

УДК 349.22

*А.В. Биков,*

*здобувач кафедри трудового права та право соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ДОБІР ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ**

В статті досліджуються організаційно-правові форми добору працівників. Зроблено висновок, що їх різноманіття до цього часу не отримало належної правової регламентації, а це дозволяє роботодавцям зловживати своїм становищем і призводить до порушення конституційного права громадянина на працю і до випадків дискримінації

**Ключові слова:** працівники, добір, організаційно-правові форми, конкурс, кадровий резерв, випробування

Правові форми добору кадрів являють сукупність норм трудового права, що визначають порядок формування кваліфікованого кадрового складу підприємства, установи чи організації з метою оптимального врегулювання питань добору кадрів. У юридичній літературі справедливо запропоновано називати правові форми добору кадрів не просто правовими, а організаційно-правовими [1, с. 30]. Це пов'язано із тим, що вони мають суттєвий організаційний зміст, визначають порядок здійснення певних дій і процесів. Основне їх призначення полягає у визначенні того, як слід діяти у певній ситуації, як організувати процес, порядок поведінки [2, с. 79].

Форми добору кадрів можна поділити на загальну та спеціальні. Перша знаходить своє безпосереднє відображення в нормах чинного законодавства про працю, і отримала назву документально-ознайомчої процедури. Ця форма характеризується обов'язковістю. При влаштуванні на роботу громадяни за загальним правилом, передбаченим ст. 24 КЗпП України [3], зобов'язаний надати паспорт або інший документ, що засвідчує особу, трудову книжку. Відповідно до цього порядку при прийнятті особи на роботу роботодавець має вимагати надання цих документів. Без них прийняття на роботу неможливе.

В окремих випадках, передбачених законодавством, роботодавець при документально-ознайомчій процедурі має право вимагати від особи надання документа про стан здоров'я, освіти чи професійну підготовку, якщо роботодавцеві необхідне підтвердження її рівня освіти чи кваліфікації у зв'язку із майбутньою роботою кандидата.

Необхідно зазначити, що до виникнення трудових правовідносин стосовно відносин, які виникли з приводу добору кадрів, повинні пройти процедуру з трьох взаємопов'язаних етапів, кожен з яких зумовлює настання певних юридичних наслідків:

1. Розміщення оголошення про наявну вакансію роботодавцем.
2. Розгляд документів, наданих особами-кандидатами у працівники.

3. Відбір кандидатів і проголошення мотивованого рішення щодо обраної кандидатури на роботу.

Так, на першому етапі відбувається розміщення роботодавцем (чи за його дорученням іншою уповноваженою на те особою) оголошення про наявну вакансію в засобах масової інформації. Факт подання оголошення можна розглядати як зроблену роботодавцем оферту на вступ до відносин із добору кадрів.

В законодавстві не передбачено вимог, яким має відповідати оголошення про наявну вакансію. Тобто, визначення умов і змісту оголошення залишено на розсуд роботодавця. Але, на практиці є досить розповсюдженими випадками коли оголошення не дає змоги чітко зрозуміти умови роботи та не відображає змісту трудової функції, яку повинен буде виконувати майбутній працівник. Також, часто оголошення містять положення що порушують конституційні права особи, такі як честь і гідність та заборону всякого роду дискримінацій за ознаками статі, віку, національної приналежності тощо. Тому доцільним є виділити обов'язкові та факультативні умови оголошення про наявну вакансію, а також зазначити ті умови, які не можуть бути включені до тексту такого оголошення як такі, що суперечать Конституції України, чинним міжнародним договорам та законодавству України.

Обов'язковими умовами, які мають бути в оголошенні, є наступні:

1. Умови, що стосуються трудової функції майбутнього працівника, під якою слід розуміти «сукупність завдань та обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик...» [4, с. 7]. Необхідно зазначати в оголошеннях професію, спеціальність, кваліфікацію. Отже, визначення трудової функції в оголошенні забезпечить точне уявлення пропонованої роботи, завдяки чому особа зможе зважити власні можливості і визначитися з питанням вступу до відносин із добору кадрів.

2. Умова про оплату праці, що ґрунтується на конституційному положенні, яке закріплює право особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43 Конституції України [5]). Інформація про заробіток може бути спонукальним мотивом до вступу особи у відносини з добору кадрів.

