



**Антоніна Чернобай,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільно-правових  
дисциплін Національної академії  
прокуратури України



**Вікторія Чайковська,**

магістрант Національної академії  
прокуратури України

УДК 349.2

## ***Правове регулювання застосування тестів під час прийому на роботу***

У деяких країнах процедура прийому на роботу передбачає проведення тестування та експертизи. Про їх різноманітність свідчить запроваджена у світовій практиці класифікація тестів та інших методів психологічної діагностики особистості: тести перевірки знань, психометричні, медичні, особистісні та ін.

За своєю сутністю поняття тестування пов'язано з поняттям «тест» (від англ. Test – «випробування, іспит, дослідження»). Тести розглядаються як «стандартизовані завдання, результати виконання яких дають змогу виміряти психофізіологічні та особистісні характеристики, а також

знання, вміння та навички особи, яка проходить випробування» [1].

Природа походження тестів пов'язана з теорією і методикою сучасного педагогічного тестування. Історія педагогічних тестів почалася набагато раніше ніж психологічних. Ще у 1864 році в Англії Дж. Фішер підготував «A scale book» – книжку, де зазначено питання і варіанти відповідей на вибір [2].

Педагогічне спрямування у розвитку тестології визначилося на початку ХХ століття. Американський учений Маккол В. А. поділив тести на педагогічні (Educational Test) і психологічні – за визначенням рівня

розумового розвитку (Intelligence Test). Основним завданням педагогічних тестів було оцінювання успішності учнів за темами чи іншими шкільними дисциплінами у (теорія педагогічних і психологічних тестів), педагоги – педагогічним виміром.

Українська наука орієнтується на світовий досвід використання педагогічного тестування, у тому числі під час підготовки, атестації фахівців та добору кадрів на заміщення визначений період навчання, а також успішність застосування методів викладання та організації навчального процесу [3].

Згодом з'явилася нова наука тестологія, яка об'єднує психологію, педагогіку, соціологію та інші науки про поведінку особи. Зарубіжні психологи називають її психометрією посад. Психодіагностичні методики вимірювання та оцінювання досягнутого рівня розвитку здібностей, знань і вмінь є найбільш коректним засобом виміру характеристик особистості суб'єкта вміння [4, с. 53].

З урахуванням аналізу розроблених науково-теоретичних основ, досліджень із цього питання слід визначити, що тестування являє собою один із видів контролю навчально-пізнавальної діяльності учнів та студентів.

Незважаючи на те, що тестування на науково-теоретичному рівні визначено як оцінювання навчальних досягнень суб'єктів уміння, використання тестів без достатнього на те законодавчого підґрунтя широко застосовується в Україні у сфері трудових правовідносин.

Діагностичні методи, як свідчить світова практика, підвищують ефективність професійного добору, дають змогу виявити комплекс необхідних для даної роботи (професії) певних якостей у претендента. Однак хоча й спостерігається прогресивний розвиток технологій застосування тестування, можливість більшості тестів визначити справжню ефективність майбутньої роботи претендента на посаду поки що, на думку багатьох

фахівців, є незначною. Адже при інтерпретації тестів іноді допускаються суб'єктивізм і некомпетентність. Крім того, трудові колективи, їхні органи, профспілки у більшості випадків відсторонені від контролю за порядком проведення тестування, достовірністю його результатів. Об'єктивність результатів тестових випробувань не в змозі перевірити і сам майбутній працівник. За таких умов можна легко відмовити будь-кому з претендентів.

Особливо дискусійним є питання використання особистісних тестів, що мають на меті виявити риси характеру людини, її світогляд, внутрішній світ. Передусім це стосується використання психологічних тестів і бажання роботодавця «залізити у душу працівника».

Професор І. Я. Кисельов характеризує зазначену проблему наступним чином: «За допомогою хитромудрих тестів та інших прийомів психологічної діагностики особистості не завжди наукових і перевірених, а інколи сумнівних або навіть абсурдних, можна легко «провалити» і знехтувати будь-яким небажаним кандидатом. Це підриває реальність формальних заборон дискримінації при працевлаштуванні. Ось чому в останні роки в багатьох країнах прийнято законодавчі та інші нормативні акти, які визначають можливість і межі застосування психологічних іспитів під час прийому на роботу, та встановлюють громадський контроль у даній галузі. Це ще один новий напрям у розвитку трудового права» [19, с. 177].

