

**УДК 349.2**

## **ОРГАНІЗАЦІЯ І ПРОВЕДЕННЯ ДОБОРУ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА ФІЗИЧНИМИ ОСОБАМИ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬ НАЙМАНУ ПРАЦЮ**

***Мовчан А. О.***

*Кримський юридичний інститут Національного університету «Юридична академія України  
ім. Я. Мудрого», м. Сімферополь, Україна.*

У статті з урахуванням наукових розробок проаналізовано питання щодо проведення добору кадрів на підприємствах, в установах, організаціях та фізичними особами, що використовують найману працю. Автором зроблено певні висновки з приводу визначення ролі спеціально створеного державного органу у подоланні дискримінації в сфері праці, виявленої під час дослідження обставин відмови у прийнятті на роботу. Обґрунтовано авторські пропозиції щодо правового регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах.

**Ключові слова:** правове регулювання добору кадрів, реалізація права на працю, неправомірна відмова у прийнятті на роботу, заборона дискримінації, диференціація правового регулювання праці певної категорії осіб.

В умовах сьогодення майже зникла наймана праця працівників великих підприємств добувної та обробної промисловості, де найбільш повно застосовувався історично-сформований масив норм трудового законодавства. Впровадження нових технологій, поширення застосування комп'ютерної техніки викликали включення до складу Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників раніше невідомі посади: агент з нерухомості, агент комерційний, агент рекламний, агент торговельний, комівояжер, технік-програміст, хронометражист, менеджер (управитель) із збуту, менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю, менеджер (управитель) з логістики, фахівець з організації майнової та особистої безпеки, тощо [1]. Загальна комп'ютеризація, впровадження електроніки, телекомунікацій, впровадження нових матеріалів, автоматизація, розвиток інформатики, генної інженерії призвели до зміни вимог щодо претендентів на робоче місце. Вони є більш підвищеними порівняно з тими, що висувалися за часів СРСР [20, с. 6]. Відбулися зміни й у співвідношенні фізичної та розумової праці з перевагою останньої. Це призвело до створення нових робочих місць, з одного боку, і до зменшення попиту на певні спеціальності – з іншого.

Організація виробництва та праці націлює роботодавця на виважене вирішення питань, пов'язаних із добором кадрів, обрання нових та удосконалення існуючих форм його здійснення.

Роботодавець вільний при проведенні добору та розставленні кадрів. Турбує, що розходження між потребами кандидатів у працівники і цілями роботодавця впливає на непродуктивність праці. Звідси, можемо вести мову про те, що завданням трудового законодавства повинна стати підтримка рівноваги між цими інтересами. Зважаючи на те, що інтереси роботодавця можуть вступити у протиріччя з інтересами особи-кандидата у працівники, є необхідність у правовому врегулюванні відносин, де й мають прояв останні.

Відомо, що трудове право разом із соціальною виконує виробничу функцію, яка повинна зводитись до того, щоб охоронні норми не перешкоджали розвитку виробництва та ефективності праці в усіх сферах економіки [3, с. 42]. Отже, цілком зрозуміла необхідність врахування інтересів роботодавця, для якого важливим є отримання позитивного результату діяльності, економічне зростання, утвердження власного імені. Однак, добираючи кадри, останній повинен не порушувати закріплене Конституцією України право особи на працю, а також дотримуватись принципу “власність зобов’язує”: утримуватись від використання власності на шкоду людині і суспільству. У відносинах роботодавець – особа–кандидат у працівники перша сторона у багатьох випадках має перевагу над другою. На практиці між роботодавцем і особою–кандидатом у працівники немає партнерства, побудованого на принципі рівності суб’єктів.

Законодавством не визначено місце права роботодавця на добір кадрів. Однак, таке прогресивне положення вже закріплено у Проекті Трудового кодексу України. З одного боку, роботодавець вільний при реалізації права на добір кадрів, а з іншого – повинен дотримуватись норм, що закріплюють гарантії, передбачені трудовим законодавством.