3. Положення про характер роботи та умови її виконання, де під характером наступної роботи необхідно розуміти об'єктивну ознаку; яка не залежить від волі самої людини. Умови ж виконання роботи характеризують вже не саму роботу, а зовнішні фактори: виробничі, соціальні, за яких вона має виконуватись [6, с. 13, 14].

Умови добору кадрів, а також вимоги, що висувуються до кандидатів на посаду (робоче місце), повинні ґрунтуватись на законі й не погіршувати положення осіб-кандидатів у працівники порівняно із чинним законодавством.

Необхідно наголосити про заборону роботодавцям в оголошеннях про вакантне робоче місце вказувати вимоги до віку, статі, реєстрації за місцем

проживання претендента та інші вимоги, що створюють пряме чи непряме обмеження прав, гарантованих Конституцією України та чинним законодавством.

Важливо зауважити, що момент публікації оголошення ще не породжує відносин із добору кадрів. Завдяки оголошенню лише створюються передумови для їх виникнення. Останні виникають, коли особа звертається до роботодавця з метою укласти трудовий договір.

Так, з моменту звернення особи-кандидата у працівники до роботодавця виникають відносини з добору кадрів у формі документально-ознайомчої процедури. Тут особа має право подати роботодавцю відповідні документи, а роботодавець зобов'язаний їх прийняти і розглянути. Роботодавець зобов'язаний лише розглянути питання про можливість прийняття на роботу кожного, хто звернувся до нього для реалізації права на працю.

Отже, здійснюючи добір кадрів, роботодавець зобов'язаний: прийняти заяву; розглянути її по суті; витребувати в особи-кандидата документи, яких не вистачає, якщо вимога щодо їх надання законодавчо передбачена; вжити інших необхідних заходів для правильного вирішення питання з прийняття на роботу, наприклад, запропонувати особі пройти медичне обстеження, якщо для виконання роботи законом передбачена необхідність попереднього медичного огляду [2, с. 102-105].

Аналіз документів, що проводиться роботодавцем при здійсненні відбору кадрів, передбачає оцінку професійної успішності кандидата. Він спрямований на підготовку рішення на стадії попереднього розгляду щодо прийняття на роботу кандидата у працівники або ж підготовки матеріалу для проведення подальшою відбору кандидатів.

У ст. 25 КЗпП України закріплено перелік відомостей, ж забороняється вимагати від особи при прийнятті на роботу: про партійну, національну належність, походження і документи, надання яких передбачене законодавством.

Особа-кандидат у працівники лише за власною ініціативою може подати під час прийняття на роботу додаткові документи, крім передбачених законодавством. Серед таких проектом Трудового кодексу України [7] передбачаються: характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

Таким чином, документально-ознайомча процедура відбору кадрів дозволяє оперативнo отримати первинні відомості про кандидата: стаж роботи, його освіту тощо. Але дана процедура відбору не дає змоги об'єктивно оцінити всі професійні якості та потенційні можливості кандидата, що будуть сприяти ефективній праці. Для цього роботодавцями використовуються спеціальні організаційно-правові форми добору кадрів, такі як проведення конкурсу, атестація, занесення до резерву, випробування, тестування тощо.

Сутність конкурсу полягає в тому, щоб підвищити об'єктивність відбору кваліфікованих спеціалістів, довірити цей відбір не одній особі – керівнику, а колегіальному органу, здатному оцінити професійні якості претендентів [8, с. 183]. Порядок заміщення посади за конкурсом може встановлюватись не тільки законом, а й статутом (положенням) конкретної організації. У такому випадку необхідно на рівні конкретної організації розробити відповідне Положення про проведення конкурсу і перелік посад, що підлягають заміщенню у конкурсному порядку. Таким чином, можна виокремити два різновиди конкурсів: а) ті, що проводяться на підставі закону; б) що проводяться на підставі локальних актів організації.

Ведення конкурсу є ефективним способом проведення добору кадрів, оскільки добір проходить на демократичних началах. Конкурс – це порівняння претендентів і вибір серед них найкращого, який може відбуватися шляхом аналізу наданих документів, анкет, рекомендацій, так і проведенням випробувань. Конкурс як форма відбору претендента на зайняття вакантної посади максимально забезпечує вибір підготовленої та кваліфікованої особи. Можливість із застосуванням конкурсу здійснити ефективний вибір майбутнього працівника свідчить про нього як практичний інструмент, що передбачає процедурний формалізм, який гарантує дієвість його результатів і забезпечує рівність доступу осіб до виконаюся робіт (обіймання посад) [2, с. 106, 107].

