

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.22

Лукашева Н.М.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗБОРУ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ПРАЦІВНИКІВ ТА ПЕРЕВІРКИ ЇХНЬОЇ ВІДПОВІДНОСТІ УСТАНОВЛЕНИМ ВИМОГАМ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

У статті обґрунтовується необхідність диференціювати межі допустимого збору інформації про робітників залежно від громадської значимості виконуваних ними трудових функцій.

Ключові слова: збір інформації, трудові функції.

Незважаючи на практичне значення проблеми встановлення відповідності працівників нормативно передбаченим вимогам, вона не стала предметом належної уваги з боку науковців. Свого часу предметом дисертаційного дослідження були питання визначення кваліфікації працівників [9]. Але подальші дослідження в цьому напрямку не здійснювалися.

Метою цього дослідження було встановлення стану правового регулювання тих аспектів трудових відносин, які пов'язані із збором інформації та перевірки відповідності працівників встановленим вимогам при прийнятті на роботу.

Стосовно збору відомостей про претендента на певну посаду чи робоче місце склалася досить невизначена і суперечлива ситуація. З одного боку, законодавством прямо встановлюються численні вимоги до працівників, а інші вимоги із законодавства „випливають”. З іншого боку, легально визнаються вкрай обмежені можливості збору та перевірки відомостей про претендентів на посади та робочі місця. І можливості отримання роботодавцем відомостей про претендентів на посаду чи робоче місце ще більше будуть звужені з прийняттям Трудового кодексу, якщо не будуть виключені із проекту Трудового кодексу положення про те, що записи до трудової книжки роботодавця здійснює лише на вимогу працівника, а пред'явлення трудової книжки при прийнятті на роботу є обов'язковим. Треба більшою мірою йти не шляхом проголошення декларацій, а шляхом вирішення проблем в існуючих реальних умовах. У літературі описується, як французькі підприємства підшукують потенціальних працівників та збирають про них відомості [10, с. 21-23]. Але ж в Україні таке збирання відомостей вступає у суперечність з законом.

Насамперед доцільно було б критично оцінити найближчий національний історичний досвід співвідношення закону та суспільних відносин, який (досвід) оцінюється як такий, при якому суспільні відносини найбільшою мірою були віддалені від закону [11]. Про це нам сказав американський науковець. Вітчизняні науковці не схильні у такий рішучий спосіб оцінювати вітчизняний же досвід правового регулювання суспільних відносин. Чинне законодавство вкрай обмежує або взагалі виключає можливість збору та перевірки відомостей про претендентів на посаду чи робоче місце з метою встановлення його відповідності встановленим вимогам. Що насправді діється в країні у цій сфері, – це належним чином не фіксується і не доводиться до відома громадян. Повідомляється, однак, що Україна входить до трійки держав, що є

найбільшими споживачами систем „поліграф”, більш відомих під назвою „детекторів брехні”. Якби вони не використовувалися для перевірок працівників, такої великої потреби в них не було б.

Установлена загальна заборона збирати відомості про особу без її попередньої згоди, якщо інше не встановлене законом (частина четверта ст. 23 Закону „Про інформацію” [12]). Навіть Закон „Про державну службу” [13] не передбачає можливості збору відомостей про претендентів на посади та їх перевірки. Не передбачена перевірка даних декларацій про доходи і зобов’язання фінансового характеру претендента на посаду чи державного службовця, який обіймає посаду в державному апараті та даних про нерухоме, цінне майно, про вклади в банках і цінні папери державного службовця та членів його сім’ї (ст. 13 Закону „Про державну службу”). Лише із положення про те, що „подання державним службовцем неправдивих відомостей щодо його доходів, передбачених ст. 13 названого Закону, є підставою для припинення державної служби”, можна було б зробити висновок про те, що перевіряти правдивість цих відомостей можливо. Але ж такий висновок був би дуже далеким від змісту п. 7 частини першої ст. 30 цього Закону, яка встановлює таку підставу припинення державної служби. Крім того, підставою припинення державної служби називається подання неправдивих відомостей лише про доходи державного службовця, тоді, як ст. 13 Закону „Про державну службу” передбачає стосовно відповідних категорій державних службовців подання відомостей не тільки стосовно себе, а і стосовно членів сім’ї.