Сьогодні існує проблема, пов'язана з досить обмеженою кількістю засобів виявлення ділових якостей у працівника з урахуванням чинних нормативно-правових актів, а також передбачених процедур перевірки ділових якостей претендентів на заміщення вакантної посади при конкурсному відборі, виборах, призначенні або затвердженні на посаді. Як свідчить практика, український роботодавець намагається запровадити у

практику під час прийому на роботу тестування й анкетування, тобто такий спосіб, що не врегульований трудовим законодавством, а запозичений із трудового права зарубіжних країн. При цьому не враховується той факт, що в країнах далекого і близького зарубіжжя зазначені засоби закріплені на рівні законодавчих актів.

Зарубіжний досвід ряду іноземних держав, у яких дозволено проведення тестування, засвідчує, що воно регулюється на рівні федерального закону. Наприклад, Федеральним законом «Про цивільні права» 1964 р. у США допускається застосування тестів, якщо вони не ведуть до дискримінації працівників. Крім того, певні правила викладено в «Посібнику із процедур наймання», розробленому адміністративним органом – комісією із забезпечення рівних можливостей [6].

В Україні відсутній базовий законодавчий акт про тестове випробування як працюючих осіб, так і претендентів на заміщення вакантних посад, а тому відмову громадянину в прийомі на роботу на підставі негативних результатів тесту слід вважати незаконною.

Як особливі тести треба розцінювати й так звані кадрові анкети, останнім часом поширені на практиці.

Законодавством у більшості зарубіжних країн визначено норми щодо проведення тестування лише за згодою особи, яка працевлаштовується.

Широкого поширення в ряді країн, особливо в США, набула перевірка працівника за допомогою поліграфа – детектора брехні. У зв'язку із цим у США прийнято Федеральний закон «Про захист працівників від зловживань при застосуванні поліграфів» (1988 р.). Працівники, на яких поширюється даний закон, можуть піддаватися випробуванням лише за згодою і за наявності встановлених законом умов. Відмова претендента на посаду від такого випробування не може бути підставою для відмови в прийнятті його на

роботу. Процес тестування не повинен принижувати й травмувати працівника, втручатися в його інтимне життя. Питання не повинні стосуватися його релігійних і політичних поглядів, сексуальної поведінки, належності до громадських об'єднань. Термін іспиту не може перевищувати 90 хвилин. Особі, яка проходить тестування, надається у письмовому вигляді повна інформація про зміст та порядок проведення іспиту. Результати тестування не підлягають розголошенню.

Поряд із Федеральним законом у США діють закони 27 штатів, якими заборонено або обмежено використання поліграфів під час прийому на роботу.

Використання детекторів брехні заборонено в двох провінціях Канади, в одному із штатів Австралії.

У ФРН широко застосовується графологічна експертиза почерку особистості. Вона дозволяє, на думку психологів, установити рівень працездатності, моральні якості, спрямованість інтересів, самопочуття, організаційні здібності, переконання тощо.

Новим методом професійного добору є створення тестів «генного екранізування», покликаних зробити гіпотетичний прогноз про майбутні хвороби випробуваної особи [5, с. 110]. Водночас не менше 10 штатів у США прийняли закони про заборону дискримінації у сфері зайнятості, засновану на виявленні генетичних відхилень. В Австрії використання таких тестів повинно узгоджуватися керівництвом підприємства з виробничою радою. У Франції рішення про їх проведення приймається лікарем підприємства.

На жаль, в Україні відсутня належна законодавча регламентація стосовно тестового опитування та перевірки працівника за допомогою поліграфа – детектора брехні. Проте практика тестування працівників при прийнятті на роботу набуває поширення у всіх сферах суспільного життя, застосовується на розсуд керівників установ, підприємств, організацій



усіх форм власності. При цьому від претендентів часто вимагаються відомості, не пов'язані з трудовими відносинами.

В умовах значних перетворень у соціально-економічній сфері суспільства євроінтеграційні прагнення України щодо імплементації європейського законодавства у правову систему України не завжди узгоджуються не тільки з правилами міжнародних договорів, а й положеннями чинного вітчизняного законодавства.

Так, у ст. 4 Кодексу законів про працю України (КзпПУ) [7] зазначено, що законодавство про працю України складається з КзпПУ та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Тобто базовим законодавчим актом у сфері трудових правовідносин в Україні є Кодекс законів про працю України, відповідно до положень якого мають розроблятися і прийматися інші нормативно-правові акти, пов'язані із законодавством про працю. Про це йдеться і в проекті нового Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року (п. 3 ст. 11 – актами трудового законодавства є також закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини) [8].

Проте як чинний КзпПУ, так і проект нового Трудового кодексу України не регламентують застосування тестового порядку при прийомі на роботу.

Низка чинних спеціальних законів та підготовлених проектів законів у зазначеній вище сфері, зокрема тих, що стосуються добору кадрів, не узгоджується як з нормами міжнародного права, так і з чинним законодавством про працю.