Загалом же конкурс як спеціальна організаційно-правова форма добору кадрів характеризується такими ознаками:

1. Передбачає стадійність: висунення кандидатур; вивчення та обговорення якостей кандидата не одноособове, а колегіальне; поєднання принципу одноособового керівництва з колегіальністю у питаннях прийняття рішення щодо кандидатури, обраної за результатами конкурсу, забезпечує прийняття виважених рішень, оскільки роботодавці повноваження при конкурсі делегуються колегіальному органу – конкурсній комісії, завдяки функціонуванню якого долається однобічність, упередженість при прийнятті на рішення.

2. Його мета його у виявленні найкращих працівників серед претендентів для виконання відповідної роботи.

3. Коло кандидатів у працівники, що приймаються на роботу за конкурсом, визначається законодавчо.

4. Укладення трудового договору відбувається за результатами прийнятого конкурсною комісією рішення після проведення конкурсної процедури відбору кандидата у працівники.

Поряд із перевагами конкурсу має певний недолік. Оцінка професійних якостей ґрунтується на кваліфікаційних вимогах, що висувуються 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 [8, с. 187]. Конкурс не дає можливості визначити моральні якості претендентів, риси їх характеру [9, с. 78].

Не менш значущою, порівняно з розглянутими вище, є спеціальна правова форма добору кадрів, така, як резерв кадрів. Унаслідок відсутності законодавчого регулювання питання проведення добору шляхом зарахування до кадрового резерву вирішується тільки на рівні підзаконної нормотворчості.

Відповідно до положень Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. [10] виникненню трудових правовідносин з державними службовцями передує процедура перебування у кадровому резерві державної служби. У ст. 14 Закону України «Про дипломатичну службу» [11] зазначено, що для заміщення посад та з метою кадрового планування в системі органів дипломатичної служби формується кадровий резерв. Кадровий резерв також створюється для заміщення посад керівників державних підприємств, установ і організацій.

Кадровий резерв є передумовою виникнення трудових правовідносин. Законодавство передбачає створення резерву та роботу з особами, включеними до нього тільки щодо певних посад, робіт, в окремих сферах господарювання. Зумовлено це трудовою функцією та значимістю рішень, що приймаються працівником при прийнятті роботодавцем рішення щодо його призначення на цю посаду.

Резерв формується на підставі аналізу реальної і прогнозованої потреби в кадрах із: працівників органів державної влади, які мають організаторські здібності; випускників вищих навчальних закладів, які отримали освіту за відповідними напрямками підготовки; осіб, рекомендованих конкурсною комісією для зарахування до кадрового резерву; професійно підготовлених працівників, що успішно опановують виконання службових обов'язків, виявляють ініціативу, володіють навичками роботи на комп'ютері, мають організаторські здібності, необхідні для виконання посадових обов'язків; працівників місцевого самоврядування, що підвищили кваліфікацію або пройшли стажування і рекомендовані атестаційною комісією на вищі посади; державних службовців, які бажають перейти на службу в органи місцевого самоврядування; спеціалістів виробничої, соціально-культурної, наукової та інших сфер та ін.

Зарахування до кадрового резерву здійснюється за згодою особи, яка виявила бажання зайняти посаду, має відповідну кваліфікацію, освіту чи тільки здобуває її, особою, компетентною у питанні зарахування до кадрового резерву. Рішення про зарахування до кадрового резерву є підставою виникнення відносин із добору кадрів. Передумовою виникнення трудових правовідносин є успішне стажування, навчання, підвищення кваліфікації, тощо в резерві та рішення про призначення на вакантну посаду з боку роботодавця.

Резерв, як спеціальна організаційно-правова форма добору кадрів характеризується як: а) активна діяльність роботодавця чи спеціально уповноваженого органу (особи), мета якої полягає у доборі найефективніших працівників; б) юридичний факт, що розглядається в сукупності з іншими юридичними фактами і складає складний юридичний факт, завдяки існу-

ванню якого виникають, змінюються, припиняються трудові правовідносини; в) регульована процедура, результат якої впливає на тривалість правовідносин.[2, с. 120].

У конкретному середовищі, що формується завдяки резерву, створюються умови для максимально ефективного добору працівників. У період перебування в резерві з особою проводяться комплексні заходи зі стажування, підвищення кваліфікації, додатково вивчаються її ділові та особистісні якості з метою подальшого прийняття рішення про висунення кандидатури, найбільш ефективного щодо обіймання вакантної посади.

