

А. М. Соцький, заступник начальника
відділення виконавчої дирекції
Фонду соціального страхування
від нещасних випадків
у Малиновському районі міста Одеси

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ З КАДРАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У цій статті виявлено та вирішено окремі питання правового регулювання роботи з кадрами на підприємствах. Внесено практичні пропозиції до трудового законодавства України з удосконалення цієї діяльності.

В представленной статье выявлены и решены отдельные проблемы правового регулирования работы с кадрами на предприятиях. Внесены практические предложения к трудовому законодательству Украины по совершенствованию этой деятельности.

In the presented research paper separate problems of legal regulation of work on the staff at the enterprises are revealed and solved. Practical offers to the labour legislation of Ukraine for the perfection of this activity are made.

Ключові слова. Правове регулювання, робота з кадрами, кадрова служба, планування роботи.

Вступ. Важлива й завжди актуальна проблема – це правове регулювання нормами трудового права роботи з кадрами на підприємствах, в установах та організаціях. Вона об'єднує в собі декілька взаємопов'язаних складових. Перша – проблема визначення місця і статусу кадрової служби. Планування роботи з кадрами – друга важлива проблема правового регулювання організації праці.

Дослідженню окремих аспектів означеної проблеми присвячено праці В. Н. Артемової, С. О. Іванова, І. Я. Кисельова, В. І. Курилова, В. І. Нікітинського, О. С. Пашкова, В. Г. Ротаня та інших учених.

Постановка завдання. Метою цієї статті є виявлення та розв'язання окремих проблем правового регулювання роботи з кадрами на підприємствах, внесення практичних пропозицій до трудового законодавства України з удосконалення цієї діяльності.

Результати дослідження. Право закріплює за роботодавцем владу, яка є сукупністю низки правових можливостей, основні з яких – право управління робочою силою (право дирекції, директивна влада), право нормування умов праці (нормативна влада) і право накладення дисциплінарних стягнень (дисциплінарна влада).

Влада роботодавця чітко виявляється саме у процесі виробництва. Підприємство в умовах ринкових відносин – це сфера постійного підприємницького нагляду і контролю. Тому термін “управління”, на думку американських вчених, розуміється як контроль і керівництво, що здійснюється певними особами [1, 173]. Менеджерів підприємств розглядають (за деякими винятками) як особливу, автономну групу найманих працівників, статус котрих визначається трудовим правом та індивідуальним трудовим контрактом. Зазвичай це невелика (елітарна) група найманих працівників, що здійснюють управлінські функції, які включають право найму і звільнення, представництва підприємств, прийняття відповідальних рішень на основі спеціальних знань і досвіду, право керувати підлеглими, координувати й контролювати їх діяльність [2, 6, 7].

Частину означених функцій реалізує кадрова служба підприємства. Для того щоб розкрити значення кадрової служби в нинішніх умовах, необхідно визначити її статус, основні завдання, функції та місце у структурі підприємства, установи, організації. З цього приводу наведемо декілька принципових положень.

© А. М. Соцький, 2011

По-перше, кадрова служба не повинна сприйматися керівництвом підприємства як “організаційний пасинок”, а тому її керівник має безумовно входити до вищої управлінської ланки. Так, на більшості підприємств ФРН директор з праці має такі самі права та обов'язки, як і інші члени правління, несе відповідальність за здійснення цілей і завдань, проведення економічної політики та реалізації інтересів компанії. У віданні директора з кадрів, крім кадрових, перебувають також питання соціальної сфери і заробітної плати [3, 35–36].

По-друге, кадрова служба має, безумовно, управляти процесами добору, розстановки та оцінки працівників. У радянській науці принципи цієї роботи зводилися до такого: а) вміло добирати кадри; б) всебічно вивчати працівників, з використанням у необхідних випадках випробування; в) здійснювати правильну розстановку кадрів; г) найбільш доцільно використовувати кожного працівника; д) бережливо ставитися до кадрів і безперервно їх виховувати [4, 8–10]. Робота з кадрами, їх добір, вивчення, розстановка і виховання в умовах ринкових відносин набуває все більшого значення. Для цього використовують різні системи, які встановлюються нормативно-правовими актами різного рівня: ротації, визначення репутацій, службового просування, формування резерву керівників тощо [5–7].

По-третє, вирішення всіх питань, пов'язаних зі змінами в організації виробництва і праці на підприємстві, має відбуватися або з її ініціативи, або за безпосередньої участі, а тому працівники кадрової служби мусять розумітися на проблемах виробництва та їх розв'язанні за допомогою кадрових засобів. Тому

думка професійних кадрових працівників Е. Кайдас і А. Любецької: “Як ми можемо підібрати кваліфікованого спеціаліста, якщо не знаємо суті його роботи?” [8] має під собою реальне організаційне підґрунтя.

По-четверте, організація роботи кадрової служби має ґрунтуватися на системі планування та виключати вірогідність роботи в “пожежному режимі”. Планування кадрової роботи – окрема проблема, яка у правовій площині розглядатиметься нижче.

З урахуванням зазначеного вище норму про кадрову службу пропонується викласти у Трудовому кодексі України в такій редакції: “Кадрова служба є провідним структурним підрозділом, що безпосередньо підпорядковується керівникові підприємства, установи, організації, основними завданнями якої є реалізація кадрової політики власника або уповноваженого ним органу, забезпечення ефективного функціонування підприємства, установи, організації, сприяння професійному розвитку працівників”.

Планування роботи з кадрами є невід’ємною складовою успішної діяльності як підприємств, так і державних органів. У першу чергу потрібно вирішити питання про рівень нормативного акта, який має регулювати ці відносини. На підприємствах України планування вже частково має правове підґрунтя. За абз. 2 ч. 1 ст. 44 ГК України [9] підприємництво здійснюється на основі самостійного формування підприємцем програми діяльності, залучення матеріально-технічних, фінансових та інших видів ресурсів.

