

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У ВІДНОСИНАХ ІЗ ДОБОРУ КАДРІВ

Постановка проблеми. Будь-яка організація є лише тоді, коли в ній працюють люди, кадри. Кадри – це основний (штатний) склад кваліфікованих працівників підприємств, державних установ, організацій. Нині найчастіше використовується термін «персонал». Персонал – цілісний вираз сукупних можливостей та функціональних здібностей людини, які безупинно розвиваються і оновлюються відповідно потребами виробництва та праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика міжнародно-правового забезпечення прав людини у відносинах із добору кадрів досліджувалися такими відомими вченими, як Козуб І., Бугров Л.Ю., Бондаренко Е.Н., Нуртдінова А., Жирнаков В. та ін.

Формування завдання дослідження. Метою даної статті є розгляд питань щодо прогнозування і планування потреби кадрів; комплектування підприємства необхідними кадрами; забезпечення руху кадрів, підготовка резерву на висування, на підвищення кваліфікації працівників.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. ст. 1, 3 Конституції України Україна є демократичною, соціальною та правовою державою. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [1]. Соціальна політика держави реалізується завдяки заходам, здійснюваним органами влади, роботодавцями, профспілковими органами. Вона спрямована на формування соціальної стратегії держави з метою розвитку суспільства, створення суспільно прийнятних умов для реалізації можливостей та потреб членів суспільства, підвищення рівня та якості їх життя.

У ч. 1 ст. 43 Конституції України визначено та гарантується кожному право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Право людини на працю є природним безумовним правом. Дане право «притаманно людині у будь-якому віці, за будь-якого стану здоров'я, становища у суспільстві, політичних переконань, віросповідання, національної належності» [2, с.122]. У даному випадку йдеться про закріплення на конституційному рівні принципу свободи праці. «...Свобода передбачає обов'язкову добровільність вибору, що здійснюється суб'єктами свободи індивідуально» [3, с.26]. На думку Е.М. Бондаренко, свобода має прояв у трьох аспектах: по-перше, це відсутність примусової праці, де кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати трудову діяльність, або взагалі відмовитись від будь-якої діяльності; по-друге, особа може вільно «запропонувати себе» будь-якому роботодавцеві; по-третє, особа-кандидат у працівники вільно може обговорювати умови трудового договору із роботодавцем, погоджуватись із висунутими умовами чи не погоджуватись [4, с.82]. Дійсно, слушним є погляд авторки на прояв принципу свободи праці. Варто підтримати висловлене.

В умовах сьогодення відбулися зміни 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 реалізацією особою права на працю, обрання нових та удосконалення існуючих форм його здійснення під час існування відносин із добору кадрів як системи організаційно-правових дій, з одного боку,

здійснюваних ним із забезпечення власних потреб у необхідних кадрах, а з іншого – фізичними особами, що бажають реалізувати право на працю, через пошук підходящої роботи.

Чинне 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.

Зважаючи на роль трудового права, яке разом із соціальною виконує виробничу функцію, доцільно забезпечити безперешкодний розвиток виробництва та ефективність праці в усіх сферах економіки [5, с.42]. В Україні «основна проблема полягає в реалізації законів. Не можна визнати нормальною для держави, яка задекларована в Конституції правовою та соціальною, практику, коли права наголошуються, закріплюються, але не виконуються» [6, с.156]. Роботодавець вільний при проведенні добору та розставленні кадрів. Турбує, що розходження між потребами кандидатів у працівники і цілями роботодавця впливає на непродуктивність праці. Отже, цілком зрозуміла необхідність врахування інтересів роботодавця та особи-кандидата у працівники під час існування відносин із добору кадрів.

Виявлення та встановлення відповідності якостей особи-кандидата у працівники нормативно-закріпленим вимогам для виконання пропонованої роботи – це найвідповідальніший етап, від якого залежить не тільки можливість виконання пропонованої роботи, але й її ефективність, що є важливим як для роботодавця, так і для майбутнього працівника. Із метою пошуку висококваліфікованих працівників, за даними міжнародного законодавства, роботодавці все частіше звертаються по допомогу приватних посередницьких організацій, агентств зайнятості.

Приватні агентства зайнятості – атрибут ринкової економіки. На даний час у багатьох країнах обговорюється питання необхідності прийняття спеціального законодавства, що регулює діяльність приватних агентств зайнятості, у яких має міститись положення щодо контролю з боку державних органів за конфіденційністю даних особистісного характеру, якими володіють агенції, за методами тестування та добору кандидатів на робоче місце, за достовірністю пропозицій щодо прийняття на роботу. Міжнародно-правовою апробацією організації посередництва при наймі та відображенні досвіду багатьох країн стало прийняття МОП конвенції та рекомендації щодо створення та діяльності приватних агентств зайнятості [7, с. 326–327].

