

УДК 349.22

Руслан Коваленко,

аспірант

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗМІСТ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ

Статтю присвячено дослідженню підходів до встановлення ключових елементів трудової функції. З огляду на результати дослідження науковців у даній сфері, чинне законодавство, встановлено всі необхідні структурні елементи трудової функції, а також з'ясований взаємозв'язок між ними.

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

Постановка проблеми. Велику увагу науковці приділяють саме змісту трудової функції. Застарілість законодавства, а також перехід держави до ринкової економіки потребує його відповідної адаптації як у цілому, так і в частині, що стосується змісту трудової функції.

Стан дослідження. Теоретичною базою дослідження даної проблеми стали праці таких відомих учених: К.О. Абжанова, М.Г. Александрова, О.Т. Барабаша, Н.Б. Болотіної, В.А. Глозмана, В.В. Жернакова, Р.З. Лівшиця, Ф.М. Левіанта, В.В. Лазора, Ф.П. Негру, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокopenка, О.І. Процевського, С.М. Прилипко, О.І. Ставцевої, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлова, Б.Ф. Хрустальова, О.М. Ярошенка та інших.

Метою статті є встановлення ключових елементів трудової функції і взаємозв'язку між ними.

Виклад основного матеріалу. Найчастіше в літературі зміст трудової функції працівника визначається шляхом установаження сторонами в трудовому договорі: професії, спеціальності, кваліфікації для робітника і посади для службовця. На думку І.В. Зубова, Б.С. Стичинського, В.Г. Ротаня, законодавство України про працю до цього часу оперує поняттями спеціальності й кваліфікації для визначення сукупності обов'язків, що покладаються на окремого робітника, і терміном «посада» для окреслення комплексу робіт, що виконуються окремим службовцем [1, с. 240]. Підтримують таку думку і зарубіжні дослідники: К.Л. Томашевський, А.О. Войтик пишуть, що «трудова функція працівника розкривається через чотири характеристики: професію, спеціальність, кваліфікацію, посаду» [2, с. 43].

На думку О.Є. Костюченка, для розкриття сутності трудової функції робітника

слід виділити такі складники змісту трудової функції працівника, як «рід трудової діяльності», «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Ці всі поняття взаємозалежні: зміст трудової функції впливає на визначення виду роботи та її складності; складність роботи залежить від кваліфікації та впливає на розмір зарплати; кваліфікація впливає на вид дорученої працівнику роботи. Із цього випливає, що визначення змісту трудової функції працівника повинно бути індивідуалізовано [3, с. 356]. На наш погляд, така думка має право на існування, такий підхід досить детально розкриває логічну послідовність і залежність одних елементів від інших.

Ми вважаємо, що першим елементом слід розглянути професію, оскільки від неї походять і залежать усі інші елементи трудової функції. У Довіднику кваліфікаційних характеристик зазначено, що «професія – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації» [4].

Досить вдало дефініцією, що розкриває поняття «професія», наведено правознавцем А.І. Станцевою: «Професія – це широка галузь застосування праці, це комплекс спеціальностей, який вимагає певних теоретичних знань, практичних навичок, необхідних для виконання робіт» [5, с. 27].

Більш детально із цього приводу висловили свою думку такі вчені, як С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко: вони визначають професію як рід трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва з урахуванням різних форм власності чи господарювання (наприклад, металург, будівельник тощо) [6, с. 295]. Із цих міркувань можна зробити висновок про те, що професія являє

собою один із основних елементів трудової функції.

Наступним ключовим елементом, що входить до змісту трудової функції, є спеціальність. На думку Л. А. Сироватської, спеціальність – «рід (вид) трудової діяльності, що вимагає відповідних спеціальних знань і навичок, придбаних у процесі фахової освіти й практичного досвіду» [7, с. 131].

Є.А. Голованова зазначає, що спеціальність є складником професії й теж відтворює поділ праці, але їй притаманний дещо менший обсяг знань і практичних навичок. Вона становить собою сукупність набутих працівником шляхом спеціальної підготовки й досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах тієї чи іншої професії [8, с. 13].

Такого самого висновку доходить М.Д. Бойко: спеціальність є «частиною трудової діяльності в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована працівником. Спеціальність є основною ознакою, що характеризує трудову функцію працівника, оскільки вона містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями зі специфікою роботи в умовах певного виду діяльності (наприклад, учитель фізики, лікар-терапевт, водій автомобіля, слюсар, сантехнік). Але для визначення конкретної роботи, яку буде виконувати працівник, – каже автор, – необхідно враховувати також кваліфікацію працівника» [9, с. 111].