Наприклад, відповідно до ст. 15 Закону України «Про державну службу України» в редакції від 26 квітня 2015 року [9] прийняття на державну службу на посади третьої – сьомої категорій здійснюється на конкурсній основі, що регламентовано постановою Кабінету Міністрів

України від 15 лютого 2002 року № 169 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» [10]. При цьому про застосування тестової форми конкурсного відбору не йдеться.

Разом із тим у ст. 22 проекту Закону України «Про державну службу» № 2490 від 30 березня 2015 року, прийнятого у першому читанні Верховною Радою України, визначено вже інший порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державного службовця, із застосуванням проведення тестування, методів оцінювання кандидатів [11], що в свою чергу не узгоджуються із положеннями Кодексу законів про працю України. Викладене свідчить про наявність у вітчизняному законодавстві методів подвійних стандартів, що є порушенням трудових прав громадян.

Ще складніше відбувається добір кандидатів на посаду судді. Відповідно до ст. 66 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» в редакції від 1 квітня 2015 року особа, допущена до участі у доборі, складає відбірковий іспит у формі анонімного тестування (ст. 69) та кваліфікаційний іспит у формі письмового анонімного тестування та виконання анонімно письмового практичного завдання (ст. 72) [12], що також свідчить про неузгодженість зазначеного Закону з нормами Кодексу України про працю в Україні.

На наш погляд, запровадження тестової системи замість одного кваліфікаційного іспиту не поліпшить існуючий порядок виявлення рівня професійної підготовки кандидата на посаду судді, а навпаки призведе до нівелювання процесу виявлення здібностей претендента до аналітичного мислення, здатності правильно та юридично грамотно давати відповіді на поставлені запитання.

Проведення кваліфікаційного іспиту у формі анонімного тестування та практичного завдання визначено і ст. 31 Закону України «Про прокура-

туру» від 14 жовтня 2014 року в редакції від 25 квітня 2015 року [13], із чим також не можна погодитися, оскільки норми Закону не узгоджені з чинним трудовим законодавством і навіть з проектом нового Трудового кодексу України в частині перевірки рівня визначених у Законі знань, аналітичних здібностей та практичних навичок кандидатів шляхом анонімного тестування.

Разом із тим законодавство України налічує декілька спеціальних законів, що не передбачають обов'язковості складання кваліфікаційних іспитів у різних його формах, у тому числі проведення анонімних тестувань та випробувань на детекторі брехні з метою бути прийнятим на роботу до державних органів.

Наприклад, відповідно до ст. 21 Закону України «Про Національний банк України» у редакції від 1 квітня 2015 року [14] директори департаментів Національного банку України призначаються та звільняються з посади головою Національного банку України відповідно до законодавства України про працю, тобто без проведення будь-яких іспитів і тестувань.

Згідно із Законом України «Про дипломатичну службу» № 2728-III від 20 вересня 2001 року [15] та постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу для прийняття на дипломатичну службу» від 16 листопада 2002 року № 1754 [16] прийняття на дипломатичну службу відбувається шляхом проведення конкурсу та складання іспитів. Про будь-яке тестування чи іншу форму перевірки у даному Порядку не йдеться.

Згідно з положеннями Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» в редакції від 2 березня 2014 року [17] трудові відносини працівників кримінально-виконавчої служби регулюються законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами) (ст. 8) і не передбачають тестових випробувань під час прийому на роботу.

А в положенні про Державну пенітенціарну службу України, затверженому постановою Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 року № 225 [18], взагалі не визначено порядок прийому на роботу кандидатів на посади керівників вказаної служби.

Необхідно наголосити на тому, що введення тестової форми для визначення професійної компетенції працівників має ґрунтуватися виключно на законодавчому рівні.

На наш погляд, тестування під час прийому на роботу допоможе створити лише загальне уявлення щодо особистісних якостей людини, її професійних навичок, але ніяк не практичних, оскільки воно не свідчить про її професійність. Відтак, при прийомі на роботу набагато важливіше з'ясувати, що вміє робити працівник, який претендує на відповідну посаду, та те, як він обізнаний зі своїми професійними обов'язками.

У цьому сенсі законодавець визначив і законодавчо врегулював перевірку працівника на професійну відповідність. Так, у ст. 26 чинного КЗПУ визначено умови випробування при прийнятті на роботу. Стаття 38 проекту нового Трудового кодексу України також передбачає випробування під час прийняття на роботу. Випробування – це традиційний спосіб визначення професійної придатності працівника, що застосовується у всіх країнах з ринковою економікою. А тому додатковими вимогами наповнювати спеціальні закони, що регулюють трудові правовідносини різних категорій громадян при прийомі на роботу, на нашу думку, безпідставно.