Отже, Кодексом законів про працю [1] треба передбачити можливість збору та перевірки відомостей про претендентів на певні посади або робочі місця незалежно від згоди на це претендента, якщо це передбачено спеціальним законом. У решті випадків збирання відомостей про претендента на посаду чи робоче місце з метою встановлення відповідності претендента встановленим вимогам треба допустити за наявності його згоди, а відсутність такої згоди має бути визнана підставою для відмови в прийнятті на роботу. Слід прямо встановити, що роботодавці мають право збирати відомості про претендентів на посади, робочі місця в межах, в яких це необхідно для прийняття ними обгрунтованого рішення.

Встановлена обов’язкова спеціальна перевірка відомостей, що подають лише кандидати на окремі посади державних службовців [14]. Рівень цього акта законодавства (затверджений Указом Президента України) не відповідає вимогам частини третьої ст. 23 Закону „Про інформацію” [12], а тому відповідні відносини слід врегулювати законом (це твердження не спростується положенням п. 2 Порядку проведення обов’язкової спеціальної перевірки відомостей, які подають кандидати на зайняття посад державних службовців [14], про те, що перевірка здійснюється зі згоди кандидата, бо відсутність згоди є підставою для відмови у розгляді питання про прийняття на державну службу. Отже, ця згода не є добровільною).

Відповідно до п. 5 названого Порядку перевірки підлягають: 1) достовірність даних, повідомлених кандидатом на зайняття посади про себе під час розгляду питання щодо прийняття його на державну службу або просування по службі; 2) додержання кандидатом на зайняття посади вимог, установлених законодавством про державну службу та боротьбу з корупцією, невиконання яких перешкоджає прийняттю та перебуванню на державній службі; 3) достовірність зазначених у деклараціях даних про доходи, зобов’язання фінансового характеру та майновий стан кандидата на зайняття посади щодо себе та членів своєї сім’ї.

Загальних правил про перелік документів, які подаються кандидатами на посади державних службовців, не встановлено. Такі правила встановлені лише стосовно претендентів на посади керівників управлінь, відділів, інших структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій, претендентів на посади керівників і заступників керівників центральних органів виконавчої влади, а також голів місцевих державних адміністрацій [15; 16]. Стосовно цих категорій державних службовців установлено вкрай обмежений перелік відомостей, які вони надають, то і перевіряти нічого Міністерству внутрішніх справ або Службі безпеки України, як це передбачено п. 3 Порядку проведення обов'язкової спеціальної перевірки відомостей, що подають кандидати на зайняття посад державних службовців.

Закон „Про боротьбу з корупцією” [17] визначає корупційні діяння (ст. 1) та встановлює спеціальні обмеження щодо державних службовців. При прийнятті на певні посади державних службовців підлягає перевірці можливе скоєння раніше кандидатом на посаду діянь, що підпадають під визначення корупції, а також дотримання ним спеціальних обмежень, установлених щодо державних службовців (п. 5).

Нарешті, Порядок проведення обов'язкової спеціальної перевірки відомостей, що подають кандидати на зайняття посад державних службовців [16], передбачає перевірку відомостей про доходи, зобов'язання фінансового характеру та майновий стан кандидата на посаду щодо нього самого та членів його сім'ї. Отже, коло відомостей, що перевіряються при прийнятті на державну службу, визначається досить чітко. Виявляється, однак, що Службою безпеки України на підставі нормативно-правових актів, які ніколи не публікувалися, здійснюється перевірка деяких категорій державних службовців у значно більш широкому спектрі, ніж це встановлено актами, які вище було названо. Стосовно осіб, що призначаються на посади Президентом України, Голова Служби безпеки України в інтерв'ю газеті „Дзеркало тижня” визнав, що збір і перевірка відомостей здійснюється [18]. Перевіряються наявність родичів за кордоном, їх кількість, чи мав претендент проблеми із законом. Далі Голова Служби безпеки України сказав: „Тощо”, тобто, збирається деяка інша інформація. Високий посадовець визнав, що на всю цю роботу Службі невідомим нормативно-правовим актом надається всього три дні. Але цим строком перевірка не закінчується, бо, як сказав Голова Служби безпеки України, „об'єктивна інформація є важливішою, ніж рамочні строки”.