Дещо іншого підходу до тлумачення дефініції спеціальності дотримуються М.І. Іншин і В.І. Щербина. На їхній погляд, це більш вузька сфера професійної діяльності в межах конкретної професії [10, с. 173]. Ці науковці встановили, що дане поняття залежить від конкретної професії, тому можна простежити, що всі елементи взаємопов'язані.

Наступним складником трудової функції, який відіграє ключову роль серед інших елементів, є кваліфікація. О.В. Смірнов вважає, що під кваліфікацією слід розуміти ступінь оволодіння трудящими теоретичними знаннями і практичним навичками для виконання роботи за певною спеціальністю: «Кваліфікація характеризує насамперед якісну сторону здатності працівника до праці, вона дає можливість визначити, якої складності роботу він в змозі виконувати» [11, с. 57].

Є.А. Голованова дійшла висновку, що кваліфікація визначається рівнем освіти й спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і в цілому має відповідати колу й складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з кон-

кретною галуззю знань, використовуваними інструментами й устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, чи послугами, що надаються [8, с. 13].

Такий підхід у подальшому розвинули такі вчені, як С.М. Прилипка і О.М. Ярошенко, які зазначають, що кваліфікація – це рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями (наприклад, столяр II, III розряду тощо). Кваліфікація є ступенем професійної навченості, тобто рівнем підготовки, досвіду і знань із певної спеціальності. У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (інженер-механік, економіст, токарь, секретар-стенографістка тощо) [6, с. 295–296].

У результаті аналізу сучасного вітчизняного законодавства встановлено, що в ньому (зокрема, у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників) кваліфікація характеризується як «здатність особи виконувати завдання й обов'язки певної роботи». На нашу думку, таке визначення не є вдалим, оскільки виникає питання: як оцінювати слово «здатність» особи, яка виконує завдання й обов'язки певної роботи. Тому, на наш погляд, більш слушним є визначення, яке знайшло своє закріплення в інструкції «Про встановлення груп інвалідності». Дане поняття в акті розглядається як рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що підтверджується встановленими законодавством видами документів (атестат, диплом, свідоцтво та ін.) [12].

Виходячи з відповідного аналізу національного законодавства доречно було б закріпити дане поняття на національному рівні і відобразити його в проекті трудового кодексу з урахуванням досвіду нормотворчої практики сусідніх країн. Наприклад, у ст. 1 Трудового кодексу Республіки Білорусь кваліфікація визначається як «рівень загальної та спеціальної підготовки працівника, що підтверджується встановленими законодавством видами документів (атестат, диплом, свідоцтво та ін.)» [13].

Згідно з нашими міркуваннями, необхідно ввести такий елемент трудової функції, як спеціалізація, яка займатиме важливе місце в логічно побудованій структурі трудової функції.

Досить слушним є міркування К.М. Плєсньова, який визначає спеціалізацію як характеристику відмінності окремих завдань діяльності фахівця за ознаками різниці засобів,

продуктів та умов діяльності в межах спеціальності, як результат набуття працівником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності [14, с. 62].

Міжнародним департаментом стандартів для навчання, досягнення та освіти поняття «компетентність» визначається як спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому ця конструкція містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особі ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності.

Отже, професійною компетентністю є результат набуття працівником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності. До основних компонентів професійної компетентності належать: здатність аналізувати та використовувати інформацію, передбачати, володіння знаннями, креативність, ініціативність, самостійність, самоконтроль, здатність діяти й виконувати поставлені завдання, здатність виконувати функції фахівця відповідно до вимог суспільства.

На нашу думку, компетентність не слід відносити до елементів трудової функції, оскільки даному поняттю більше притаманна така категорія, як оцінка працівника з боку роботодавця, яка не належить до елементів трудової функції.

Уведення такого поняття обумовлюється таким. Якщо взяти до уваги професію лікаря, то можна простежити, що у даній сфері виокремлюються спеціалізація, яка здобувається в умовах обов'язкової післядипломної освіти шляхом проходження інтернатури. Спеціалізація проявляється таким чином, наприклад: напрям – медицина, професія – лікар, спеціальність – лікувальна справа, спеціалізація – анестезіологія [15].

Спеціалізація пов'язана як із відповідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або послугами, що надаються, і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків [4].

На думку вченого О.Ю. Оболенського, посада – первинний осередок, вихідна організаційно-структурна одиниця державних органів, державних підприємств, установ, організацій, що визначає службове місце і становище учасників управлінського процесу. Водночас поняття «посада» можна розглядати як одну з ознак організаційного та правового становища державного

службовця, оскільки правовими актами компетентних органів визначаються її назва, місце у службовій ієрархії, порядок заміщення; вона включається у штатний розпис, в єдину номенклатуру державних посад [16, с. 273].

