

УДК 349.22

Мовчан А.О.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ПОРЯДКУ ДОБОРУ КАДРІВ

Стаття присвячена аналізу правового регулювання спеціального порядку добору кадрів. Проаналізовано окремі спеціальні способи добору кадрів. Досліджено правову сутність конкурсу та можливість застосування поліграфного пристрою при прийнятті на роботу. За результатами дослідження сформульовано пропозиції до проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: конкурсний порядок, добор кадрів, використання поліграфного пристрою.

Об'єктивні економічні потреби зумовили правове регулювання праці з превалюванням договірною регулювання відносин, що складають предмет трудового права, порівняно з моделлю правового регулювання часів СРСР, якій притаманне державно-правове регулювання. Де відносини із добору кадрів були формалізовані. У зв'язку з плановим державним розподілом кадрів роботодавець фактично позбавлявся можливості добору працівників, що максимально відповідають вимогам, обумовленим змістом та характером праці та умовами її виконання. Останнім часом роботодавці все більшу увагу приділяють локальній нормативності, де закріплюють порядок добору кадрів із використанням різноманітних способів.

Діяльність роботодавця з укомплектування підприємства, установи, організації (далі – підприємства) необхідними кадрами може обмежитись документально-ознайомчою процедурою. Вона полягає у перевірці роботодавцем передбачених законодавством документів, які потрібно надати особа-кандидат у працівники при влаштуванні на роботу. Оскільки мета добору кадрів полягає в об'єктивному виявленні рівня професійної підготовки, ділових, особистісних якостей, стану здоров'я та у визначенні відповідності характеристик особи-кандидата у працівники вимогам, що висуваються трудовою функцією, характером майбутньої роботи та умовами її виконання, інколи цієї стадії замало. Роботодавець застосовує спеціальні способи добору кадрів.

Метою статті є висвітлення конкурсу та використання поліграфного пристрою як способів добору кадрів, удосконалення правового регулювання застосування цих способів у контексті прийняття нового Трудового кодексу України.

В умовах сьогодення актуальності набула здатність людини до оволодіння новітніми інформаційними технологіями, пристосування до швидких виробничих змін, тощо. Гостро постала потреба якісного добору кадрів, дослідження та виявлення здібностей, можливостей, що сприятимуть плідній праці. Мова йде про застосування роботодавцем способів добору кадрів та висування до них законних вимог. У межах дослідження вважаємо за потрібне окреслити способи добору кадрів: використання поліграфного пристрою, конкурс.

В умовах сьогодення в оголошеннях про вакансії зустрічаються пропозиції перевірити за допомогою поліграфного пристрою не тільки одного з подружжя з метою отримання достовірних відомостей щодо його сумлінної поведінки, але й

пропозиції перевірки якостей особи-кандидата у працівники за допомогою спеціального технічного пристрою. Зокрема практика використання поліграфного пристрою поширюється при прийнятті на службу до ОВС, а також при доборі роботодавцем працівників на керівні посади. Необхідність використання спеціальних технічних засобів обумовлена тим, що кандидатами викривляються анкетні дані з метою нерозголошення біографічних відомостей, відомостей щодо наявності психічних захворювань, шкідливих звичок, тощо.

Слід зазначити, що ефективність використання поліграфного пристрою на стадії існування відносин із добору кадрів підтверджується зарубіжними та російськими вченими. Так, на думку Н. Власової, з 30 осіб, досліджуваних при доборі за допомогою поліграфного пристрою, продовжують служити 28. За той же період, у контрольній групі осіб, що не були протестовані за допомогою цього пристрою, з 30 продовжують службу 16 осіб. Поліграфний пристрій використовується як джерело психофізіологічного дослідження для перевірки достовірності відомостей про кандидата у працівники. На думку авторки, за результатами досліджень, отриманих завдяки пристрою, у роботодавця є можливість уточнити анкетні дані, подані кандидатом, щодо наявності другого громадянства, використання підроблених документів, відхилень у поведінці, викликаних зловживанням психотропними речовинами, шкідливих звичок та особливостей поведінки, а також фактів скоєння у минулому протиправних діянь [1, с. 38].

У наведеному прикладі доцільність використання поліграфних пристроїв обґрунтовується стабільністю трудових правовідносин, що виникатимуть при використанні зазначеного способу добору. Однак, з цією точкою зору важко погодитись, оскільки, як аргумент позитивності його використання, названо лише одиничні результати випробування його дієвості. До того ж не пояснюється, з яких саме причин певна кількість осіб групи, де проводилось випробування, полишили роботу. Причини нетривалості їх правовідносин із роботодавцем могли б обумовлюватись об'єктивними факторами, наприклад, пропозицією іншої роботи з більш високою заробітною платою, соціальними перевагами, тощо.