Перебування особи у кадровому резерві за загальним правилом, припиняється призначенням її на вакантну посаду. Дострокове виключення з кадрового резерву також можливе. Відбувається воно за заявою особи або за вмотивованою пропозицією роботодавця, оформленою наказом чи розпорядженням.

Отже, перебування особи в резерві є ефективним способом добору кадрів, що дає можливість оцінити її професійні якості, а також здійснити певний вплив на них за допомогою комплексних заходів по підвищенню кваліфікації та стажуванню, що проводяться з особою, яка перебуває в резерві.

Відповідно до ст. 26 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності якостей працівника роботі, яка йому доручається. Отже, випробування з метою перевірки відповідності якостей працівника дорученій роботі може бути обумовлено, по-перше, тільки при укладенні трудового договору і, по-друге, – тільки за угодою сторін.

За час випробування є можливість способом природного спостереження і спеціальних методів одержати уявлення про ділові якості особи, яку прийнято на роботу з випробуванням, і зробити остаточні висновки про її придатність до цієї роботи. У зв'язку з тим, що термін цей є обмеженим, невеликим, вивчення ділових якостей повинно відбуватися активно та цілеспрямовано. Під час випробування вирішуються завдання не тільки щодо вивчення наявних ділових якостей особи, але і виявляється її здатність до навчання, а також їй надається можливість самій оцінити майбутню діяльність і адаптуватися серед колег.

Метою випробування є перевірка придатності майбутнього працівника до виконання роботи. При цьому не має значення, яку саме роботу буде виконувати особа і яку матиме кваліфікацію. Важливо лише перевірити, чи має особа здібності на виконання покладених на неї обов'язків.

При доборі кадрів необхідно враховувати майбутню поведінку та можливість розвитку здібностей особи кандидата на вакантне робоче місце. Тому слід звернути увагу на такі форми добору кадрів як тестування, проведення структурованих співбесід, використання поліграфічних пристроїв тощо. Також доцільно звернути увагу на досвід зарубіжних країн, які широко використовують дані методи на практиці.

Федеральним законом про громадянські права 1964 р. у США дозволяється проводити тестування кандидатів для визначення їх здібностей. Однак такі тести не повинні призводити до дискримінації. Прийняттю на роботу в американські фірми передують тестування кандидатів з метою встановлення професійної підготовки. При цьому кожна фірма розробляє свої критерії підбору і порядок найму кандидатів. Японські ж фірми добирають кадри через серію інтерв'ю з майбутніми керівниками, колегами і, за необхідності, з підлеглими. Результати проведених інтерв'ю узагальнюються і доповнюються рекомендаціями. Остаточний висновок щодо прийняття на роботу кандидата приймає роботодавець. Тест – метод із стандартизованими завданнями для виміру різних характеристик людини (психофізіологічних, особистісних, а також її знань, вмінь та навичок). Тестування належить до психологічних, напівконтактних методів збору інформації. На практиці метод тестів використовується для вирішення різних завдань і визначення професійної придатності, наприклад, до служби у спеціальних підрозділах СБУ або МВС.

Проект Трудового кодексу України закріпив право роботодавця добирати кандидатів шляхом проведення тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду. Зазначається, що забороняється проведення тестування, формулювання питань на співбесідах, що є дискримінаційними за будь-якою ознакою.

Разом із тестуванням не менш ефективним методом є структурована співбесіда, яка зазвичай відбувається у три етапи: спочатку зі спеціалістом по роботі з персоналом, потім з керівником відділу, завершальним етапом стає проведення співбесіди з керівником філії, який і приймає остаточне рішення щодо прийняття (або відмови у прийнятті) на роботу кандидата.

В різних країнах практикуються різні методи проведення таких співбесід. В Британії проведення співбесіди передбачає проведення кадровою комісією бесіди з кандидатом у працівники, де інтерес приділяється традиціям сім'ї кандидата, місцю отримання ним освіти. В Америці значна увага приділяється спостереженню за поведінкою особи в неформальній позаробочій обстановці, де за допомогою певних психологічних методів відстежуються приховані недоліки особистості, які можуть заважати при виконанні подальшої роботи. Китайський метод передбачає складання кандидатом іспитів на яких кандидати пишуть декілька творів показуючи знання класики, письма, історії, демонструючи легкість стилю. Ті, хто успішно склали іспит, пишуть підсумковий твір на тему сучасної політики. Такі підходи до добору кадрів є досить прогресивними і їх адаптація в вітчизняній практиці надасть більше можливостей роботодавцю у виборі найбільш підходящих працівників. Тільки необхідно зауважити, що при проведенні даних форм відбору кадрів необхідно дотримуватися конституційних прав і свобод людини та не допускати посягання на них.