Чинне ж трудове законодавство України не містить ефективних механізмів захисту кандидатів у працівники від порушень їх трудових прав при здійсненні роботодавцем добору кадрів. У зв’язку з цим забезпечення належного правового регулювання реалізації права кожного на працю слід розглядати в сучасних умовах як першочергове завдання на шляху України до міжнародної спільноти на засадах рівноправного та цивілізованого партнерства.

Актуальність обраної теми зумовлена й тим, що в Україні за період її незалежності не проводилось комплексного дослідження зазначеної проблеми.

Науково-теоретичним підґрунтям для дослідження питань проведення добору кадрів на підприємствах, в установах, організаціях та фізичними особами, що використовують найману працю, стали праці Александрова М. Г., Гейхмана В. Л., Гінцбурга Л. Я., Глозмана В. А., Головіної С. Ю., Гусова К. М., Жернакова В. В., Жигалкіна П. І., Іванова С. О., Карпушина М. П., Кисельова І. Я., Лазор Л. І., Лівшиця Р. З., Мавріна С. П., Мацюка А. Р., Молодцова М. В., Нікітінського В. І., Нуртдинової А. Ф., Орловського Ю. П., Пашерстника А. Ю., Пашкова О. С., Пилипенка П. Д., Прокопенка В. І., Процевського О. І., Ротаня В. Г., Скобелкіна В. М., Ставцевої А. І., Смирнова О. В., Сироватської Л. О., Толкунової В. М., Уржинського К. П., Ярошенка О. М. та інших учених у галузі трудового права. Ученими приділялась увага окремим питанням конкурсного порядку формування кадрового складу підприємства, установи, організації, конкурсного відбору окремих категорій працівників, випробуванню як форми добору кадрів. Висвітлювались питання підстав та умов виникнення трудових правовідносин, юридичних гарантій трудових прав громадян. У наукових працях радянських часів вчені приділяли увагу висвітленню проблеми добору кадрів разом із розглядом питань підготовки, атестації, стажування, розміщення кадрів, не виділяючи при цьому істотних ознак правових явищ, різних за своєю суттю. Однак за тих часів особи реалізували право на працю на підставі планового ведення

господарства, коли відбувалось практичне втілення принципу загального обов'язку працювати. Своєчасність дослідження обумовлена тим, що розробка процедури добору кадрів сприятиме досягненню компромісу між інтересами роботодавця та особи-кандидата у працівники.

У ч. 1 ст. 43 Конституції України визначено, а КЗпП України гарантується кожному право на працю, що включає можливість заробляти на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [5]. Відповідно до цього ч. 1 ст. 22 КЗпП України [6] забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. У науці трудового права [4] під необґрунтованою, за наявності вакантного місця (посади), слід розуміти відмову в прийнятті на роботу або немотивована, або мотивована посиланням на обставини, що не належать до ділових якостей працівника. Проте практика поки не знайшла шляхів забезпечення послідовної реалізації заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, оскільки довести цю необґрунтованість дуже складно. Певною мірою це обумовлено відсутністю у трудовому законодавстві чітких положень щодо регулювання відносин із добору кадрів. Так одна жінка при влаштуванні на роботу пройшла співбесіду з роботодавцем, надала всі необхідні документи, в тому числі копії диплома, характеристики тощо, втім, на роботу її не прийнято. Замість неї укладено трудовий договір із чоловіком. Роботодавець відмовив у прийнятті на роботу, обґрунтувавши це тим, що участь жінки у роботі не буде такою безперервною та активною, як у чоловіка. З одного боку, роботодавець обґрунтував свою відмову, але, з іншого, – чи правомірне таке обґрунтування. Тому вбачається необхідність поділу відмови у прийнятті на роботу на правомірну та неправомірну. При цьому правомірна відмова повинна відповідати вимогам обґрунтованості та законності з точки зору змісту та форми.

