

## ТРУДОВА ФУНКЦІЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: ЗМІСТ ТА ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ

Національний авіаційний університет  
проспект Космонавта Комарова, 1, 03680, Київ, Україна  
E-mail: annet\_femida@ukr.net

**Мета:** розглянути зміст та основні елементи трудової функції як обов'язкової умови трудового договору за законодавством України. **Методи дослідження:** основна увага акцентується на розкритті сутності трудової функції працівника, як обов'язкової умови трудового договору через основні елементи, такі як «професія», «спеціальність», «спеціалізація», «кваліфікація», «посада». **Обговорення:** обґрунтовується, що всі структурні елементи трудової функції мають велике значення як для працівника, так і для роботодавця, всі елементи тісно пов'язані між собою і взаємозалежать один від одного. **Результати:** зроблено висновок про те, що відсутність будь-якої складової призводить до порушення принципу визначеності трудової функції і умов трудового договору в цілому.

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

### Постановка проблеми та її актуальність.

Право на працю є одним із найважливіших природних прав людини, за допомогою якого задовольняються потреби та інтереси, досягаються поставлені життєві цілі. У ст. 43 Конституції України закріплено право кожного громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Укладення трудового договору – один із шляхів майбутньої реалізації людиною суб'єктивного права на працю. Трудовий договір є основним інститутом трудового права України. Він юридично оформлює вступ працівника в трудові правовідносини, визначає зміст його трудової функції, регулює взаємовідносини працівника з роботодавцем. Регламентація питань, що стосуються укладення трудового договору, його умов, зміни та припинення, здійснюється в основному законодавчим шляхом, однак, нормативні акти про працю, що розраховані на загальне застосу-

вання, як правило, не переслідують мети визначення всіх умов договору. В першу чергу, державному регулюванню піддаються основні, принципові питання взаємодії сторін трудових правовідносин. Щодо конкретних умов договору (розмір заробітної плати, тривалість відпустки, наявність премії тощо) законодавець обмежується встановленням лише основних положень, з урахуванням яких сторони за взаємною згодою можуть визначати умови та закріплювати їх у договірному порядку. Характерною особливістю правового регулювання відносин за трудовим договором є прагнення законодавця створити для обох сторін договору рівні можливості для здійснення своїх прав. Працівник і роботодавець є рівноправними суб'єктами. Кожна зі сторін має право ініціювати внесення у трудовий договір умов, які не погіршують становище іншої сторони та не порушують права інших учасників трудового процесу [2].

У сучасний період актуальною проблемою науки трудового права є розробка галузевого вчення про трудову функцію, як обов'язкової умови

трудового договору. В умовах розширення договірних засад у регулюванні трудових відносин вчення про трудову функцію у трудовому праві повинно отримати належне теоретичне обґрунтування. У зв'язку з розвитком сучасних технологій в нових соціально-економічних умовах для більшості працівників значно зріс ступінь інтелектуалізації трудової функції. Відбуваються зміни в традиційному розумінні трудової функції, яка стає більш гнучкою. Нагальною стає проблема належної розробки посадових інструкцій, зміст яких дозволив би вирішити питання про наповнення трудової функції. Все це й визначає актуальність теми дослідження.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблеми трудового договору завжди знаходилися у центрі уваги науковців – представників радянської школи трудового права (Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиць, А. Є. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Р. Стависький, А. І. Ставцева, К. П. Уржинський, О. С. Хохрякова та ін.). У пострадянський період теорію трудового договору досліджують вітчизняні вчені: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, С. В. Вишневецька, Г. С. Гончарова, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко та інші. Питання змісту та структурних елементів трудової функції працівника було предметом досліджень таких вчених: М. Д. Бойко, О. Гевел, О. Є. Костюченко, О. В. Лавріненко, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.

**Метою** статті є комплексне дослідження змісту та специфіки трудової функції працівника, як обов'язкової умови трудового договору через основні елементи, такі як «професія», «спеціальність», «спеціалізація», «кваліфікація», «посада».