Щодо викладеного, зауважимо на необхідність, з одного боку, теоретичного обґрунтування практичного застосування при прийнятті на роботу спеціальних технічних пристроїв, що набуває практичного поширення. З іншого, наголошуємо на забороні їх використання при доборі кадрів із метою перевірки правдивості, поданих кандидатом відомостей, оскільки легальне застосування їх, як обов'язкового способу добору кадрів, наноситиме шкоду честі та гідності особи-кандидата у працівники. Можливість проведення опитування кандидатів при прийнятті на роботу за допомогою поліграфного пристрою повинна ґрунтуватись на законі та застосовуватись лише за письмовою згодою осіб, як додатковий спосіб добору роботодавцем необхідних кадрів.

Відповідно до чинного законодавства підставою виникнення трудових правовідносин слугує юридичний склад, що містить два юридичні факти: обрання за конкурсом і укладення трудового договору. Отже конкурс доцільно розглядати як спеціальний спосіб добору кадрів. Спеціальним він є, оскільки застосовується роботодавцем після документально-ознайомчої процедури, як загального способу добору кадрів. Мета його полягає у підвищенні об'єктивності відбору кваліфікованих спеціалістів, довірі цього відбору не одній особі – керівникові, а колегіальному органу, здатному оцінити професійні якості претендентів [2, с. 183].

Порядок заміщення посади за конкурсом може встановлюватись не тільки законом, а і статутом (положенням) конкретної організації. У такому випадку необхідно на рівні конкретної організації розробити Положення про проведення конкурсу, як локальний акт, і встановлення переліку посад, що підлягають заміщенню у конкурсному порядку. Введення в організації конкурсу на певні посади доцільно, оскільки дозволяє найбільш ефективно добрати кадри демократичним шляхом.

Вченню про конкурс присвячували наукові дослідження фахівці трудового права: О.С. Пашков, Т.В. Іванкіна, Є.В. Магницькі, В.А. Глозман, В.М. Смирнов, А.В. Завгородній, О.В. Гоц, А.В. Андрушко та ін. Щодо сутнісного змісту поняття, дослідники дійшли висновку, що конкурс є способом добору кадрів, за яким посада обіймається на підставі рішення колегіального органу [2, с. 154] кращим учасником чи учасником, що досяг найкращих показників [3, с. 98]. Конкурс може передбачати порівняння кандидатів як шляхом аналізу наданих документів, анкет, рекомендацій, так і шляхом проведення випробувань для забезпечення вибору найбільш підготовленої і кваліфікованої особи як працівника. Він є практичним інструментом, який характеризується дотриманням процедурного формалізму, що гарантує дієвість його результатів і забезпечує рівність доступу громадян до виконання роботи.

Конкурс є особливим, винятковим порядком, методом добору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади. Такої думки дотримуються В.А. Глозман, В.М. Смирнов, О.В. Гоц та А.В. Андрушко [4, с. 37; 5, с. 45; 6, с. 15; 7, с. 60].

За визначенням же Н. Думіна, під конкурсом слід розуміти форму реалізації права працівника на вибір роботи [8, с. 121].

При аналізі зазначених точок зору можна виокремити загальні ознаки конкурсу як трудового феномену, зокрема:

в основі його проведення наявні принцип змагальності кандидатів у працівники та рівності їх прав;

вимоги, що висуваються до учасників конкурсу, носять гласний характер;

порядок оцінювання якостей особи-кандидата на посаду відбувається не одноосібно роботодавцем, а колегіальним органом – конкурсною комісією. Це сприяє об'єктивності відбору кваліфікованих кадрів. Прийняте колегіальним органом рішення про обрання переможця конкурсу слугує юридичним фактом підставою виникнення трудових правовідносин [2, с. 154, 183];

рішення із підведення підсумків конкурсу виноситься більшістю голосів членів конкурсної комісії і оформляється протоколом;

дозволяє відібрати найкомпетентнішого кандидата.

