, і працівник повинен мати професійну освіту або стаж роботи, які встановлені кваліфікаційними вимогами, в іншому випадку роботодавець грубо порушує трудове законодавство.

У свою чергу кваліфікація визначається через рівень освіти та спеціалізацію. Тому ми дотримуємось думки, що засобом попиту на кваліфікацію працівників із боку роботодавців повинна стати Національна система кваліфікацій.

В даний час існує проблема, коли компетенція працівника не задовольняє потреби роботодавця, оскільки система професійної освіти лише починає перехід на освітні програми, засновані на компетенції.

Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами виконавчої влади, установами й організаціями, що реалізують державну політику у сферах освіти, зайнятості й соціально-трудових відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування й розвитку кваліфікацій. Основна мета національної рамки кваліфікацій: а) введення європейських стандартів і принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентності фахівців; б) забезпечення гармонізації норм законодавства у галузях освіти й соціально-трудових відносин; в) сприяння національному й міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; г) налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг і ринку праці [8].

Дана національна рамка кваліфікацій дає можливість роботодавцю визначити – чи відповідає освітньо-кваліфікаційний рівень працівника для виконання робіт на тій чи іншій посаді, і чи володіє він відповідною компетентністю, яка є типовою для кваліфікації даного рівня.

Висновок. Таким чином, варто відзначити важливе значення трудової функції працівника при прийнятті, адже остання виступає однією з істотних умов трудового договору і є результатом договірних домовленостей сторін цього договору, та не може бути змінена в односторонньому порядку. В цьому разі на працівника не можуть бути покладені додаткові трудові обов'язки без його згоди. Також при прийнятті на роботу роботодавець звертає увагу на те, чи володіє працівник відповідною компетентністю, яка підтверджується його кваліфікацією і дає змогу обіймати посаду у відповідній професії.

Література:

1. Кодекс законів про працю України. Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. 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>.
3. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса / В.А. Глозман / – Минск: Изд-во БГУ, 1978. – 96 с.
4. Глозман В.А. Еще раз о трудовой функции // В кн.: Проблемы трудового права и права социального обеспечения / Отв. ред. С.А. Иванов. – М., 1975. – С. 92–97.
5. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.
6. Класифікатор професій ДК 003:2010 // Наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kadrovik01.com.ua/dk_01_11_2010.html.
7. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», Розділу 3 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ М-ва праці та соц. політики України від 29.12.2004 р., № 336 // Україн. інвест. газ. – 2007. – № 45.
8. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 № 1341 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011>.

Коваленко Р. И. Значение трудовой функции при приеме на работу

Аннотация. В статье рассматривается вопрос о значении трудовой функции при приеме на работу. Автор на основе анализа положений действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины, а также достижений современной науки раскрывает понятие и содержание трудовой функции. Кроме этого определяются различные аспекты значения трудовой функции: при установлении договорных отношений между работодателем и работником, определении соответствия работника занимаемой должности и тому подобное.

Ключевые слова: трудовая функция, трудовой договор, прием на работу, работодатель, работник, Классификатор профессий, справочник квалификационных характеристик, национальная рамка.

Kovalenko R. Value of labour function in hiring

Summary. The article examines labour function value in hiring. Author reveals concept and content of the labour function by analyzing provisions of current labor legislation, the draft Labour Code of Ukraine, as well as achievements of modern science. In addition, the author determines various aspects of labour function: when establishing contractual relationships between the employer and employee, determining employee's compliance with its position, and so on.

Key words: labour function, employment contract, employment, employer, employee, classification of professions, manual of qualification characteristics, national frame.