Якщо керівник Служби безпеки України визнає важливішим отримання об'єктивної інформації, ніж дотримання встановленої нормативно-правовим актом вимоги щодо строку перевірки, то для керівника підприємства отримання об'єктивної інформації також є важливішим, ніж виконання вимоги про неприпустимість збору інформації про особу, що прямо встановлена ст. 3 Закону „Про інформацію” [12]. Очевидно, і керівник Служби безпеки України, і керівник будь-якого підприємства, установи, організації при перевірці відомостей під час вирішення питання про прийняття на роботу мають дотримуватися закону, який має бути опублікований. Правила про обсяг перевірки осіб, що приймаються на роботу, в тому числі і тих, що призначаються на посади державних службовців Президентом України, відповідно до ст. 6 Закону „Про державну таємницю” [19] не можуть бути віднесені до державної таємниці. Тож виникає питання про те, на якій же стадії знаходиться розбудова правової держави в нашій країні, якщо Голова Служби безпеки України розповідає про те, як він діє на підставі неопублікованого нормативно-правового акта, хоч закон не допускає визнання подібних актів такими, що складають державну таємницю.

Украї обмежені можливості перевірки претендентів на посади державних службовців слід зіставити з правилами про перевірку претендентів на посади і робочі місця, пов'язані з роботою на ядерних установках, з ядерними матеріалами, радіоактивними відходами та іншими джерелами іонізуючого випромінювання. Керівники підприємств і центральних органів виконавчої влади, що виконують функції власника чи уповноваженого ним органу, готують документи для проведення спеціальної перевірки таких осіб і після погодження з Держатомрегулювання направляють їх до Центрального управління Служби безпеки України або підпорядкованого йому регіонального органу. Серед документів, які направляються для перевірки в Службу безпеки України, називається картка перевірки, в якій зазначаються відомості не тільки про претендента на посаду чи робоче місце, а й про його близьких родичів, до яких належать батьки, дружина (чоловік), рідні брати, сестри, діти, старші 16 років [20, п. 17]. Межі перевірки не встановлюються. Критерії, за якими може бути дано негативний висновок, тобто висновок про неможливість допуску особи до відповідної роботи, також не встановлюються. Перевірка проводиться впродовж не більш як одного місяця. Відповідний орган надсилає негативний висновок керівникові підприємства (державного органу), який направляв матеріали для перевірки. При цьому викладаються обставини, що стали підставою для негативного висновку. Цей матеріал надсилається відповідному керівникові з грифом „Особисто”. При цьому не передбачається ознайомлення претендента на посаду чи робоче місце з відповідними матеріалами. Разом з тим, передбачається зберігання негативного висновку в картотеці впродовж п'яти років [20, п. 24].

Викладені правила, можливо, є занадто жорсткими. І їх потрібно дещо лібералізувати, встановивши межі перевірки, критерії для негативного висновку щодо надання допуску до відповідних робіт та передбачивши повідомлення працівника про підстави негативного висновку про допуск до роботи. При цьому слід мати на увазі, що Порядок проведення спеціальної перевірки для надання фізичним особам допуску до виконання особливих робіт на установках з ядерними матеріалами, радіоактивними відходами, іншими джерелами іонізуючого випромінювання і Закон „Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку” [8] мають бути наближені один до одного. Цей Закон (ст. 66) установлює вичерпний перелік підстав для відмови у допуску до роботи. Але ж тоді втрачає сенс покладення на осіб, які бажають виконувати відповідні роботи, обов'язку „подавати про себе достовірні відомості, які у встановленому порядку визначено необхідними для отримання допуску до роботи” (ст. 65 названого Закону). Зокрема, навіщо збирати відомості про родичів, якщо ці відомості відповідно до ст. 66 цього ж Закону не можуть бути підставою для відмови у допуску до роботи?

В трудовому праві межі припустимого збору інформації про особу мають визначатися за принципом рівноваги інтересів особи та суспільства. Якщо мова йде про категорію робітників, то зазвичай (крім відповідних випадків) збирати інформацію про таких працівників слід визнати припустимим тільки за наявності їх згоди. Стосовно посадовців, що призначаються чи обираються Верховною Радою України, Президентом України чи Кабінетом Міністрів України, потрібно офіційно закріпити обов'язковість збору і перевірки інформації про них у якнайширшому спектрі.

