

ПРАВО

УДК 349.2 (470)

И.И. Андриановская, Т.А. Зыкина

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ И НОВИЗНА В ФОРМИРОВАНИИ ПРАВОВОЙ МОДЕЛИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА

Рассмотрено соотношение преемственности и новизны в нормах о трудовой функции. В ходе исследования показана эволюция исследуемых норм. Выявлены неточности в действующих нормах, дублирование отдельных положений. Предложены варианты устранения обнаруженных неточностей в определении трудовой функции. Подчеркивается сложность применения данных норм и сформулирован вывод о целесообразности разработки уточненной модели трудовой функции работника.

Ключевые слова: преемственность; новизна; работник; работодатель; модель трудовой функции.

Процесс развития права, его отраслей весьма сложен. В современных условиях оно формируется под влиянием двух взаимосвязанных процессов: преемственности и новизны. Такое развитие отечественного права, как нам представляется, вполне закономерно. С одной стороны, оно формируется на основе сложившихся преемственных положений (правил), получивших закрепление в праве; с другой – под воздействием новых явлений (экономического, социального, политического характера). Эти процессы оказывают влияние на правовые отрасли по-разному. В трудовом праве как отрасли права преемственность проявляется в сохранении отдельных норм, положений, определяющих содержание и структуру отрасли в целом¹.

Преемственные нормы составляют основу трудового права, его институтов, новые нормы вводятся в правовую материю, дополняя и развивая действующие. Нельзя не отметить, отдельные термины в ранее действовавших кодексах лишь упоминались, ныне они получили легальное закрепление. Например, в российском и советском трудовом законодательстве не было легального определения трудовой функции, оно формировалось на протяжении всего периода становления и развития российского законодательства: от КЗоТ 1918 г. вплоть до современного состояния законодательства о труде. Так происходило со многими нормами, отдельными положениями трудового права, включая использование международных правовых норм [2].

Необходимо отметить, что процесс развития норм обусловлен различными факторами, он может быть как целенаправленным, так и спонтанным (что бывает нередко). Особая сложность формирования права в сложившихся социально-экономических условиях объясняется тем, что юридическая материя всегда имеет определенные формы. Их можно определить как модели, конструкции, стандарты, отражающие вовне совокупность факторов: объективных и субъективных, индивидуальных и коллективных, экономических, социальных и других. Отдельные понятия, конструкции, в том числе и феномен трудовой функции, не являются исключением. Поэтому сам процесс объективации права происходит в современной действительности во многом спонтанно, под влиянием реализации ряда норм на практике, по

сути, в процессе складывающихся отношений в сфере применения труда.

В контексте сказанного есть смысл использовать моделирование как способ совершенствования правовых норм. Как отмечается в юридической литературе, процесс материализации права занимает по большей части довольно длительный период, проявление права происходит через различные модели, роль которых в развитии юридической науки чрезвычайно велика. Среди теоретических моделей различают теории, законы, гипотезы и пр., в них проявляются отличительных свойства реальных объектов. Так, необходимость создания мотивированной базы для совершенствования правовых норм, регулирующих социально-трудовые отношения, объективно вызвала интерес к изучению правомерного поведения работников и способствовала разработке научно обоснованной теории моделей правомерного поведения работников [3].

К использованию моделирования в современных условиях прибегают, например, при создании модельных законов. Модельные законы, модельные нормы, позволяют урегулировать трансграничные отношения в сфере применения труда. В настоящее время потребность в модельном трудовом законодательстве следует из необходимости создания одинаковых условий трудовой деятельности для стран – членов Евразийского экономического союза, объединяющем Россию, Армению, Казахстан, Белоруссию и Киргизию [4–6]. Модельные нормы носят универсальный характер для стран, применяющих труд работников. Основной, на наш взгляд, должна быть норма о трудовой функции работника, которая должна найти воплощение в законодательстве ряда государств, в том числе и в рассматриваемом регионе.

Формирование понятия трудовой функции было объективно обусловлено практической необходимостью создания для работников и работодателей такой нормы, в соответствии с которой следовало обозначить четкие критерии требований работодателя к работнику и работника к работодателю по поводу заключения и выполнения трудового договора.