Поряд із переліченими перевагами конкурс має певний недолік. При проведенні конкурсу можуть використовуватись методи оцінки професійних і особистісних якостей кандидатів, що не суперечать законодавству, включаючи співбесіду, анкетування, проведення групових дискусій, написання реферату з питань, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків і повноважень щодо державної посади, на заміщення якої претендує кандидат. При цьому оцінка професійних якостей ґрунтується на кваліфікаційних вимогах, що висуваються до відповідної посади. Оскільки конкурсна процедура полягає у порівнянні даних про кандидатів за документами, то можна констатувати, що ці відомості не дають повного уявлення про ділові якості осіб, які беруть участь у конкурсі [2, с. 187]. Конкурс не дає можливості визначити моральні якості претендентів, риси їх характеру [9, с. 122; 7, с. 78]. Тому зазначені якості, слід

перевіряти за допомогою проведення випробування або доцільним було б упровадити тестове опитування претендентів. Найчастіше особи, відповідальні за добір кадрів, не бажають аналізувати основні вимоги, що висуваються до кандидата на зайняття вакантної посади, лише розширюють коло кваліфікаційних вимог. Тільки вимога, яка висувається до кандидата, щодо наявності відповідних дипломів, не гарантуватиме добору підходящого за здібностями працівника. На нашу думку, добір кадрів необхідно пов'язувати з прогнозуванням майбутньої поведінки та розвитку здібностей особи-кандидата на вакантне робоче місце. Оцінка слабких та сильних боків кандидата у працівники несе інформацію про його здібності та придатність до роботи не менш значущу, аніж традиційні відомості про освіту та досвід роботи. Проведення останньої можливе за допомогою співбесіди, тестування, або ж із дорученням виконання пробного завдання, встановленням випробування.

Із особою, що перемогла на конкурсі, повинен укладатись трудовий договір. Однак строк, протягом якого це повинно відбутись, законодавчо не встановлений. Бажано його закріпити. Вважаємо у новому ТК закріпити обов'язок роботодавця укласти з переможцем конкурсу трудовий договір протягом 30 днів із дня оголошення результатів конкурсу. Ця норма слугуватиме гарантією для особи-кандидата у працівники.

Особливу роль у проведенні конкурсу виконує конкурсна комісія. Саме на неї покладається обов'язок організувати і провести відбір. Комісія є колегіальним представницьким органом, що здійснює заходи з попереднього відбору особи, з яким роботодавець буде укладати трудовий договір. З цієї точки зору комісія виконує функції роботодавця, оскільки надає йому допомогу у доборі необхідних кадрів. З другого боку, демократичний і гласний характер конкурсної форми добору кадрів передбачає, що вона забезпечує участь представників колективу працівників у процесі залучення кадрів. Вважаємо, що недоцільно протиставляти ці функції, вони доповнюють одна одну.

Для претендента на зайняття вакантної посади конкурсна комісія виступає як єдиний представник організації, до якої він бажає влаштуватись на роботу. З позиції ж роботодавця і трудового колективу комісія одночасно виражає їх волю і представляє повноваження. Тому, склад конкурсної комісії повинен містити працівників, що заслужили в організації повагу, досвідчених професіоналів, осіб, здатних об'єктивно оцінити і відібрати необхідного серед претендентів. Тому при затвердженні персонального складу комісії роботодавець повинен враховувати думку представників колективу працівників. Рішення про укладення трудового договору з особою, яка здобула перемогу у конкурсі, приймає роботодавець. Воно ґрунтується на поданій рекомендації конкурсної комісії або ж вченої ради. У науці трудового права точиться дискусія з приводу обов'язковості для роботодавця рішення конкурсної комісії щодо обрання переможця. Певні дослідники дійшли висновку, що рішення колегіального органу є обов'язковим для роботодавця [2, с. 182-190; 10, с. 136, 11, с. 54, 12, с. 62; 13, с. 84; 14, с. 100]*. Проте, зустрічаються твердження, що таке рішення для останнього має силу ли-

* Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. – М.: Юрид. лит, 1989. – С. 182-190; Срьоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 1998 – С. 136; Срьоменко В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців // Право України. – 1997. – № 5. – С. 54; Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин // Право України. – 2000. - № 1. – С. 62; Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2005. – С. 84; Завгородний А. Практика замещения должностей научно-педагогических