Між категоріями робітників та названих осіб, що обіймають високі посади, знаходиться величезна кількість працівників, щодо яких питання про збір та перевірку відомостей слід вирішувати диференційовано. Із числа робітників збір та перевірка

відомостей можливі стосовно матеріально-відповідальних осіб, тобто осіб, з якими укладаються договори про повну матеріальну відповідальність. Із числа службовців, які не займають керівних посад, збір та перевірка відомостей є доцільними стосовно працівників, що виконують виховні функції: має бути досягнута рівновага між інтересами претендента на посаду та інтересами неповнолітніх та інших осіб, яких буде виховувати працівник.

Інша справа, що правила про збір та перевірку відомостей про осіб, які претендують на зайняття робочого місця, що передбачає укладення договору про повну матеріальну відповідальність, посади, що передбачає виконання виховних функцій, не повинні бути занадто жорсткими. Їх жорсткість може пом'якшуватися встановленням правила про можливість збору та перевірки відомостей про претендента на посаду чи робоче місце лише за умови отримання письмової згоди претендента. Але відмова дати згоду на збір та перевірку інформації має бути визнана підставою відмови у прийнятті на роботу.

За таких же умов слід визнати можливими збір та перевірку відомостей про керівників та головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій. Зайняття цих посад передбачає можливість учинення дій, які істотно зачіпають матеріальні інтереси власників майна відповідних підприємств, особисті та інші інтереси працівників підприємств, установ, організацій. Але ж можливість збору та перевірки відомостей про таких осіб також у край обмежується загальними правилами. Причому, роботодавець повинен отримати право перевіряти відповідність працівника вимогам, в тому числі встановленим локальними актами роботодавця.

Граничне обмеження можливості збору та перевірки відомостей про працівників блокує реалізацію правил, що встановлюють вимоги до працівників. Так, відповідно до п. 12 частини другої ст. 17 Закону „Про банки і банківську діяльність” [2] для реєстрації банку в Національному банку України необхідне пред'явлення відомостей не тільки про професійну придатність, а й про ділову репутацію голови, членів правління (ради директорів) і головного бухгалтера банку. Невідповідність ділової репутації зазначених осіб вимогам Національного банку є підставою для відмови в державній реєстрації банку (п. 5 частини першої ст. 18 Закону „Про банки і банківську діяльність”). При цьому до зазначених осіб висувається вимога наявності бездоганної ділової репутації (п. 3 частини другої ст. 42 того ж Закону). Виконати наведені законодавчі приписи вкрай важко в умовах, коли існує загальна заборона на збір інформації про особу та не встановлені розумні винятки із правил, що встановлюють таку заборону.

Доречно поставити також питання про можливість тестування претендентів на відповідні посади і робочі місця на предмет установа психологічних та психофізіологічних якостей із використанням комп'ютерної техніки і спеціальних програм. Це – радикальні засоби. Але ж світова практика свідчить про їх широке застосування [21, с. 9-11]. І коли ставиться питання про дотримання прав людини при проведенні психодіагностичних досліджень, то воно не може вирішуватись у такий спосіб, що це неприпустимо. Наприклад, є дослідження цієї проблеми стосовно водіїв транспортних засобів [22, с. 26-28; 23], робітників вугільних шахт [24]. Вони показують, що ця проблема безпосередньо пов'язана із забезпеченням життя і здоров'я людей. Тож не треба заперечувати психодіагностику, а унеможливити порушення прав людини при її проведенні.

Разом з тим, при визначенні кола осіб, що підлягають психофізіологічному і психодіагностичному обстеженню, слід враховувати вимогу адекватності.

Інша справа, що застосування комп'ютерних технологій має бути належно врегульоване. Мається на увазі встановлення таких правил: 1) визначення законом кола посад, претенденти на зайняття яких можуть бути піддані тестуванню; 2) надання права здійснювати тестування не роботодавцям, а виключно спеціалізованим установам; 3) виключення будь-якого поширення отриманих у результаті тестування відомостей за межі кола осіб, визначених законом; 4) установлення законом високих розмірів моральної шкоди, яка підлягає відшкодуванню претенденту на посаду в разі порушення його особистих немайнових прав при проведенні тестування, особливо моральної шкоди, заподіяної розголошенням відомостей, отриманих у результаті тестування.

