

Соцький А. М.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Чернівецького інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР: ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

PROFESSIONAL SELECTION: LAW PROBLEMS

У статті виявлено та вирішено окремі проблеми професійного відбору й можливості їх урегулювання нормами трудового права. Установлено, що на сьогодні система юридичних гарантій прав працівників у професійному відборі чітко не відображена на рівні законів про працю. На підставі дослідження сформульовано загальноправові вимоги до перевірки роботодавцем професійної придатності особи.

Ключові слова: професійний відбір, процедура відбору, критерії відбору, тестування, професіограма.

В статье выявлены и решены отдельные проблемы профессионального отбора и возможности их урегулирования нормами трудового права. На сегодняшний день система юридических гарантий прав работников в профессиональном отборе не нашла четкого отображения на уровне законов о труде. На основании проведенного исследования сформулированы общеправовые требования к проверке работодателем профессиональной пригодности лица.

Ключевые слова: профессиональный отбор, процедура отбора, критерии отбора, тестирование, профессиограмма.

In this article there were revealed and solved separate problems of professional selection and modes of their settlement by Labour Law regulations. As of today the juridical safeguards system of employees' privileges in professional selection has not found clear reflection in Labour Law. There were formulated general law requirements to employer on base of conducted research for the inspection of employee's professional level.

Key words: professional selection, procedure of selection, criteria of selection, testing, profессиogram.

Як зазначає І.В. Сурай, саме компетентність і особисті якості – основа рекрутування еліти в постіндустріальному суспільстві, на противагу багатству – в індустріальному, походженню – у традиційному суспільстві. Термін «меритократія» (від лат. *meritus* – заслуга і грецького *kratos* – влада) увів у 1957 р. англійський соціолог М. Янг для позначення правління найбільш гідних, чесних, непідкупних, компетентних, високоосвічених людей. В основу рекрутування еліти покладено принципи індивідуальних заслуг. Заслуги (*merits*) складаються з інтелекту й зусиль, із знань і працьовитості. Отже, на думку вченої, відбір як механізм формування та розвитку еліти в державному управлінні сучасного суспільства має забезпечити насамперед компетентність особи відповідно до посади (найвищих посад) у системі державного управління й високі особистісні якості, що можна вважати частиною компетентності [1, с. 47–48].

Розгляду господарської влади роботодавця в системі управління працівниками з погляду трудового права присвячено наукові роботи таких учених, як Балашов Ю.К., Воронова С., Є.Р. Воронкова, М.І. Іншин, І. Сурай, І.Я. Кисельов, В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, А. Розова, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін.

Метою статті є виявлення та вирішення окремих проблем професійного відбору й можливості їх урегулювання нормами трудового права.

Загалом можна говорити про загальні підходи до нормативного закріплення питань відбору всіх працівників, можливо, з деякими винятками для окремих професій чи посад.

Поняття професійного відбору визначено в ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»

[2], згідно з якою професійний відбір – це система визначення ступеня придатності особи до конкретної професії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених законодавством нормативних вимог. О.Л. Станчева небезпідставно пропонує зазначене визначення покласти в основу поняття професійного відбору працівників безпосередньо роботодавцем [3, с. 394].

К.П. Уржинський визначає професійний відбір як передбачені правовими нормами науково обґрунтовані методи визначення кваліфікації та інших ділових якостей громадян, які поступають на роботу, і їх відповідності майбутній роботі з метою створення безпечних і сприятливих умов для творчої праці, правильної розстановки та використання кадрів. На його думку, призначення професійного відбору полягає в такому:

– точне й об'єктивне визначення рівня професійної підготовленості працівника, який поступає на роботу, його загальноосвітньої підготовки, ділових, моральних та інших особливостей;

– визначення відповідності стану здоров'я працівника, кваліфікації й інших даних вимогам трудової функції, службовим обов'язкам, роботі, що надається [4, с. 92, 94].

Нині надзвичайно актуалізується проблема ефективності юридичних гарантій у разі попередньої перевірки працівника. Це викликано насамперед тим, що є численні випадки використання роботодавцями різного роду систем професійного відбору працівників із використанням тестів, оцінних листів тощо. Не ставлячи під сумнів доцільність цих заходів, варто акцентувати увагу саме на правовому підґрунті їх можливого використання.

Відбір, який усе більше базується на розгорнутих системах оцінювання робочої сили, стає постійно діючим регулятором розвитку кадрів. Під організаційно-правовими формами добору кадрів прийнято розуміти способи та порядок заміщення посади [5, с. 73]. Іншими словами, в умовах процесу нововведень відбір стає основою не стільки найму, скільки всіх фаз просування й підвищення кваліфікації. Крім того, спостерігається перехід від відбору (оцінювання) готової робочої сили до відбору потенційної, тобто, як висловлюються вчені, до відбору напівфабрикату [6, с. 6].