Наступним досить вдалими міркуванням із цього приводу є думка А.І. Турчинова про те, що соціальна сутність посади може бути виражена через її рольове визначення, її діяльнісний зміст. За такого підходу посаду можна визначити як установлену (сконструйовану) соціальну роль, яка виконується людиною в державних, суспільних, приватних організаціях, на підприємствах, установах [17, с. 114].

Деяку іншу думку висловлює О.С. Кокотин, який зазначає, що посада – це «вихідна організаційно-структурна одиниця державного органу, котра містить у собі частину його компетенції» [18, с. 35].

Також слід звернути увагу на те, що посади також бувають різні за своїм галузевим призначенням. Усі посади в органах державної влади поділяються на адміністративні, політичні, патронатні

Такої думки дотримується й О.І. Пархоменко-Куцевіл, яка констатувала, що у визначення «посада» закладено такі складники: чітко визначено трудові функції та соціальні ролі, а також ступінь потенційної довіри, потенційної відповідальності, влади. Ці складові формально через нормативно-правові акти закріплюються за певною посадою і становлять її зміст [19, с. 263].

На практиці залишається не вирішеною проблема щодо посад, які не визначені в класифікаторі професій. Суть цієї проблеми полягає в тому, що на практиці досить часто трапляються випадки, коли роботодавець приймає на роботу і призначає працівника на посаду (таку як офіс-менеджер, бухгалтер-касір, тощо), яка не відображена в класифікаторі професій. Як наслідок, найменування посади не відповідає виконуваній роботі – в цьому разі відбувається порушення з боку роботодавця трудового законодавства стосовно обумовленої трудовим договором трудової функції працівника.

Висновки

Таким чином, структурні елементи трудової функції мають велике значення як для працівника, так і для роботодавця. Ці елементи тісно пов'язані між собою і походять один від одного. Відсутність будь-якої складової призводить до порушення принципу визначеності трудової функції, що у свою чергу тягне до порушення умов трудового договору.

Список використаних джерел

1. Зуб И.В. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде : в 2 т. / И.В. Зуб, В.Г. Ротань, Б.С. Стычинский. – Симферополь : Таврида, 1998. – Т. 1. – 1998. – 895 с.
2. Томашевский К.Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов) / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. – Минск : Дикта, 2003. – 568 с.
3. Костюченко О.Є. Питання трудової функції працівника в проекті Трудового кодексу / О.Є. Костюченко // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 355–359.
4. Класифікатор професій ДК 003:2010 : затверджений Наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р. № 327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hrliga.com/docs/327_KP.htm.
5. Ставцева А.И. Трудовой договор / А.И. Ставцева, О.С. Хохрякова. – М. : Юридическая литература, 1983. – 174 с.
6. Прилишко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилишко, О.М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
7. Сыроватская Л.А. Трудовое право / Л.А. Сыроватская. – М. : Высшая школа, 1997. – 374 с.
8. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Е.А. Голованова. – М. : Юридическая литература, 1986. – 96 с.
9. Бойко М.Д. Трудове право / М.Д. Бойко. – К. : Олан, 2002. – 345 с.
10. Трудове право : [підручник] / [М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.] ; за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. – Х. : Ніка-Нова, 2012. – 250 с.
11. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М. : Юридическая литература, 1964. – 210 с.
12. Інструкція про встановлення груп інвалідності : затверджена Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 7 квітня 2004 р. № 183 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 17. – Ст. 1235.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под. общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск : Малфея, 2000. – 1158 с.
14. Плесньов К.М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / К.М. Плесньов ; НДІ прав. забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України. – Х., 2014. – 212 с.
15. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників / Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство праці та соціальної політики України. – К. : ТОВ «Золоті сторінки», 2002. – 372 с.
16. Державне управління та державна служба : [словник-довідник] / укл. О.Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2005. – 480 с.
17. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов. – М. : Флинта, 1998. – 271 с.
18. Коковин А.С. Служащий советского государственного аппарата / А.С. Коковин. – М. : Юридическая литература, 1970. – 184 с.
19. Пархоменко-Куцевіл О.І. Державні посади як базова складова інституту державної служби України: понятійно-категоріальний апарат / О.І. Пархоменко-Куцевіл // Актуальні проблеми державного управління. – 2010. – № 1. – С. 260–269.

Статья посвящена исследованию подходов к установлению ключевых элементов трудовой функции. На основе результатов исследования ученых в данной сфере, а также с учетом действующего законодательства установлены все необходимые структурные элементы трудовой функции, выяснена взаимосвязь между ними.

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

The article studies approaches to key elements of the work function. Based on the research of scientists this area, as well as the current legislation established the necessary structural elements of the work function and promoted the relationship between them.

Key words: labor contract, labor function, profession, qualifications, specialty, speciality, position, competence.