Таким чином, проаналізувавши низку законів України та інших держав, необхідно зробити висновок про те, що претенденти на посади, у тому числі й у державних структурах, під час прийому на роботу перебувають у нерівних умовах при їх доборі, що є порушенням конституційних і трудових прав громадян. То ж є нагальна потреба виробити єдиний підхід у регулюванні трудових правовідносин у чинному законодавстві України.

**Список використаних джерел**

1. *Мариевская М.* Тестовая теория и технология (исторический и современный аспекты развития) Авторский курс / Мариевская М. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.superinf.ru/view\\_helpstud.php?id=3434](http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=3434)
2. *Полуянов О.* Историчний аспект розвитку ідей тестової діагностики / О. Полуянов, Т. Грабовська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/31\\_PRNT\\_2010/Pedagogica/73914.doc.htm](http://www.rusnauka.com/31_PRNT_2010/Pedagogica/73914.doc.htm)
3. *Лунячек Н. О.* Историчні аспекти розвитку тестування / Лунячек Н. О. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yandex.ua/clck/jsredir?from=yandex.ua>
4. *Мороз І. В.* Педагогічні умови запровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу: моногр. / Мороз І. В. – К.: Освіта України, КОО, 2005. – 196 с.
5. *Киселев И.* Новый облик трудового права стран Запада / Киселев И. – М., 2003. – 132 с.
6. *Буткевич В. Г.* Соотношение внутрисударственного и международного права / Буткевич В. Г. – К., 1981. – 311 с.
7. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII* (редакція станом на 21 травня 2015 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. *Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
9. *Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII* в редакції від 26 квітня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
10. *Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-п>
11. *Про державну службу: проект Закону України від 30 березня 2015 року № 2490* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54571](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54571)
12. *Про судоустрій і статус суддів: Закон України 7 липня 2010 року № 2453-VI* в редакції від 1 квітня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2453-17/page>
13. *Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1679-VII* в редакції від 25 квітня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>
14. *Про Національний банк України: Закон України від 20 травня 1999 року № 679-IV* у редакції від 1 квітня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/679-14/page>
15. *Про дипломатичну службу: Закон України від 20 вересня 2001 року № 2728-III* в редакції від 1 квітня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2728-14?nreg=2728-14&find=1&text=&x=5&y=11>
16. *Про затвердження Порядку проведення конкурсу для прийняття на дипломатичну службу: постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2002 року № 1754* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1754-2002-п/paran9#n9>
17. *Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 червня 2005 року № 2713-IV* в редакції від 2 березня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>

18. *Положення* про Державну пенітенціарну службу України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 року № 225 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/225-2014-%D0%BF>

19. *Курс* порівняльного трудового права: підруч. / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І.; за ред. акад. А. Р. Мацюка. – Х.: Ніка Нова, 2011. – 980 с.

**Чернобай А. М., Чайковська В. А. Правове регулювання застосування тестів під час прийому на роботу**

У статті розглянуто питання щодо правового регулювання застосування тестових випробувань під час прийому на роботу. Проаналізовано низку вітчизняних та зарубіжних законодавчих актів, які регулюють порядок професійного добору кадрів за допомогою тестового опитування. Наголошено на необхідності приведення спеціальних вітчизняних законів, у яких ідеться про тестові випробування під час прийому на роботу, у відповідність до норм міжнародного права та чинного трудового законодавства України.

**Ключові слова:** державна служба, тести, тестові завдання, підбір персоналу, стажування.

**Чернобай А. М., Чайковская В. А. Правовое регулирование применения тестов во время приема на работу**

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования использования тестов при приеме на работу. Проанализирован ряд отечественных и зарубежных законодательных актов, которые регламентируют порядок профессионального отбора кадров с помощью тестовых заданий. Акцентируется внимание на необходимость приведения специальных законов Украины касающихся использования тестов при приеме на работу к нормам международного права и действующего трудового законодательства Украины.

**Ключевые слова:** государственная служба, тесты, тестовые задания, подбор персонала, стажировка.

**Chernobay A., Tchaikovska V. Legal regulation of tests application in employment**

The article deals with the legal regulation of the use of tests in employment. It analyzes a number of domestic and foreign laws, which regulate the procedure for the selection of professional staff with the help of tests. It stresses the need to bring the special laws of Ukraine concerning the use of tests in employment to the compliance with of international law and current labor legislation of Ukraine.

**Key words:** public service, tests, test tasks, selection of personnel, probation.