

# ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*Гоголь Ю. В.*

## ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ

УДК 349.22

В умовах розвитку ринкових відносин трудовий договір є одним з основних юридичних фактів; він є тією ланкою між нормами трудового права і трудовими правовідносинами, на підставі якого встановлюються трудові права і обов'язки учасників цих правовідносин. Саме шляхом укладення трудового договору реалізується право людини на працю.

При укладенні трудового договору необхідно дотримуватися принципу свободи трудового договору. Цей галузевий принцип трудового права знаходить свою конкретизацію в інститутах зайнятості та працевлаштування; трудового договору. Близьким до нього є принцип визначеності трудової функції, який за змістом є уточнюючим щодо принципу свободи трудового договору. Визначення в трудовому договорі виду роботи входить в основний зміст договору між працівником і роботодавцем, і останній не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Тобто, визначення змісту трудової функції при укладенні трудового договору служить гарантією заборони залучення працівника до виконання роботи, не обумовленої в трудовому договорі, а також гарантією повного і якісного виконання працівником роботи, яку він зобов'язується виконувати за трудовим договором.

У зв'язку з цим важливе теоретичне і практичне значення має питання поняття трудової функції. До проблеми визначення цього поняття науковці зверталися неодноразово. Його не оминали у своїх дослідженнях М.Г. Александров, Є.І. Астрахан, М.Й. Бару, Л.Ю. Бугров, М.Г. Гладков, В.А. Глозман, Д.А. Колбасін, В.І. Прокопенка. Питання трудової функції висвітлюється в працях сучасних провідних вітчизняних науковців: Н.Б.Бологіної, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян та інших.

Проте слід підкреслити, що дане питання потребує подальшого дослідження у зв'язку з тим, що на законодавчому рівні досі, на жаль, відсутнім є визначення поняття «трудова функція».

Метою нашого дослідження є не лише визначення поняття трудової функції, а й здійснення характеристики її ознак, складових елементів її змісту, а також вироблення пропозицій щодо порядку її встановлення.

У трудовому законодавстві хоч ніколи не вживався термін «трудова функція», але в правовій літературі науковці почали застосовувати це

поняття як самостійне правове явище. Ще у 1950 році М. Александров писав, що громадянин, який вступає на роботу як робітник чи службовець, зобов'язується виконувати певну трудову функцію у спільній колективній праці працюючих на даному підприємстві, в установі, організації, тобто працювати за певною робочою спеціальністю (наприклад, токар, слюсар тощо) або за певною посадою (бухгалтер, економіст тощо). Вживали цей термін В. Глоzman, К. Уржинський, М. Бару, Д. Негру, В. Сойфер та інші дослідники у галузі трудового права [2, с. 89].

У сучасних умовах вже ніхто не заперечує вживання такого поняття. Словосполучення «трудова функція» вживалось у кодексах про працю деяких республік колишнього СРСР. Так, у ст. 13 КЗпП Литовської РСР передбачалося, що у кожному трудовому договорі повинні бути обумовлені сторонами умови про місце роботи і названу функцію працівника, тобто умови про роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою [3, с. 76].

За КЗпП України в редакції до 1991 р. працівник, укладаючи трудовий договір, зобов'язувався виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Саме таке формулювання бралось до уваги під час визначення трудової функції. Натомість тепер частину першу ст. 21 у КзпП України викладено таким чином, що вказівка на спеціальність, кваліфікацію, посаду відсутня взагалі, а зазначається лише зобов'язання працівника «виконувати роботу, визначену угодою сторін». Поняття «робота» у законодавстві визначається як певні завдання та обов'язки, які виконані, виконуються або повинні бути виконані однією особою [5]. Відповідно, буквально поняття «робота, визначена угодою» можна тлумачити як коло завдань та обов'язків, визначених за взаємним погодженням сторін договору, які працівник зобов'язується виконувати.

Є достатні підстави, щоб не погодитися із таким визначенням трудової функції працівника, яке залишається домінуючим в юридичній літературі, оскільки воно, на нашу думку, є більш формальним, ніж визначенням.

В проєкті Трудового кодексу трудова функція визначається через сукупність таких елементів: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик.

Отож, елементами змісту трудової функції є професія, спеціальність, кваліфікація чи посада. Визначення цих понять закріплено у законодавстві. Зокрема, в Інструкції про встановлення груп інвалідності, затвердженій наказом Міністерства охорони здоров'я України від 7 квітня

2004 р. № 183, передбачено, що професія – це вид трудової діяльності, що потребує певних знань та навиків, набутих шляхом навчання і практичного досвіду; спеціальність – сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навиків, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності у межах даної професії; кваліфікація – рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що підтверджується встановленими законодавством документами (атестат, диплом, свідоцтво та ін.); посада – службове становище працівника, зумовлене колом його обов’язків, посадовими правами та характером відповідальності [7].