Актуальним є досягнення більшої відкритості при встановленні критеріїв, за якими здійснюється добір працівників. Прикладом тут можуть бути Правила медичної сертифікації авіаційного персоналу цивільної авіації [6], що затверджені як нормативно-правовий акт та зареєстровані в Міністерстві юстиції. Але така відкритість досягнута далеко не скрізь. Так, Перелік робіт, де є потреба в професійному доборі [26], лише зазначає стосовно відповідних видів робіт 5-10 критеріїв, за якими здійснюється професійний добір. Конкретні показники за кожним із критеріїв не встановлюються. Аналогічно і п. 1.3.1 Правил безпеки у вугільних шахтах [3] встановлює, що працівники, діяльність яких пов'язана з безпекою людей, повинні пройти професійний відбір при прийнятті на роботу і періодичні перевірки у період трудової діяльності. Далі вказується на те, що порядок проходження професійного відбору та його періодичність визначаються Мінпаливенерго і Міністерством охорони здоров'я. Але нормативно-правовий акт відповідного змісту в Міністерстві юстиції не реєструвався. Однак, є потреба у встановленні нормативно-правовими, а не нормативно-технічними актами показників, за якими має проводитися професійний відбір працівників.

За роботодавцем слід визнати право проводити будь-які іспити професійного змісту з метою встановлення відповідності претендента на посаду чи робоче місце належно закріпленим вимогам, а за їх (іспитів) результатами він може прийняти рішення, яке має бути об'єктивним. Але ж на цей час таке право роботодавця може бути поставлене під сумнів, якщо освітньо-кваліфікаційний рівень претендента на посаду чи робоче місце підтверджується документом установленого зразка. Зокрема, підставою для заперечення такого права роботодавця може бути правило п. 18 Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту [5], відповідно до якого кваліфікаційні розряди (класи, категорії) з набутих професій, спеціальностей та спеціалізацій, що присвоєні особам за результатами кваліфікаційної атестації, є обов'язковими для всіх підприємств, установ та організацій. Це правило потребує коригування. Логічним було б передбачити лише право роботодавця визнати результати кваліфікаційної атестації, що підтверджена відповідними документами.

Відповідно до частини першої ст. 26 КЗпП [1] випробування при укладенні трудового договору може бути встановлене „з метою перевірки відповідності працівника роботі”. З цим формулюванням погоджується правило частини другої ст. 28 КЗпП, згідно з яким за результатами випробування власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір із працівником, „якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі...”. Отже, в період випробування

перевіряється відповідність працівника всьому спектру вимог, що висуваються до нього. В науково-практичній літературі зверталась увага на те, що дотримання працівником трудової дисципліни виходить за межі поняття відповідності працівника [7, с. 183]. З таким висновком важко погодитися. Вимога додержувати трудової і технологічної дисципліни висувається до всіх працівників (ст. 139 КЗпП). Але жоден нормативно-правовий акт не висуває такої вимоги до працівників як вимога бути дисциплінованим. Однак цього недостатньо для твердження про те, що вимога бути дисциплінованим не висувається до працівників взагалі. Тому за наявності в трудовій книжці працівника запису про його звільнення з останнього місця роботи за порушення трудової дисципліни, власник або уповноважений ним орган має право відмовити особі в прийнятті на роботу. Разом з тим, слід визнати, що певна правова невизначеність у цьому питанні існує. Тому, в Кодексі законів про працю треба встановити, що до всіх працівників висувається вимога бути дисциплінованими, а наявність відомостей про систематичне або грубе порушення працівником трудової дисципліни за попереднім місцем роботи може бути підставою для відмови в прийнятті на роботу, порушення ж працівником трудових обов'язків у період випробування без поважних причин є підставою для розірвання трудового договору за результатами випробування.