**Виклад основного матеріалу.** В науці трудового права панує думка, що обов'язковою для трудового договору є умова про трудову функцію працівника. Трудову функцію ще називають видом роботи.

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) [3, с. 91].

О. В. Лавріненко, П. Д. Пилипенко слушно наголошують, що серед найбільш дискусійних і складних у науці трудового права було й залишається питання про зміст і структуру трудової функції працівника [4, с. 302; 5, с. 61].

На жаль, у чинному трудовому законодавстві визначення трудової функції немає. Але позитивним моментом на шляху удосконалення трудового законодавства є присвячена їй окрема стаття проекту Трудового кодексу України. В ній, зокрема, йдеться про те, що основна трудова функція працівника визначається у посиланні в трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу на одну із передбачених класифікацією професій, що встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною класифікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, – кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці [6].

Для порівняння зазначимо, що згідно з вимогами ст. 57 Трудового кодексу РФ під трудовою функцією працівника розуміють роботу за посадою згідно із штатним розписом, професією, спеціальністю із зазначенням кваліфікації, конкретний вид роботи, що доручається працівнику.

Трудова функція – це конкретна, визначена в трудовому договорі робота, з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації і посади працівника. Сторони трудового договору самостійно встановлюють той обсяг робіт, який виконуватиме працівник, у тому числі й за кількома спеціальностями і посадами.

Як зазначає О. Є. Костюченко, для розкриття сутності трудової функції працівника слід виділити такі складники її змісту, як «рід трудової діяльності», «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». 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. Така думка має право на існування, а підхід досить детально розкриває логічну послідовність і залежність одних елементів від інших [7, с. 356].

Першим елементом розглянемо професію, оскільки від неї походять і залежать усі інші елементи трудової функції. У Довіднику кваліфікаційних характеристик зазначено, що «професія – це здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації» [8].

Наступним елементом, що складає зміст трудової функції, є спеціальність як рід (вид) трудової діяльності, що вимагає відповідних спеціальних знань і навичок, набутих у процесі фахової освіти й практичного досвіду. Спеціальність 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, 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 математики, лікар-педіатр) [9, с. 111].

Спеціалізація – це деталізація фаху, набуття особою здатності виконувати окремі завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності. Можна сказати, що це додаткові спеціальні знання та навички у будь-якій сфері. Як приклад візьмемо спеціальність «правознавство», до якої входять спеціалізації: цивільне та трудове право, господарське право, транспортне право тощо.

Але для визначення конкретної роботи, яку буде виконувати працівник, необхідно врахувати також кваліфікацію працівника.

С. М. Прилипка і О. М. Ярошенко 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. Кваліфікація є ступенем професійної навченості, тобто рівнем підготовки, досвіду і знань із певної спеціальності. У дипломі спеціаліста чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (економіст, юрист тощо) [10, с. 295].

У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників кваліфікація характеризується як «здатність особи виконувати завдання й обов'язки певної роботи». Однак, більш слушним є визначення, яке знайшло своє закріплення в інструкції «Про встановлення груп інвалідності», де кваліфікація розглядається як рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що підтверджується встановленими законодавством документами (атестат, диплом, свідоцтво та ін.) [11]. Виходячи з відповідного аналізу національного законодавства, доречно було б закріпити дане поняття на національному рівні і відобразити його в проекті Трудового кодексу України з урахуванням досвіду нормотворчої практики зарубіжних країн.

Поняття «компетентність» визначається як спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу, 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 (володіння певними знаннями, ініціативність, креативність, самостійність, самоконтроль).