Можна сказати, що професія, спеціальність, кваліфікація – це ті основні властивості, володіючи якими працівник може претендувати на зайняття відповідної посади чи бути допущений до виконання певної роботи. Проте професія, спеціальність, кваліфікація не можуть довільно трактуватися сторонами при укладенні трудового договору. Ці параметри відомі наперед, вони засвідчуються спеціальними документами (дипломами, посвідченнями тощо), і за взаємною згодою сторони змінити їх неспроможні. Більше того, трапляються випадки, коли трудова функція фактично обмежується лише видом виконуваних робіт, які і будуть умовою взаємних переговорів при прийнятті на роботу. Наприклад, при виконанні так званих некваліфікованих робіт професія, спеціальність, кваліфікація можуть не братися до уваги.

З вищезазначеного можна зробити висновок, що трудова функція дуже складне правове явище.

У юридичній літературі висловлювались різні погляди щодо визначення поняття «трудова функція». Найбільш вдалою і правильною є позиція тих науковців (А.І. Ставцева, О.С. Хохрякова), які під трудовою функцією розуміють роботу за певною професією, спеціальністю чи посадою [10, с. 27].

Водночас деякі інші дослідники характеризують трудову функцію через «встановлене коло прав та обов’язків сторін» [9, с. 195]. З таким визначенням трудової функції важко погодитися, оскільки трудова функція – це ознака, яка характеризує не обидві сторони трудового договору, їх права та обов’язки, а лише працівника, його правовий статус в трудових правовідносинах.

Існують і інші позиції щодо визначення цього поняття. На думку О.Т. Барабаша та І.Д. Копайгори, трудова функція являє собою не індивідуально-визначену роботу, а сукупність окремих трудових операцій, об’єднаних загальним видом трудових дій, предметів і метою досягнення наперед обумовлених результатів праці [1, с. 66].

Свого часу відомий радянський учений В.А. Глозман 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’єктивною ж її стороною є наявність у працівника «відповідних професійних навичок, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки для роботи за певною професією, спеціальністю, посадою» [4, с. 93].

Даний підхід піддали критиці вітчизняні дослідники В.В. Жернаков та В.В. Єрмоєнко. Автори звернули увагу на те, що наявність у працівника відповідних професійних навичок, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки є не «суб’єктивною стороною» трудової функції, а являє собою «елемент суб’єктивного права робітника чи службовця виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою» [6, с. 63]. Володіючи якостями, необхідними для виконання даної роботи, працівник вправі вимагати надання йому цієї роботи.

Незважаючи на критичне ставлення до підходу, що запропонував В.А. Глозман, його думка заслуговує на підтримку. Аргументом цього є подальший розвиток його вчення й на сучасному етапі, зокрема, у працях П.Д. Пилипенка. Справді, такі чинники як професія, спеціальність і кваліфікація стосуються якісної характеристики особи, яка наймається на роботу. Вони є результатом набутих нею знань, практичних навичок, попереднього досвіду тощо. Саме ці ознаки виступають, здебільшого, умовою вимог з боку роботодавця. Ще до початку переговорів щодо укладення трудового договору останній повинен визначитися із тим, якої професії, спеціальності і кваліфікації має бути працівник, щоб зайняти відповідну посаду чи роботу, що підлягає виконанню.

Слушною є думка П.Д. Пилипенка про те, що професія, спеціальність і кваліфікація – це такі ж ознаки суб’єктивного характеру, як вік, освіта, знання іноземної мови, стаж попередньої роботи, переважно беруться до уваги при укладенні трудового договору. Як правило, ці вимоги уже наперед закладені у визначених кваліфікаційних характеристиках посад чи виконуваних робіт. І тут ми бачимо, що трудова функція (вид роботи) має об’єктивні ознаки. При укладенні трудового договору саме ознаки об’єктивного характеру є домінуючими при формуванні умов про трудову функцію працівника. Якщо показники суб’єктивного плану (професія, спеціальність, кваліфікація) і можуть бути проігноровані у виняткових випадках при укладенні трудового договору з огляду на якісь інші ділові якості особи, що влаштовується на роботу, то сам вид роботи

чи посада, яку необхідно замінити, з огляду на їх об'єктивний характер, зміненими бути не можуть [8, с. 71-72].