Список використаних джерел та література:

1. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою Української РСР 10.12.71// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.
2. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000. – Офіційний вісник України. – 2001. – № 1-2. – Ст. 1.
3. Правила безпеки у вугільних шахтах. Затв. наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 16.11.2004 № 257. – Офіційний вісник України. – 2005. – № 13. – Ст. 689.
4. Цивільний кодекс України. Прийнятий Верховною Радою України 16.01.2003. – Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
5. Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту. Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти від 31.12.98 № 201/469// Офіційний вісник України. – 1999. – № 9. – Ст. 357.
6. Правила медичної сертифікації авіаційного персоналу цивільної авіації України. Затв. наказом Міністерства транспорту України від 20.11.2000 № 641// Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – Ст. 2296.
7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/ В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сличинський. – 6-те вид., доп. і переробл. – К.: А.С.К., 2005. – 976 с.
8. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.95// Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.
9. Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих. Дисс. канд. юр. наук. – М., 1980. – 23 с.
10. Жув Д, Массони Д. Подбор персонала. – СПб.: Нева, 2003. – 96 с.
11. Познер Р. Методологія прав. – Х.: Акта, 2003.
12. Про інформацію: Закон України від 02.10.92// Зібрання законодавства України. Т. 5. – К.: Ін Юре, 2000. – 5(3)2.
13. Про державну службу: Закон України від 16.12.93// Зібрання законодавства України. Т. 8. – К.: Ін Юре, 2001. – 8(3)7.
14. Порядок проведення обов'язкової попередньої спеціальної перевірки відомостей, що подають кандидати на зайняття посади державних службовців. Затв. Указом Президента України від 19.11.2001 № 1098/2001// Офіційний вісник України. – 2001. – № 47. – Ст. 2057.
15. Порядок призначення на посади та звільнення з посад керівників управлінь, відділів, інших структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій. Затв. постановою Кабінету

- Міністрів України від 29.07.99 № 1374// Офіційний вісник України. – 1999. – № 31. – Ст. 1613.
16. Порядок розгляду питань, пов'язаних з призначенням на посади та звільненням з посад керівників, заступників керівників центральних органів виконавчої влади, урядових органів державного управління, керівників торговельно-економічних місій у складі закордонних дипломатичних установ України, державних підприємств та їх об'єднань, а також голів місцевих державних адміністрацій. Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 13.12.2001 № 1658// Офіційний вісник України. – 2001. – № 51. – Ст. 2275.
 17. Про боротьбу з корупцією. Закон України від 05.10.95// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2001. – № 8. – С. 299.
 18. Мостовая Ю. Вне игры или вне игрищ?//Зеркало недели, 8 октября 2005 г.
 19. Про державну таємницю. Закон України в ред. від 21.09.99// Офіційний вісник України. – 1999. – № 49. – Ст. 4281.
 20. Порядок проведення спеціальної перевірки для надання фізичним особам допуску до виконання особливих робіт на ядерних установках з ядерними матеріалами, радіоактивними відходами, іншими джерелами іонізуючого випромінювання. Затв. постановою Кабінету Міністрів України в ред. від 18.03.2006 № 284// Офіційний вісник України. – 2006. – № 11. – Ст. 722.
 21. Професійний добір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект). – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
 22. Амбарцумян С.В. Исследование основных параметров и определение профессиональной надежности водителя. – М., 1975. – 30 с.
 23. Буцик А.Л., Лахно Ю.А., Сердюков Г.Я. Методы повышения надежности работы водителей автомобилей. – К.: Знання – Транспорт, 1980. – 20 с.
 24. Трифонов В.И. Психологический профессиональный отбор рабочих угольных шахт (на примере машиниста шахтного подъема). Автореф. дисс. канд. псих. наук. – М., 1982. – 16 с.
 25. Психодиагностическое обследование кандидатов на должность судьи// Российская юстиция. – 2002. – № 10.
 26. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі. Затв. наказом Державного комітету по нагляду за охороною праці від 23.09.94 № 263/121// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 11-12. – С. 729.

Лукашева Н.Н. Правовое регулирование сбора информации о работниках и проверки их соответствия установленным требованиям при приеме на работу.

В статье обосновывается необходимость дифференцировать пределы допустимого сбора информации о работниках в зависимости от общественной значимости выполняемых ими трудовых функций.

Ключевые слова: сбор информации, трудовые функции.

Lukasheva N.N. Legal regulation of gathering of information about employees and conformance inspection of employees to the established employment demands.

The necessity of differentiation of the allowable limits of the gathering of information about employees depending on public significance of the labor functions, exercised by them is grounded in the article.

Key words: gathering of information, labor functions.

Надійшла до редакції 24.09.2008 р.