Последовательное изменение научных взглядов на модель трудовой функции можно разделить на несколько этапов, в зависимости от действовавших в эти временные промежутки трудовых кодексов, в содер-

жании которых отразились исторические особенности развития нашей страны.

Первым этапом следует считать период с 1918 по 1922 г., со времени вступления в законную силу первого в истории России КЗоТ 1918 г. Это не только время зарождения всего российского трудового права, но также годы революции и Гражданской войны. Сложности выживания молодой республики отражались в трудовом законодательстве, допускавшем применение принудительного труда лиц, «работающих за вознаграждение».

Формированию модели трудовой функции в этот период способствовало установление требований к учету специальности работника. В ст. 6 КЗоТ 1918 г. содержалось положение о том, что труд может применяться в форме предоставления индивидуальных личных услуг и выполнения отдельной, определенной работы, которые регламентируются тарифными положениями, вырабатываемыми соответствующими профессиональными союзами и утверждаемыми Народным комиссариатом труда. Статьями 10–11 КЗоТ РСФСР 1918 г. признавалось право на труд по своей специальности и за вознаграждение для всех трудоспособных граждан (в первую очередь для лиц, обязанных трудовой повинностью). При отсутствии работы по специальности у отдела по распределению рабочей силы существовала возможность перенаправлять отдельных трудящихся и их группы на работы по другой специальности. Требование к предоставлению работы по специальности, тем не менее, не раскрывалось в законодательстве и могло быть нарушено без учета мнения самого трудящегося. Этот период можно определить как период генезиса исследуемой категории. На начальном этапе становления трудового законодательства только формируется модель трудовой функции, полагаем, что здесь законодатель ограничивался лишь указанием на ее необходимость, но не отмечал безусловность учета квалификации работника при заключении трудового договора.

Второй этап – самый продолжительный по действию важнейшего кодифицированного акта в современной истории трудового права – КЗоТ РСФСР 1922 г., он длился около 50 лет, на этот период пришлось предвоенное, военное и послевоенное время.

В ст. 28 КЗоТ 1922 г. устанавливалось, что условия трудового договора определяются соглашением сторон. Недействительными признавались условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законами о труде, условиями коллективного договора и правилами внутреннего распорядка, распространяющимися на данное предприятие или учреждение (ст. 4, 15, 19 и 52–55), а также условиями, клонящимися к ограничению политических и общегражданских прав трудящегося.

В соответствии со ст. 35. работник не имел права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу. Можно сделать вывод, что данным положением впервые в российском трудовом законодательстве установлено требование личного выполнения трудовой функции (исключением являлась артель, которая по общему пра-

вилу могла самостоятельно заменять одних членов артели другими).

Еще одно важное обстоятельство, оказавшее влияние на формирование модели трудовой функции работника, следует из указания в ст. 36 КЗоТ 1922 г. на то, что наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законам о труде. При временном отсутствии работы, соответствующей трудовому договору, нанимателю предоставлялось право перевести нанятого на другую, соответствующую его квалификации работу, а в исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанявшемуся может быть поручена работа другого рода, хотя бы и не соответствующая его квалификации. Но самого определения «рода работы» законодательство не содержало.

В ст. 63 КЗоТ 1922 г. содержалось указание на особые условия оплаты труда при выполнении нанявшимся работы, для которой нужны специальные знания или особая подготовка.

Следует понимать, что особенности конструкции трудовой функции, которые отличали ее формирующуюся модель на втором этапе становления российского трудового законодательства, отличались указанием на род деятельности в соответствии с квалификацией, необходимость в отдельных случаях обуславливать наем на работу наличием специальных знаний или особой подготовки (фактически – учет образования).

Необходимо отметить последовательную преемственность между первым и вторым этапами в становлении модели трудовой функции, проявляющуюся в необходимости учета специальности работника (рода деятельности). Новизна второго этапа выразилась в указании на личный характер трудовых отношений.