Можна побачити непоодинокі приклади позитивних змін у системі відбору, зокрема, на державну службу. Так, система державної служби Польщі, що запроваджувалась із 1998 р., була ефективно інтегрованою до стандартів Європейського Союзу в таких сферах, як відкритість і конкурентоспроможність при прийомі на роботу, заохочення та оцінювання, а також навчання і професійний розвиток. З метою уникнення політизації процесу добору персоналу в Польщі детально сформульовано жорсткі вимоги до кандидатів на посади в державному секторі. Діяльність державних службовців базується на чотирьох принципах: професіоналізм, надійність, позапартійність і політична нейтральність. Однак головне те, що кандидати, перш ніж отримати статус державного службовця, мають пройти кваліфікаційні процедури протягом кількох років. Кандидата призначають на посаду на тимчасовій контрактній основі (до 3 років). У цей період працівник проходить шестимісячне стажування й отримує певну початкову професійну підготовку. Підготовчий період закінчується іспитом, який приймає екзаменаційна комісія. У разі позитивного результату та за умови, що кандидат має університетський ступінь, дворічний стаж роботи на державній службі, володіє щонайменше однією іноземною мовою, що є робочими мовами в Європейському Союзі, або однією з таких іноземних мов: арабська, білоруська, китайська, ісландська, японська, норвезька, російська, українська, не стоїть у резерві збройних сил, кандидат отримує контракт на роботу в державному секторі на невизначений термін [7].

Варто зазначити, що на сьогодні система юридичних гарантій прав працівників у професійному відборі чітко не відображена на рівні законів про працю. На відміну від нашої країни, у провідних країнах Заходу утвердилася певна й чітко дотримувана процедура найму на роботу, яка хоча ніде юридично не фіксується, але через свою поширеність набула характеру звичаєвого права. Ця процедура включає три етапи: а) представлення кандидатури, первинне ознайомлення з особою за документами, збирання інформації про кандидата на посаду; б) співбесіда (інтерв'ю); в) професійні (тестові) випробування. Кандидата запрошують на інтерв'ю тільки в тому випадку, коли, судячи з резюме та інших документів, саме він становить інтерес для роботодавця з погляду кадрових потреб [8, с. 133–135].

Автори книги «Сучасне трудове право. Досвід трудово-правового компаративізму» також указують

на низку принципово важливих моментів укладання трудового договору: «У літературі процес працевлаштування працівників ділиться на низку певних етапів: отримання інформації про працівника; співбесіда; перевірка біографічних даних та іншої отриманої інформації; відбір працівника. Обмеження прав роботодавця у сфері працевлаштування працівників пов'язані із забороною втручання у їхнє приватне життя, недопущення дискримінації певних категорій осіб» [9, с. 64].

Особлива увага повинна бути звернута на співбесіду. Саме співбесіда є основним методом оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Це надає можливість визначити професійну та морально-психологічну підготовку кандидата. Застарілість загальновідомого стандартизованого методу проведення співбесіди, зокрема недосконалість формулювання питань, що використовуються, має залишитися в минулому. Необхідний індивідуальний підхід до кожного претендента [10, с. 249]. На нашу думку, використання співбесіди як методу відбору необхідних кадрів не втратило актуальності й сьогодні. Так, кадрові служби електронних фірм, розташованих у Силіконовій долині на заході США (штат Каліфорнія), з'ясовують здібності і знання кандидатів у ході детальних співбесід, які можуть повторюватися кілька разів, бо будь-які тести заборонені законом [11, с. 32].

Спеціалісти кадрових служб за допомогою керівників або спеціалістів підрозділів, які потребують працівників, під час співбесід мають наочну можливість перевірити професійні та особистісні характеристики претендента на роботу. Критерії відбору передбачають законодавство, локальні нормативні акти, акти організації праці й особливості конкретної виконуваної роботи. Працівники кадрових служб повинні нести дисциплінарну відповідальність за якість добору. Не можна перекладати відповідальність за добір кадрів на «результати тестування» як «найбільш об'єктивний спосіб» визначення придатності особи до пропонованої роботи.

Законодавство України передбачає низку норм щодо професійного відбору працівників. Одні з них мають загальний характер, а інші стосуються тільки окремих категорій працівників. Так, наприклад, таке поняття, як «ділові якості працівника», використовується в ч. 1 ст. 570 Митного кодексу України 2012 р. [12]. Однак законодавство не розшифровує змісту цього поняття. Судова практика РФ усунула цю прогалину. У ч. 6 п. 10 Постанови Пленуму Верховного Суду РФ «Про застосування судами РФ Трудового кодексу РФ» від 17 березня 2004 р. № 2 [13] зазначається, що під діловими якостями працівника потрібно розуміти не тільки здатність фізичної особи виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у неї професійно-кваліфікаційних якостей (наприклад, наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), а й сукупність певних особистісних якостей (наприклад, стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи за цією спеціальністю, у цій галузі). У ч. 1 ст. 570 Митного кодексу України 2012 р. поняття «моральні якості», «освітній рівень»

і «стан здоров'я» винесено за межі поняття «ділові якості».

Ділові якості працівника визначають також як здібності фізичної особи виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у неї професійно-кваліфікаційних якостей (наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей (стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи з цієї спеціальності, у цій галузі) [14, с. 15].