Неправомірною слід вважати відмову у прийнятті на роботу з мотивів вагітності чи наявності дитини, також відмову, пов'язану з порушенням принципу рівності людей, проголошеного у ст. 2 Загальної декларації прав і свобод людини і громадянина [7] і закріпленого у ст. 21 Конституції України, та реалізованого у ч. 2 ст. 22 КЗпП України, а саме: будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Отже у чинному КЗпП України вказується на заборону дискримінації, але сам термін не розкривається. При цьому в Проекті Трудового кодексу України [8] міститься положення про те, що роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.

Заборона дискримінації не виключає, а передбачає диференціацію правового регулювання праці певних категорій осіб. Остання як принцип реалізації соціально-трудова прав об'єктивно зумовлена розвитком організації праці, розподілом її на

різні ступені механізації за галузями виробництва, професійними, статтєвими, віковими особливостями працівників, територіальним розташуванням підприємств, наявністю шкідливих та небезпечних умов праці [9]. Згідно з ч. 3 ст. 22 КЗпП України вимоги відносно віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України. Вони передбачені ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» [10] для таких громадян працездатного віку, що потребують соціального захисту і не здатні нарівні конкурувати на ринку праці: жінки, що мають дітей певного віку, молодь, якій надається перше робоче місце, особи передпенсійного віку, особи, звільнені після відбування кримінального покарання чи примусового лікування та ін. Ці та інші вимоги, встановлені законодавством, є додатковими при прийнятті на роботу окремих категорій працівників і не вважаються дискримінаційними, такими, що обмежують трудову правосуб'єктність особи. Так, згідно з ч. 3 ст. 16 Трудового кодексу Російської Федерації [11] не є дискримінацією відмінності, виключення, переваги й обмеження, які визначаються вимогами, властивими даному виду праці, і зумовлені особливою турботою держави про осіб, які вимагають підвищеного соціального і правового захисту. Проте практика свідчить, що у сфері трудових відносин в Україні наявні дискримінаційні дії. Ступінь і розповсюдженість порушень демонструється в оголошеннях про трудові вакансії у засобах масової інформації. Наприклад, «на посаду секретаря потрібна жінка у віці до 35 років, привабливої зовнішності...». Тут вбачаємо три порушення – дискримінація за ознакою статі, віку і наявний прояв сексизму. Або такий приклад оголошення: «для роботи менеджерами з продажу потрібні чоловіки у віці до 30 років...». Дискримінація у трудових правах може мати не тільки прямий, але й непрямий, прихований, характер. Анкетування, тестування, співбесіди, які проводяться підприємствами, установами, організаціями недержавної форми власності, приховують багато перешкод для реалізації права на працю.

Довести в суді факт необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу (зокрема, за ознакою статі) досить складно. Оскільки відсутність обов'язку роботодавця повідомити причини відмови в прийнятті на роботу письмово ускладнює всебічне дослідження обставин відмови і правильну їх оцінку судом під час оскарження подібних дій. У країнах з більш широкими, ніж у нашій державі, організаційними та фінансовими можливостями важлива роль у подоланні дискримінації у сфері праці відводиться спеціально створеним органам. У США це Комісія із забезпечення рівних можливостей у галузі зайнятості, яка складається з п'яти осіб, що призначаються Президентом США за погодженням із Сенатом строком на п'ять років, у Великій Британії – Комісія із забезпечення расової рівності, у Швеції – Управління.

Таким чином забезпечення реалізації права особи-кандидата у працівники на працю полягає у створенні дієвого правового механізму регулювання відносин із добору кадрів шляхом:

І. Дотримання роботодавцем законодавства про працю при встановленні вимог, за якими добиратимуться працівники: дотримуватись заборони неправомірної відмови у прийнятті на роботу; неприпустимості створення обмежень та переваг за

дискримінаційними ознаками; зобов'язання роботодавця письмово повідомляти причини відмови у прийнятті на роботу.