Посада – це службове положення працівника, зумовлене колом його обов'язків, посадовими правами та характером відповідальності. Сама по собі вказівка на найменування посади нічого не дає. Необхідно вказати перелік основних прав і обов'язків працівника, покладених на нього у зв'язку з роботою за конкретною посадою. По суті, це дуже важлива складова трудової функції як обов'язкової умови, яку сторони трудового договору повинні погодити. Проте роботодавці досить часто ухиляються від встановлення кон-

кретних прав і обов'язків працівника, а також від своїх обов'язків у трудових договорах. Звідси на практиці обов'язки працівника можуть бути досить невизначеними і надзвичайно великими, а обов'язки роботодавця встановлені в найзагальнішому вигляді, а отже, нездійсненні. Права і обов'язки сторін, викладені в такому абстрактному вигляді, жодним чином не допомагають у конкретизації прав і обов'язків працівника за посадою, а отже, не індивідуалізують трудову функцію працівника.

Слід звернути увагу на те, що на практиці залишається не вирішеною проблема роботи за посадами, які не визначені в класифікаторі професій. Дана проблема полягає в тому, що досить часто трапляються випадки, коли роботодавець приймає на роботу і призначає працівника на посаду, яка не відображена в класифікаторі професій. Таким чином, найменування посади не відповідає виконуваній роботі. А отже, відбувається порушення трудового законодавства з боку роботодавця стосовно виконання чітко визначеної трудовим договором трудової функції працівника.

**Висновки.** Отже, трудова функція – це конкретна, визначена в трудовому договорі робота, з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації і посади працівника. Зміст трудової функції – це конкретне коло обов'язків працівника, що встановлюється трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою, посадовою інструкцією, а також погоджується сторонами трудового договору, враховуючи, з одного боку, специфіку організації виробничого процесу, а з іншого – професійні можливості та індивідуальні особливості працівника. Трудова функція, як «серцевина» трудового договору, повинна бути індивідуалізована, адже тільки так можна визначити, що конкретно вимагається від працівника у зв'язку з його роботою.

Елементами трудової функції є: а) професія – це рід трудової діяльності, якому притаманний комплекс спеціальних знань, умінь і навичок, якими повинен оволодіти працівник в ході здобуття освіти та які дають можливість займатися відповідною діяльністю; б) спеціальність – це сукупність набутих пра-

цівником шляхом спеціальної підготовки й досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах тієї чи іншої професії; в) кваліфікація – це рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що підтверджується встановленими законодавством документами; г) спеціалізація – це деталізація фаху, набуття особою здатності виконувати окремі завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності; г) посада – це службове положення працівника, зумовлене колом його обов'язків, посадовими правами та характером відповідальності, що визначає місце і роль працівника в тій чи іншій організації.

Всі структурні елементи трудової функції мають велике значення як для працівника, так і для роботодавця. Всі елементи тісно пов'язані між собою і взаємозалежні, а відсутність будь-якої складової призводить не лише до порушення принципу визначеності трудової функції, а й до порушення умов трудового договору в цілому.

#### *Література*

1. Конституція України 1996 р. із змінами і доповненнями / Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення / О. Гевел // Право України. – 2002. – № 4. – С. 89–93.
4. Лаврінченко О. В. Трудова функція працівника як обов'язкова умова трудового договору: теоретико-прикладні аспекти та шляхи вдосконалення загального й спеціального законодавства України про працю / О. В. Лаврінченко // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 301–328.
5. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: монографія / П. Д. Пилипенко. – Київ: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.
6. Проект Трудового кодексу України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

7. *Костюченко О. Є.* Питання трудової функції працівника в проекті Трудового кодексу / О. Є. Костюченко // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 355–359.

8. *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](http://hrliga.com/docs/327_KP.htm).

9. *Бойко М. Д.* Трудове право / М. Д. Бойко. – К.: Олан, 2002. – 345 с.

10. *Прилипко С. М.* Трудове право України: [підручник] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с.

11. *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.

#### References

1. *Konstitucija* Ukraini 1996 r. iz zminami i dopovnennjami / Oficijnij sajt Verhovnoi Radi Ukraini / [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

2. *Kodeks zakoniv pro pracju: Zakon* Ukraini vid 10 grud. 1971 r. № 322-VIII // Vidomosti Verhovnoi Radi URSR. – 1971. – Dodatok do № 50. – St. 375.