На іноземних підприємствах зазвичай фігурують положення про персонал, котрі діють як акти господарської влади нарівні зі статутом. Другий різновид локальних актів на іноземних підприємствах – це так звані книги для персоналу. І. Я. Кисельов зазначав, що в цих положеннях і книгах містяться норми, які в СРСР традиційно включались до колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку. Структурно книга для персоналу складається з двох частин: інформаційної та нормативної. Інформаційна частина містить відомості про підприємство, його минуле, теперішнє, майбутнє і формулює основні напрямки політики організації в галузі використання трудових ресурсів. Нормативна частина складається з правил і процедур, що найважливіші для даного підприємства та враховують його специфіку [10, 245–246]. Безумовно, такий досвід треба вважати позитивним, оскільки йдеться про правові форми роботи з кадровим потенціалом підприємств, управління ним.

Крім того, необхідно визнати, що іншою правовою формою управління кадрами виступають плани чи програми роботи з кадрами як складові частини перспективного плану розвитку підприємства, установи, організації [11, 81]. Наймання нової робочої сили на японські підприємства здійснюється за щорічними бізнес-планами і з урахуванням середньострокових потреб у постійних кадрах [5, 73].

Привертає увагу досвід Франції та Німеччини з використання так званих соціальних планів на підприємствах для пом’якшення негативних наслідків масового скорочення персоналу з економічних причин. Роль соціальних планів різко зростає на тих підприємствах, де відсутня колдоговірна практика регулювання трудових відносин. У Франції соціальний план і соціальний баланс є предметом самостійного законодавчого регулювання у формі відповідних законів і статей Трудового кодексу, а соціальний план на приватних підприємствах Німеччини передбачено Законом про статут підприємства [12, 62, 65].

У соціалістичних країнах тривалий час активно використовувалась така форма, як плани з праці [13, 33]. Правова природа цих актів і дотепер викликає дискусію. Радянські вчені вважали, що їх слід визнавати правовими, а планові норми, що містилися в них, – правовими нормами. Планові норми з праці – це норми-завдання, що встановлюють кількісні та якісні характеристики кадрів, які необхідні для виробничої діяльності даного підприємства [13, 33].

На наш погляд, це помилка. Підтримуємо думку В. І. Щербини, який вважає, що необхідно відмежовувати локальні нормативно-правові акти від правових актів з організації праці [14, 57]. Ці акти мають організаційно-розпорядчий характер, встановлюють обов’язки роботодавця або працівників, але не містять норм права. Наприклад, план підготовки і підвищення кваліфікації кадрів в СРСР був невід’ємною складовою плану з праці та передбачав заходи, пов’язані з організацією професійного навчання та підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві [4, 87].

З урахуванням викладеного вище пропонуємо доповнити проект ТК України в частині про основні права роботодавця нормою такого змісту: “Роботодавець має право самостійно формувати програми діяльності з планування, розвитку трудового потенціалу, вдосконалення кадрової роботи, ефективного і раціонального використання можливостей наявних працівників”.

Висновки. Таким чином, вважаємо, що основоположні норми про роботу з кадрами, особливо в державному секторі, мають міститися в актах централізованого характеру, а ті, які визначають особливості цієї роботи на тому чи іншому підприємстві, в установі чи організації, – в локальних. Практика знає непоодинокі приклади такого правового регулювання суспільних відносин. Так, ст. 13 КЗпП України [15] встановлює загальні положення щодо визначення змісту колективного договору, а його конкретизація відбувається в локальному нормативно-правовому акті.

Література

1. Баглай М. В., Усенин В. И. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. Основные тенденции современного буржуазного трудового права / М. В. Баглай, В. И. Усенин. – М. : Наука, 1964. – 316 с.
2. Александров А. А. Правовой статус руководителей предприятий и механизмы их материального вознаграждения / А. А. Александров // Труд за рубежом. – 1994. – № 4 (24). – С. 6–21.
3. Антропов В. В. Участие работников в управлении предприятиями в ФРГ / В. В. Антропов // Труд за рубежом. – 2001. – № 1 (49). – С. 20–40.
4. Гурьянов С. Х. Труд и заработная плата на предприятии / С. Х. Гурьянов, Л. А. Костин. – Изд. 2-е, переработ. и доп. – М. : Экономика, 1973. – 448 с.
5. Матрусова Т. Н. Комплектование кадров в японских фирмах / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 1999. – № 2 (42). – С. 69–101.
6. Ивлев А. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт / А. Ивлев, Ю. Гарайбех // Человек и труд. – 2003. – № 12.
7. Балашов Ю. К. Деятельность менеджеров в кадровой политике корпораций / Ю. К. Балашов // Труд за рубежом. – 2001. – № 3 (51). – С. 90–115.
8. На службу по управлению персоналом возлагается главная задача – формирование сплоченной команды профессионалов : интервью с Э. Кайдас и А. Любецкой // Управление персоналом. – 2004. – № 3.
9. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.
10. Киселёв И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / Киселёв И. Я. – М. : Эксмо, 2005. – 608 с.
11. Гербер Р. Кадры в системе социалистического управления / Р. Гербер, Г. Юнг ; пер. с нем. В. А. Хорохордина ; под ред. М. В. Семина. – М. : Прогресс, 1970. – 209 с.
12. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире // Труд за рубежом. – 2000. – № 2. – С. 17–102.
13. Трудовое право социалистических стран / О. В. Смирнов, А. Вельтнер, К. П. Уржинский и др. ; отв. ред. О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1981. – 271 с.
14. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / Щербина В. І. ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
15. Кодекс законів про працю України : затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.