Становление и развитие третьего этапа происходило исключительно в мирное время, и его длительность определяется с 1971 по 2001 г. в соответствии с периодом применения КЗоТ РФ 1971 г. Здесь также можно отметить проявление последовательной преемственности, отражающейся в основных нормативных правовых актах отрасли весьма продолжительное время [1. С. 40]. В этот период рассматриваемые нормы совершенствуются. Происходит конкретизация трудовой функции работника в части определения трудового договора. Поскольку трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку (ст. 15 КЗоТ), постольку условие о трудовой функции является основным условием трудового договора. Идея трудовой функции позволяет теперь учесть специальность, квалификацию и должность работника, что получило развитие и дальнейшее закрепление в ТК РФ 2001 г.

Четвертый этап, по сравнению с предыдущими, отличается сложностью становления современного трудового законодательства, поскольку в его содержании необходимо зафиксировать особенности взаимодей-

ствия на рынке труда многих новых субъектов, представляющих как работодателя, так и работника. На этом этапе развития конструкция трудовой функции получила законодательное оформление, ее современное определение содержится в ст. 15 ТК РФ: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Нельзя не заметить, что это же определение включено в ст. 57 ТК РФ. В указанных статьях это определение заключено в скобки, следовательно, носит поясняющий характер. Полагаем, в современных условиях правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, есть смысл исключить дублирование положений о трудовой функции, заключенных в скобки в ст. 15 и 57 ТК РФ. Считаем целесообразным, извлечь из этих статей фрагмент о трудовой функции и оформить понятие трудовой функции в виде отдельной статьи в Трудовом кодексе. Логично эту статью поместить после ст. 60 ТК РФ, устанавливающей запрет требовать выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Полагаем, что определение трудовой функции в отдельной статье кодекса в данном случае не нарушит согласованности норм в рамках института трудового договора.

Новые требования к профессиональным способностям и возможностям работников привели к необходимости разработки профессиональных стандартов, в связи с чем появилась «обобщенная трудовая функция», под которой понимается совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе (бизнес-процессе).

Трудовая функция работника отражает его возможность реализовать себя в труде и намерения работодателя получить необходимую ему работу от конкретного работника. По этой причине трудовая функция всегда является индивидуальной категорией. Но поскольку намерения работника и работодателя относительно трудовой функции работника часто не совпадают, законодатель принимает нормативные акты (которые затем конкретизируются как в коллективно-трудовых, так и в индивидуально-трудовых отношениях), где отражаются основные вопросы, касающиеся прав и обязанностей работника в труде, а также прав и обязанностей работодателя, затрагивающих трудовую функцию работника.

Если понимать трудовую функцию как отражение совокупности возложенных на работника обязанностей перед работодателем, то необходимо установить, какие законные требования он может предъявить к работнику по выполнению данной работы, соответствующие его квалификации, образованию, опыту работы, стремлению к обновлению профессиональных знаний. Полагаем, что такое понимание трудовой функции совпадает с правовым положением работника.

Мы склоняемся к мысли о том, что трудовая функция – основное условие трудового договора, на ее базе формируется объем прав и обязанностей работника. Более того, и законодатель представляет трудовую функцию важнейшим условием трудового

договора (ст. 56, 57 ТК РФ). По сути, в каждом конкретном случае трудовую функцию следует рассматривать исключительно как принадлежащую конкретному работнику, поэтому имеет значение совокупность его физических и моральных качеств. Работник является носителем личностных (социально значимых) качеств, которые он путем включения в разнообразные общественные отношения использует в своей трудовой деятельности [7. С. 101–122]. Небезынтересно заметить, что здесь речь идет не только о профессиональном уровне работника. Личностные качества работника влияют на добросовестное выполнение трудовой функции.