Отже, така необхідна умова трудового договору, як трудова функція працівника, характеризується поєднанням суб'єктивних чинників: професії, спеціальності, кваліфікації та чинників об'єктивного плану: відповідної посади чи виконуваної роботи.

Наказом Державного комітету зі стандартизації, метрології та сертифікації № 257 від 27 липня 1995 р. в Україні був затверджений Державний класифікатор професій (ДКП), який набув чинності з 1.01.1996 р.

Класифікатор професій являє собою систематизований перелік робіт і професій, які використовуються на виробництві; є складовою частиною державної системи класифікації й кодування техніко-економічної й соціальної інформації. Класифікація професій у цьому документі ґрунтується на міжнародних концепціях ISCO-88 про роботу та кваліфікації.

Записи про роботу працівників на підприємствах, в установах та організаціях повинні вноситися у трудові книжки у відповідності до професійних назв, вказаних у Класифікаторі. Від цих назв можуть утворюватися похідні назви робіт і посад шляхом додавання уточнюючих слів (наприклад, головний, провідний, молодший тощо).

Слід зазначити, що у цьому Класифікаторі вихідним (базовим) терміном при характеристиці такого ключового поняття як «професія» є власне поняття «робота». Робота характеризується як «певні завдання й обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні виконуватися однією особою». Кваліфікація ж – це «здатність виконувати завдання й обов'язки певної роботи». У дипломі спеціаліста чи в іншому документі про професійну підготовку, згідно Класифікатора професій, кваліфікація визначається назвою професії (наприклад, інженер-механік, економіст). А професія розглядається вже як «здатність виконувати подібні роботи, що потребують від особи певної кваліфікації».

Однак, Класифікатор професій містить тільки перелік усіх професій, які є в Україні, але не встановлює їх кваліфікаційних характеристик. А тому нормативне забезпечення професійної діяльності також включає ще один важливий документ – Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, який структурно складається з дев'ятисот окремих випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Цим нормативним актом визначається зміст та обсяг трудової функції працівника відповідної професії.

Згідно з вимогами чинного законодавства України й на основі Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників роботодавць розроблює та затверджує «посадові інструкції» для керівників, професіоналів та фахівців. Для технічних службовців і робітників у разі необхідності розробляються «робочі інструкції». Під час розроблення посадових (робочих) інструкцій повинен забезпечуватися єдиний підхід до викладу змісту, структури розділів, побудови і послідовності їх розташування. Періодичне уточнення їх змісту повинно забезпечити раціональний розподіл і необхідну кооперацію праці під час виконання нових завдань та функцій.

Водночас в силу дії принципу договірної визначення трудової функції працівника сторони можуть домовитися про звуження або розширення трудової функції, тобто конкретизувати її. Вважаємо, що договірна свобода сторін трудового договору має обмежуватися встановленими на централізованому рівні кваліфікаційними характеристиками відповідної професії.

Тому, виходячи з викладеного, вважаємо, що робота, обумовлена трудовим договором, тобто трудова функція працівника, повинна визначатися на підставі максимуму трудових обов'язків, передбачених для тої чи іншої професії на нормативному рівні, та мінімуму, який встановлять сторони на договірному рівні у межах кваліфікаційного рівня чи відповідної посади. А легалізація поняття «трудова функція працівника» сприятиме однозначному підходу до застосування норми ст. 9 КЗпП України, що передбачає недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників.

1. Барабаш А.Т., Копайгора И.Д. К вопросу о трудовой функции // Проблемы социалистической законности: Республ. межвед. науч. сб. Вып. 9. – Х.: Вища школа, 1982. – С. 65-70.
2. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення // Право України – 2002. – № 4. – С. 89 – 93.
3. Глоzman В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. – Минск: Изд-во БГУ, 1978. – 189 с.
4. Глоzman 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. Державний класифікатор України. Класифікатор професій / Держстандарт України. – К., 1995.
6. Жернаков В.В., Еременко В.В. К вопросу о понятии и содержании трудовой функции // Вопросы укрепления социалистической законности и правопорядка, усиления охраны прав и законных интересов граждан в условиях перестройки социалистического общества. Сб. науч. трудов. – К., 1989. – С. 61-65.

7. Інструкція про встановлення груп інвалідності /Затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 7 квітня 2004 р. № 183 // Офіційний вісник України, 2004. – № 17. – Ст. 1235.
8. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.
9. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – 2-е изд. – М.: Юрид. лит., 1982. – 504 с.
10. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.

Gogol Y.V.

For question about notion of labour function

In the article basic approaches for definition of notion of labour function are examined, compound elements of its content are investigated and proposals concerning the order of its establishment are given.

**Key words:** labour function, profession, speciality, qualification, position.