

**Прудников В. А.,**  
канд. юрид. наук,  
(м. Харків, Україна)

**ТРУДОВА ФУНКЦІЯ ПРАЦІВНИКА –  
СИСТЕМНЕ ТРУДОПРАВОВЕ ЯВИЩЕ:  
СПРОБА АДАПТАЦІЇ ДО СУЧАСНИХ УМОВ**

У зв'язку з існуванням в умовах ринку різних форм власності, запровадженням нових організаційно-правових форм господарювання, появою інноваційних технологій на порядку денному стоїть питання перегляду окремих теоретичних положень трудового права, у тому числі й учення про трудову функцію працівника та її місце в структурі центрального інституту трудового права – трудового договору.

О. Гевел справедливо звертає увагу на те, що трудова функція має чи не найбільше значення в системі трудових правовідносин, оскільки є своєрідним стрижнем, навколо якого згуртовано всі інші елементи трудових зв'язків (які, власне, й визначаються в змісті трудового договору при встановленні взаємних прав та обов'язків) [1, с. 91].

П. Д. Пилипенко [2, с. 61], О. В. Лавріненко [3, с. 302] слушно наголошують, що серед найбільш дискусійних і складних у науці трудового права було й залишається питання про зміст і структуру трудової функції працівника. Зазначене питання, як правило, розглядається крізь призму характеристики змісту системи необхідних (обов'язкових) умов трудового договору – центрального інституту системи галузі трудового права. Однією з причин, що зумовлює різні підходи серед науковців, є та обставина, що перелік умов, у тому числі й необхідних (обов'язкових), уже тривалий період (по суті з моменту прийняття 10 грудня 1971 р. Кодексу законів про працю УРСР) залишається законодавчо невизначеним, а тому характеристика змісту трудового договору, його структури та компонент (складових) є результатом лише доктринального тлумачення таких трудно-правових норм, як-от:

А. Частина 1 ст. 21 КЗпП України: «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, 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».

Б. Стаття 29 КЗпП України: «До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору...».

В. Стаття 31 КЗпП України: «Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором».

Розуміють потребу розв'язання цієї проблеми і розробники проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.). Так, у ч. 2 ст. 30 проекту ТК трудова функція, яку виконуватиме працівник, віднесена до обов'язкових умов трудового договору, а її складниками визнаються: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик. Окрема норма Кодексу (а саме ст. 37) спеціально присвячена трудовій функції працівника і має відповідну назву:

«1. Трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з посланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним органом 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. Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією працівника, йому призначається доплата за домовленістю сторін».

Загалом позитивно оцінюючу вказану спробу законодавця, обстоюємо позицію про необхідність розширення переліку складників трудової функції працівника за рахунок його компетентності. Підтвердження цієї тези знаходимо у новому Законі України «Про державну службу» (№ 889-VIII, від 10 грудня 2015 р.), за яким

професійна компетентність – це здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку. Посади державної служби в державних органах поділяються на категорії не тільки залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень, а й необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців. Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їх професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог. Такий підхід може бути доречним і для трудового законодавства загалом.

Міжнародним департаментом стандартів для навчання, досягнення та освіти поняття «компетентність» визначається як спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому ця категорія містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності [4, с. 412].

Таким чином, професійна компетентність являє собою результат набуття працівником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності.

Національна рамка кваліфікацій – центральний елемент Національної системи кваліфікацій – є системним і структурованим описом кваліфікаційних рівнів саме за компетентностями. Вона 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.

Національна рамка кваліфікацій запроваджена в Україні з метою: а) уведення європейських стандартів і принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей 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. Вона містить загалом 10 кваліфікаційних рівнів, кожен з яких включає такі системи компетентності:

а) знання – осмислена й засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є фундаментом його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності;

б) уміння – здатність застосовувати знання для виконання завдань, розв'язання завдань і вирішення проблем;

в) комунікація – взаємозв'язок суб'єктів з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності;

г) автономність і відповідальність – здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати проблеми й відповідати за результати своєї діяльності.

### **Список джерел**

1. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення / О. Гевел // Право України. – 2002. – №4. – С. 89–93.

2. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія / П. Д. Пилипенко. – Київ : Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.

3. Лавріненко О. В. Трудова функція працівника як обов'язкова умова трудового договору: теоретико-прикладні аспекти та шляхи вдосконалення загального й спеціального законодавства України про працю [Електронний ресурс] / О. В. Лавріненко // Форум права. – 2009. – №1. – С. 301–328. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09lovupp.pdf>.

4. Ніколаєв О. М. Компетентність та компетенція у сучасній педагогіці як педагогічні категорії / О. М. Ніколаєв // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. КПНУ ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2012. – Вип. 15. – С. 410–419.