Попутно отметим: формулировки понятия трудовой функции не было в законодательстве до тех пор, пока существовала возможность, независимо от договоренности сторон об определенных трудовых обязанностях, без согласия работника использовать его трудовые возможности в других сферах, определяемых работодателем. И причин этому было много в разные периоды от разрухи, существовавшей в первые годы установления советской власти, до необходимости послевоенного восстановления народного хозяйства, решения продовольственной проблемы и пр. Само определение исследуемой правовой категории, как и многих других, основано на имеющихся в теории трудового права научных положениях. Закреплению в Трудовом кодексе РФ категории «трудовая функция» предшествовала длительная эволюция научных взглядов на содержание данной категории, а также развитие отечественного трудового законодательства в части норм, регулирующих ее определение [8. С. 21–23]. Только ныне, исходя из основополагающей конституционной нормы (ст. 37 Конституции РФ 1993 г.), установившей свободу труда, стало возможным перейти к осознанному оформлению в законодательстве понятия трудовой функции работника.

Свободное проявление труда не совместимо с принудительным использованием трудовых возможностей работника (за исключением экстраординарных обстоятельств, например, при стихийном бедствии). Но всегда требуется конкретизация его возможностей и обязанностей. Право на свободный труд в настоящее время рассматривается с позиций индивидуального предпочтения в его пользовании или неиспользовании, включая выбор сферы приложения своих способностей [9. С. 56–67].

Все большее внимание уделяется в настоящее время вопросам нетипичного труда: телеработа, дистанционный труд, при котором классическая модель трудовой функции имеет определенные особенности, связанные с уровнем экономической зависимости работника от работодателя [10].

Историческая последовательная преемственность в становлении российского трудового законодательства позволила создать современную модель трудовой функции работника. Новизна в ее содержании определяется не только свободой предоставления работником своих способностей работодателю с учетом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работ-

нику работы, но также необходимостью руководствоваться при этом вновь принятыми профессиональными

стандартами и уровнем экономической зависимости работника от работодателя.

ПРИМЕЧАНИЕ

¹ В этой работе автор представляет преемственность в праве как специфическое качество права, позволяющее формировать действующее право на основе исторически сложившихся наиболее оптимальных норм (их отдельных положений). При этом отмечает, что преемственные и новые нормы должны находиться в гармонии (быть согласованы между собой), поскольку жизнеспособны только те новые нормы, которые основаны на преемственных и развивают их [1. С. 10–15].

ЛИТЕРАТУРА

1. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России. М. : Юрлитинформ, 2015. 256 с.
2. Крылов К.Д. Международные трудовые стандарты для содействия миру и предотвращения кризисов // Вестник университета им. О.Е. Кутафина. 2017. № 10 (38). С. 53–64
3. Мордачев В.Д. Основные модели правомерного поведения работников : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1992. 38 с.
4. Головина С.Ю. К вопросу о необходимости принятия Основ трудового законодательства ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 2–4.
5. Кручинин А.В. Методологические предпосылки интеграции трудового законодательства стран ЕврАзЭС // Российский юридический журнал. 2011. № 5. С. 138–142.
6. Новрадова-Василиади С.М. Законодательство о рабочем времени государств – членов Евразийского экономического союза в условиях становления единого рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 56–59.
7. Зыкина Т.А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики. Архангельск : ИПЦ САФУ, 2012. 244 с.
8. Балицкий К.С. К вопросу о воплощении научных идей и концепций в трудовом законодательстве на примере категории «трудовая функция» // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 21–23.
9. Зыкина Т.А., Скорюков Н.М. Труд: социально-философское и нормативное измерения. Архангельск : САФУ, 2016. 101 с.
10. Лютов Н.Л. Социально-трудовые права в современном мире // Вестник университета им. О.Е. Кутафина. 2017. № 10 (38). С. 32–37.

Статья представлена научной редакцией «Право» 1 апреля 2019 г.

Continuity and Novelty in the Formation of the Legal Model of the Labor Function of an Employee

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal, 2019, 442, 204–208.

DOI: 10.17223/15617793/442/25

Irina I. Andrianovskaya, Academy of Labour and Social Relations (Moscow, Russian Federation). E-mail: anirina_inbox.ru

Tatiana A. Zykina, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov (Arkhangelsk, Russian Federation). E-mail: t.zykina@narfu.ru

Keywords: continuity; novelty; employee; employer; model of labor function.