Сучасне українське законодавство не містить вичерпного переліку умов прийняття на роботу. Існує лише їх приблизний перелік, у якому встановлення певних умов дозволяється у випадках, обумовлених законодавством, а інших – віддано на розсуд сторін відносин із добору кадрів. Роботодавець володіє широким спектром прав стосовно формулювання критеріїв, яким повинен відповідати кандидат у працівники. Але ж законодавство у деякій мірі обмежує свободу роботодавця в цьому напрямку з метою запобігання дискримінації під час прийняття на роботу. Правове регулювання відносин із добору кадрів буде ефективнішим у разі поєднання гарантій держави і роботодавця, які вони надають працівнику, зі свободою вибору роботодавця при здійсненні добору кадрів за діловими, професійними якостями, без дискримінації.

Можливість формулювання вимог до кандидатів у працівники у законодавстві, на наш погляд, суттєво розширює роботодавчі повноваження при здійсненні добору кадрів, та є підґрунтям для зловживань «роботодавчою владою» в цій сфері. Так, роботодавець зможе розробити та затвердити на підприємстві, в установі, організації не залежно від форм власності та сфер господарювання, локальні нормативно-правові акти, наприклад, Положення «Про прийняття на роботу», Положення «Про добір кадрів на підприємстві, в

установі, організації» тощо, де передбачити будь-які (не завжди незаконні), прийнятні для нього, вимоги, що стосуються якостей осіб–кандидатів у працівники. Вважаємо за потрібне вимоги щодо ділових, особистісних якостей особи, що є необхідними при виконанні пропонованої роботи, доречно формулювати не у законодавстві, а лише у законах. Вимоги при прийнятті на роботу повинні ґрунтуватися на загальних принципах трудового права, в тому числі праві кожного вільно обирати професію і рід занять, забороні необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, неприпустимості обмежень прав і встановлення переваг, а зазначене вище на практиці як раз і призведе до зловживань, і, як наслідок, до порушення зазначених принципів.

Висновки. Таким чином забезпечення реалізації права особи-кандидата у працівники на працю полягає у створенні дієвого правового регулювання відносин із добору кадрів шляхом: дотримання роботодавцем законодавства про працю при встановленні вимог, за якими добиратимуться працівники; неприпустимості створення обмежень та переваг за дискримінаційними ознаками.

Анотація

Із урахуванням наукових розробок та нормативного регулювання проаналізовано питання забезпечення прав осіб-кандидатів у працівники під час існування відносин із добору кадрів. Автором зроблено певні висновки з приводу визначення ролі державного органу у подоланні порушень законодавства в сфері праці, виявлених під час дослідження обставин відмови у прийнятті на роботу особам-кандидатам у працівники. Обґрунтовано пропозиції щодо правового регулювання відносин, які виникають на стадії пошуку роботи та укладення трудового договору.

Ключові слова: міжнародно-правове забезпечення прав людини, кадри, приватні агентства зайнятості, пошук роботи, особи-кандидати у працівники, трудовий договір.

Аннотация

С учетом научных разработок и нормативного регулирования проанализированы вопросы обеспечения прав лиц-кандидатов в работники во время существования отношений по подбору кадров. Автор сделал определенные выводы по поводу определения роли государственного органа в преодолении нарушений законодательства в сфере труда, выявленных во время исследования обстоятельств отказа в принятии на работу лицам-кандидатам в работники. Обоснованы предложения по поводу правового регулирования отношений, возникающих на стадии поиска работы и заключения трудового договора.

Ключевые слова: международно-правовое обеспечение прав человека, кадры, частные агентства занятости, поиск работы, лица-кандидаты в работники, трудовой договор.

Summary

Taking into account scientific developments and regulatory issues are analyzed questions to ensure the rights of candidates to the workers during the lifetime of a relationship-based selection. The author has made certain conclusions on the definition of the role of the public authority in dealing with violations of the labour legislation, identified during the examination of the circumstances of the refusal to work individual candidates. Are grounded suggestions on legal regulation of relations arising at the stage of finding work and the conclusion of an employment contract.

Keywords: international legal human rights of a person, private employment agencies, job search, person candidate employees, an employment contract.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : затв. Законом України від 28.06.1996 р., № 254/96 – ВР// Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Козуб І. Природа права на працю осіб зі зниженою працездатністю // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 10. – С. 122–125.
3. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Пермского ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – 236 с.
4. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – СПб. : Изд-во «Юридический центр Пресс», 2004. – 226 с.
5. Нуртдинова А. Реформа трудового законодательства: основные направления / А. Нуртдинова // Рос. юстиция. – 1996. – № 2. – С. 41–43.
6. Жернаков В. Актуальні проблеми правового забезпечення прав людини у соціально-трудовій сфері // Вісник Академії правових наук України. – 2009. – № 1. – С. 156–166.
7. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 608 с.