При проведенні добору кадрів роботодавець може використовувати різні правові форми добору кадрів: загальну – документально-ознайомчу процедуру та спеціальні форми, які є досить різноманітними. Кожна з проаналізованих форм має як певні недоліки так і переваги. Отже для най-

більш повної оцінки майбутнього працівника є доцільним комплексне поєднання різних способів проведення добору працівників. Це дасть можливість максимально врахувати та виключити недоліки при доборі працівників. Також необхідно звернути увагу на застосування прогресивних методів, які застосовуються в інших країнах, та на можливості їх апробації та поетапному запровадженню у вітчизняну практику.

На останок зауважимо, що різноманіття правових форм добору працівників досі не отримало належної правової регламентації, що дозволяє роботодавцям зловживати своїм становищем і призводить до порушення конституційного права на працю і до випадків дискримінації.

### ***Література:***

1. Трудове право України у запитаннях та відповідях / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2007. – 664 с.
2. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах. – Сімферополь: Фірма «Салта» ЛТД, 2010. – 192 с.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
4. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х, 2002. – 20 с.
5. Конституція України: прийнята на V сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
6. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х, 2001. – 20 с.
7. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 02.04.2012 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
8. Пашков А.С. Кадровая политика и право. – М.: Юрид. лит., 1989. – 288 с.
9. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. – Х.: Консум, 2006. – 156 с.
10. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., №3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №52. – Ст. 490.
11. Про дипломатичну службу: Закон України від 20.09.2001 р., №2728-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №5. – Ст. 29.

### **Быков А.В. Отбор работников за законодательством Украины: вопросы организационно-правовых форм**

В статье исследуются организационно-правовые формы отбора работников. Сделан вывод, что их разнообразие до этого времени не получило надлежащей правовой регламентации, а это позволяет работодателям злоупотреблять своим положением и приводит к нарушению конституционного права гражданина на труд и к случаям дискриминации



**Ключевые слова:** работники, отбор, организационно-правовые формы, конкурс, кадровый резерв, испытание

**Bikov A.V. Selection of workers after the legislation of Ukraine: questions of legal forms**

The legal forms of selection of workers are investigated in the article. Drawn conclusion, that their variety did not get the proper legal regulation till now, and it allows to the employers to abuse the position and results in violation of constitutional right for a citizen on labour and to the cases of discrimination

**Key words:** workers, selection, legal forms, competition, skilled reserve, test

*УДК 349.22*

*Я. Білошук,  
аспірантка кафедри правознавства  
СНУ імені В. Даля, м. Луганськ*

**ОСОБЛИВОСТІ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ  
НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

Проведено аналіз чинних нормативно-правових актів, які визначають системи оплати праці на підприємствах вугільної промисловості, а також сучасних наукових поглядів щодо питань тарифної системи оплати праці шахтарів. Розглянуті напрями державної політики у сфері визначення умов оплати праці працівників вугільної промисловості. Визначено, що в якості одного з таких напрямів має застосовуватися поступове переведення шахтарів на погодинну оплату праці.

**Ключові слова:** оплата праці, оплата праці на підприємствах вугільної промисловості, мотивація праці шахтарів, система оплати праці, тарифна система оплати праці, тарифна система оплати праці працівників вугільної промисловості, погодинна оплата праці шахтарів.

Багатьма науковими дослідженнями зарубіжних та вітчизняних вчених, багаторічною практикою використання найманої робочої сили доведено, що без дієвої системи мотивації діяльність підприємств не може бути успішною.

За останні роки ефективність шахтарської праці значно впала. Значні фізичні навантаження, складні умови роблять професію гірника непривабливою та небезпечною.

Наслідком цього є й низькі техніко-економічні показники роботи шахт і галузі в цілому. Наявність у працівника мотиваційного підходу із прагненням до високої продуктивності та відповідальності стає одним з вирішальних чинників підвищення ефективності роботи шахт і вугільної промисловості в умовах ринкової економіки, але останнім ча-