In the present work, the questions of the evolution of the norms on the labor function of an employee that are changing under the influence of the processes of continuity and novelty occurring in the Russian law have been considered. It is noted that the historical features of Russia's development influenced the meaning and content of the analyzed norms. The modern definition of the labor function is fixed in Art. 15 of the Labor Code of the Russian Federation (LC RF): work in accordance with the staffing table, profession, specialty with an indication of qualification; a specific type of work is entrusted to an employee. Thus, the labor function is the most important condition of the employment contract (Art. 56, 57 of the LC RF). Moreover, the labor function is the main condition of the employment contract on the basis of which the scope of rights and duties of the employee is formed. In fact, in each specific case, the labor function should be considered solely as belonging to a particular employee. The subject of the study is separate norms of labor law, scientific views on the model of the labor function, historically established law enforcement practice. In the course of the research, the following tasks have been solved: the stages of transformation of the legal category under consideration have been determined, imperfection of the existing norms has been revealed, options for eliminating the revealed inaccuracies in the definition of the labor function have been suggested; attention has been paid to the difficulties in applying these norms; a conclusion has been formulated on the expediency of developing an improved model of the labor function of the employee. The study has been conducted on the basis of comparative, concrete historical, analytical and other methods. Based on the analysis of scientific provisions, the norms of the LC RF and the practice of their application, the following main conclusions have been formulated. (1) The definition of the "labor function" in the LC RF was preceded by a long evolution of scientific views on the content of this category. (2) In order to improve the legal regulation, it is expedient to exclude duplication of provisions on the labor function, enclosed in brackets in Articles 15 and 57 of the LC RF. To do this, it is necessary to extract from these articles a fragment about the labor function and formalize the concept of the labor function in the form of a separate article in the Labor Code, placing it after Art. 60 of the LC RF. The definition of the labor function in a separate article of the LC RF in this case does not violate the consistency of norms within the framework of the employment contract institution.

REFERENCES

1. Andrianovskaya, I.I. (2015) *Preemstvennost' v trudovom prave Rossii* [Continuity in the labor law of Russia]. Moscow: Yurлитinform.
2. Krylov, K.D. (2017) International labour standards of promotion peace and preventing crises. *Vestnik universiteta im. O.E. Kutafina*. 10 (38). pp. 53–64. DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.053-064
3. Mordachev, V.D. (1992) *Osnovnye modeli pravomernogo povedeniya rabotnikov* [The main models of employees' legitimate behavior]. Abstract of Law Dr. Diss. Leningrad.
4. Golovina, S.Yu. (2010) K voprosu o neobkhodimosti prinyatiya Osnov trudovogo zakonodatel'stva EvrAzES [On the need to adopt the Euro-Asian economic community Labor Law Fundamentals]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 3. pp. 2–4.
5. Kruchinin, A.V. (2011) Methodological preconditions of labour legislation of the Euro-Asian economic community countries' integration. *Rossiyskiy yuridicheskiy zhurnal – Russian Juridical Journal*. 5. pp. 138–142. (In Russian).

6. Novradova-Vasiliadi, S.M. (2017) Legislation on Working Time of Member States of the Eurasian Economic Union in the Context of Development of a Single Labor Market. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 1. pp. 56–59. (In Russian).
7. Zykina, T.A. (2012) *Realizatsiya prav rabotnikov: problemy teorii i praktiki* [Realization of the rights of workers: problems of theory and practice]. Arkhangelsk: IPTs SAFU.
8. Balitskiy, K.S. (2014) K voprosu o voploshchenii nauchnykh idey i kontseptsiy v trudovom zakonodatel'stve na primere kategorii "trudovaya funktsiya" [On the embodiment of scientific ideas and concepts in labor legislation on the example of the category "labor function"]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 2. pp. 21–23.
9. Zykina, T.A. & Skoryukov, N.M. (2016) *Trud: sotsial'no-filosofskoe i normativnoe izmereniya* [Labor: a socio-philosophical and normative dimension]. Arkhangelsk: NAFU.
10. Lyutov, N.L. (2017) Social and labour rights in the modern world. *Vestnik universiteta im. O.E. Kutafina*. 10 (38). pp. 32–37. (In Russian). DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.032-037

Received: 01 April 2019