ше рекомендації. Так, В.М. Смирнов зазначає, що довіряючи рішення компетентного колегіального органу, “який цілком здатен об’єктивно і правильно вирішити питання щодо здібностей та освіченості претендента на вакантну посаду”, роботодавець все ж таки самостійно приймає рішення з приводу укладення або відмови в укладенні трудового договору з переможцем конкурсу [15, с. 6]. А.В. Андрушко зауважує, “з моменту обрання претендента за конкурсом можливість виникнення трудових правовідносин залежить від укладення трудового договору. Укласти чи не укласти трудовий договір з переможцем конкурсу – це право роботодавця, а не його обов’язок”. Науковець запропонувала внести зміни до чинного законодавства закріпивши таку норму: “Правове призначення конкурсної комісії – надати керівникові обґрунтовані пропозиції про те, кого із осіб, які беруть участь у конкурсі, призначити на посаду державного службовця. Рішення про укладення трудового договору з переможцем конкурсу приймає керівник органу державної служби” [7, с. 74]. Рішення, прийняті конкурсною комісією (вченою радою) є відповідним юридичним фактом у складному юридичному факті виникнення трудових правовідносин. А. В. Завгородній, досліджуючи питання конкурсного заміщення науково-педагогічних засад, зауважив на тому, оскільки вчена рада вищого навчального закладу не може виступати в якості виконавчого органу юридичної особи, оскільки відбувається своєрідний розподіл компетенції між вченою радою і ректором як колегіальним і виконавчим органами вищого навчального закладу. Звідси вчена рада має право виносити, але не має права виконувати, рішення. Ректор же, навпаки, наділений правом виконання рішення, “але не має права виносити рішення про обрання (не обрання) претендентів” [14, с. 100]. Цілком поділяючи думку науковців, вважаємо за доцільне скористатись цим аргументом і поширити його на конкурсний порядок відбору кадрів. Наголосити на тому, що рішення колегіального органу – конкурсної комісії повинно мати для роботодавця рекомендаційний характер.

Пропонуємо у новому ТК України закріпити статтю такого змісту: “Трудові правовідносини на підставі трудового договору в результаті обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади виникають, якщо законом, іншим нормативно-правовим актом, статутом (положенням) чи локальним нормативно-правовим актом організації передбачені перелік посад, що підлягають заміщенню за конкурсом, і порядок конкурсного обрання на ці посади.

Роботодавець зобов’язаний укласти з переможцем конкурсу трудовий договір протягом 30 днів з дня оголошення результатів конкурсу.

Якщо особі буде неправомірно відмовлено в укладенні трудового договору, вона вправі оскаржити таку відмову у прийнятті на роботу в судовому порядку”.

Список використаних джерел та література:

1. Исаева Л. Практика использования полиграфных устройств // Законность. – 2008. - № 3 (881). – С. 36-38.
2. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. – М.: Юридическая литература, 1989. – 288 с.
3. Труханович Л.В., Шур Д.Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности. – М.: Финпресс, 2003. – 160 с.
4. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников. – Минск: Изд-во Минск. гос. ун-та, 1981. – 71 с.

5. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. – Л.: Ленингр. гос. ун-т, 1960. – 159 с.
6. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004. – 20 с.
7. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: Моногр. – Х.: Консум, 2006. – 156 с.
8. Думин Н. Конкурс – форма реализации права на выбор работы // Социалист. труд. – 1979. - № 7. - С. 121.
9. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 2006. – 212 с.
10. Єрьоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 1998 – 195 с.
11. Єрьоменко В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців // Право України. – 1997. – № 5. – С. 52-55.
12. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин // Право України. – 2000. - № 1. – С. 659-62.
13. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2005. – 219 с.
14. Завгородний А. Практика замещения должностей научно-педагогических работников в порядке конкурса в вузах: необходимость теоретического осмысления // Известия вузов. Правоведение. – 2004. - № 5. – С. 88-106.
15. Смирнов В.Н. Конкурс в советском праве: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Моск. гос. ун-т. – М., 1962 – 22 с.

Мовчан А.О. Правове регулювання спеціального порядку отбору кадрів.

Стаття посвячена аналізу правового регулювання спеціального порядку підбору кадрів. Проаналізовані деякі спеціальні способи підбору кадрів. Исследована правова сутність конкурсу і можливість застосування поліграфічного пристрою при прийомі на роботу. По результатам дослідження сформульовані пропозиції в проєкт Трудового кодексу України.

Ключевые слова: конкурсний порядок, отбор кадрів, використання поліграфічного пристрою.

Movchan A.O. The legal regulation of special procedure during employment selection.

The article dedicated to analysis of legal regulation of special procedure during employment selection. Have been researched some individual special methods of employment selection. Thus, were examined the legal essence of employment competition and polygraph detector using. The conclusions were drawn as proposals to the Labor code project.

Key words: competitive order, selection of personnels, using of polygraph device.

Надійшла до редакції 20.10.2008 г.