Роботодавець може відмовити у прийнятті на роботу лише за таких обставин: відсутність вакантних місць, недостатність або відсутність належної кваліфікації у кандидата в працівники, який влаштовується на роботу, що потребує відповідної кваліфікації; обмеження, встановлені законом щодо прийняття на роботу: вік, важкі та шкідливі умови праці, стать; заборона в судовому порядку обіймати певні посади; робота близьких родичів; обмеження за медичними показниками (коли за станом здоров'я особа не може виконувати певну роботу).

II. Однією з умов прийняття на роботу повинні стати ділові якості особи-кандидата у працівники. Роботодавець вправі вимагати наявності у кандидата певних ділових якостей, коли вони передбачені посадовою інструкцією для цієї посади (виконуваної роботи) та співвіднесені із вимогами, передбаченими Довідником кваліфікаційних характеристик посад, професій працівників. Порядок використання анкетування, проведення співбесід, конкурсу та інших форм добору кадрів для виявлення ділових якостей кандидата у працівники необхідно відобразити у локальних нормативно-правових актах роботодавця.

III. В умовах перевантаження судових органів можливе створення спеціального органу із забезпечення рівних можливостей у галузі зайнятості.

IV. Удосконалення трудового законодавства з питань дискримінації осіб-кандидатів у працівники при доборі кадрів з деталізацією видів порушень і прямою заборонаю конкретних дискримінаційних дій.

З огляду на висловлене потребує аналізу та подальшого дослідження реформування чинного законодавства в сфері відносин із добору кадрів.

#### Список літератури

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. [Вип. 1] : Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності. Вип. затв. наказом М-ва праці та соціальної політики України від 29 груд. 2004р. № 336. Розд. 1 : Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. – Краматорськ : Центр продуктивності, 2005. – 354 с.
2. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с Журн. «Управление персоналом», 2003. – 160 с.
3. Нуртдинова А. Реформа трудового законодательства: основные направления / А. Нуртдинова // Рос. юстиция. – 1996. – № 2. – С. 41–43.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
5. Конституція України : затв. Законом України від 28.06.1996 р., № 254/96–ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Додат. до № 50. – Ст. 375.
7. Загальна декларація прав і свобод людини і громадянина від 10 груд. 1948 р. // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
8. Проект Трудового кодексу України від 4 груд. 2007 р. № 1108 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.nau.kiev.ua>.
9. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. А. Коляда ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 20 с.

10. Про зайнятiсть населення : Закон України вiд 1 берез. 1991 р. № 803–XII // Вiдом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ // Рос. газета. – 2001. – № 256.

**Мовчан А. О. Организация и проведение отбора кадров на предприятиях, в учреждениях, организациях и физическими лицами, использующими наемный труд / А. О. Мовчан // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 24 (63). № 1. 2011. – С. 113-118.**

В статье с учетом научных разработок проанализированы вопросы проведения подбора кадров на предприятиях, в учреждениях, организациях и физическими лицами, использующими наемный труд. Автором сделаны выводы по вопросу определения роли специально созданных государственных органов в предотвращении дискриминации в сфере труда, выявленной при исследовании обстоятельств отказа в приеме на работу. Обоснованы авторские предложения о правовом регулировании отношений по подбору кадров в современных условиях.

**Ключевые слова:** правовое регулирование подбора кадров, реализация права на труд, неправомерный отказ в приеме на работу, запрет дискриминации, дифференциация правового регулирования труда определенной категории лиц.

**Movchan A. Organization and conduct of personnel selection in enterprises, institutions, organizations and individuals that use hired labor / A. Movchan // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63). № 1. 2011. – P. 113-118.**

In this paper, taking into account scientific developments analyzed issues of recruitment in enterprises, institutions, organizations and individuals that use hired labor. The authors concluded on the definition of the role of specially created government agencies to prevent discrimination in the workplace, identified in the investigation of the circumstances of the refusal to hire. Substantiated proposal copyrights on legal regulation of relations recruitment in the modern world.

**Keywords:** legal regulation of recruitment, the implementation of labor rights, wrongful denial of employment, the prohibition of discrimination, the differentiation of legal regulation of labor a certain category of persons.

*Поступила в редакцию 28.03.2011 г.*