3. *Gevel O.* Trudova funkcija ta porjadok її viznachennja / O. Gevel // Pravo Ukraini. – 2002. – № 4. – S. 89–93.

4. *Lavrinenko O. V.* Trudova funkcija pracivnika jak obov'jazkova umova trudovogo

dogovoru: teoretiko-prikladni aspekti ta shljahi vdoskonalennja zagal'nogo j special'nogo zakonodavstva Ukraini pro pracju / O. V. Lavrinenko // Forum prava. – 2009. – № 1. – S. 301–328.

5. *Pilipenko P. D.* Pidstavi viniknennja individual'nih trudovih pravovidnosin: monografija / P. D. Pilipenko. – Kiiiv: T-vo «Znannja», KOO, 2003. – 146 s.

6. *Proekt* Trudovogo kodeksu Ukraini. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

7. *Kostjuchenko O. E.* Pitannja trudovoi funkcii pracivnika v proekti Trudovogo kodeksu / O. E. Kostjuchenko // Forum prava. – 2009. – № 3. – S. 355–359.

8. *Klasifikator* profesij DK 003:2010: zatverdzenij Nakazom Derzhavnogo komitetu Ukraini z pitan' tehnicnogo reguljuvannja ta spozhivchoi politiki vid 28 lipnja 2010 r. № 327 [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: [http://hrliga.com/docs/327\\_KP.htm](http://hrliga.com/docs/327_KP.htm).

9. *Bojko M. D.* Trudove pravo / M. D. Bojko. – K.: Olan, 2002. – 345 s.

10. *Prilipko S. M.* Trudove pravo Ukraini: [pidruchnik] / S. M. Prilipko, O. M. Jaroshenko. – 2-ge vid., pererob. i dop. – H.: FINN, 2009. – 728 s.

11. *Instrukcija* pro vstanovlennja grup invalidnosti: zatverdzena Nakazom Ministerstva ohoroni zdorov'ja Ukraini vid 7 kvitnja 2004 r. № 183 // Oficijnij visnik Ukraini. – 2004. – № 17. – St. 1235.

А. В. Дигтяренко

**ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ РАБОТНИКА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ  
УКРАИНЫ: СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ**

Национальный авиационный университет  
проспект Космонавта Комарова, 1, 03680, Киев, Украина  
E-mail: annet\_femida@ukr.net

**Цель:** рассмотреть содержание и основные элементы трудовой функции как обязательного условия трудового договора по законодательству Украины. **Методы исследования:** основное внимание акцентируется на раскрытии сущности трудовой функции работника, как обязательного условия трудового договора через основные элементы, такие как «профессия», «специальность», «специализация», «квалификация», «должность». **Обсуждение:** обосновывается, что все структурные элементы трудовой функции имеют большое значение как для работника, так и для работодателя, все элементы тесно связаны между собой и взаимозависят друг от друга. **Результаты:** сделан вывод о том, что отсутствие какой-либо составляющей приводит к нарушению принципа определенности трудовой функции и условий трудового договора в целом.

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

A. Digtyarenko

**LABOR FUNCTION OF THE EMPLOYEE UNDER THE LEGISLATION  
OF UKRAINE: CONTENT AND MAIN ELEMENTS**

National Aviation University  
Kosmonavta Komarova Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine  
E-mail: annet\_femida@ukr.net

**The aim:** to consider the content and basic elements of the labor function as a mandatory condition for an employment contract under the legislation of Ukraine. **The methods of the research:** the main attention is focused on the disclosure of the essence of the labor function of the employee as a mandatory condition of the employment contract through the main elements such as «profession», «speciality», «specialization», «qualification», «position». **Discussion:** it is substantiated that all structural elements of the labor function are of great importance both for the employee and for the employer, all the elements are closely interconnected and interdependent. **Results:** it is concluded that the absence of any component leads to a violation of the principle of certainty of the labor function and the terms of the employment contract as a whole.

**Keywords:** labor contract, labor function of the employee, profession, specialty, specialization, qualification, position.