На думку С.В. Іванова, ділові якості працівників митних органів передбачають професіоналізм і компетентність у сфері передусім митної справи, детальне знання посадовою особою особливостей дільниць, де їй доведеться працювати, суміжних дільниць, а також організаційні здібності й навички, необхідні для виконання обов'язків і прав посадової особи. До ділових якостей варто зарахувати також наявність практичного досвіду роботи, здатність особи до його узагальнення й використання, старанність і комунікабельність, уміння чітко й раціонально організувати власну працю і діяльність підлеглих співробітників, здатність об'єднувати їх для вирішення поставлених перед ними завдань.

Моральні якості, необхідні посадовим особам для виконання покладених на них обов'язків, – це чесність, добросовісність, уважність, чітке та своєчасне реагування на звернення й скарги громадян, а також юридичних осіб, їх належний розгляд і вирішення; взаємодопомога в процесі здійснення митної діяльності; відданість справі, якій служить посадова особа митної служби [15, с. 365].

Поділяємо думку О.Л. Станчевої, що під час визначення вимог до кандидатів конкурсу необхідно виходити з того, що вони не повинні мати дискримінаційного характеру. Щоб уникнути цього, головну увагу треба звертати на ділові якості працівника. Крім того, роботодавець має право висувати особі, котра претендує на вакантну посаду, й інші вимоги, які необхідні на додаток до типових професійно-кваліфікаційних вимог через специфіку тієї чи іншої роботи. Скажімо, володіння однією або кількома іноземними мовами, здатність працювати на комп'ютері [16, с. 566]. Г.В. Барабаш вважає, що, наприклад, під час добору суддів господарського суду необхідно дотримуватися принципу спеціалізації. Кандидати мають складати іспити з поглибленими вимогами знань господарського, цивільного, господарсько-процесуального та податкового права. Кандидат повинен мати досвід юридичної роботи у сфері господарського судочинства [17, с. 154].

Особливо дискусійним є використання особистісних тестів, що мають на меті виявити риси характеру людини, її світогляд, внутрішній світ. Насамперед це стосується використання психологічних тестів і бажання роботодавця «залізити працівникові в душу». За допомогою хитромудрих тестів та інших прийомів психологічної діагностики особистості, не завжди наукових і перевірених, а інколи просто сумнівних або навіть абсурдних, можна легко провалити і знехтувати будь-яким неугодним кандидатом. Це підриває реальність формальних заборон дискримінації при працев-

лаштуванні. Використання тестів має бути похідним, а не основним засобом виявлення професійних (і тільки професійних) здібностей особи, бо людина здатна прилаштуватися до будь-яких тестів, що дає їй змогу приховати свої недоліки та продемонструвати себе з найкращого боку. Тобто, використання таких засобів не гарантує належного результату, але посягає на конституційні засади недоторканності особистого чи сімейного життя. Японське законодавство в 70-ті рр. XX ст. чи не вперше в законодавчій практиці встановило порядок профвідбору, піддало регламентації тестові випробування, покликані визначати придатність до роботи [18, с. 251].

М.О. Драчук звертає увагу на те, що спеціалісти в галузі управління персоналом і кадрового менеджменту, а також окремі представники науки трудового права останнім часом частіше стали говорити про можливість використання в розробці вимог до ділових якостей виконавця трудової функції (хоча б на рівні локальних нормативних актів) досягнень професіографії. Ця галузь наукових знань відповідає за вивчення вимог професії до особистісних якостей і психофізіологічних характеристик, соціально-психологічних показників, природних задатків і здібностей, ділових якостей, професійних знань і вмінь, стану здоров'я людини. Сучасна професіограма зазвичай включає в себе, крім ділових якостей працівника, які традиційно розглядає трудове право, також психограму – портрет ідеального або типового професіонала, сформульований у термінах психологічно вимірюваних властивостей. Але головне – її висновок щодо їх використання: «У зв'язку з цим професіограми є скоріш науковими рекомендаціями, на відміну від обов'язкових для виконання медичних приписів про встановлення протипоказань до роботи» [19, с. 77, 78].

Однак незаперечним є те, що основою змісту цих норм трудового права є чітка орієнтація вимог роботодавця на професійні якості особи, тобто на основу професійного відбору. Співбесіди, вивчення документів, медичні огляди, випробування, тестові випробування, стажування, конкурсне заміщення посад – усе це засоби, які забезпечують роботодавцеві можливість відібрати необхідного для роботи працівника, бо мета всіх цих засобів єдина – перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Отже, можна сформулювати такі загальні правові вимоги до перевірки роботодавцем професійної придатності особи:

1. Роботодавець має право проводити співбесіди, опитування, випробування, тестові випробування, стажування, конкурси, знайомитися з документами, одержувати інформацію та використовувати інші, не заборонені законом засоби, які забезпечують йому можливість перевірити працівника на відповідність роботі, що йому доручається.

2. Роботодавцеві забороняється застосовувати засоби перевірки професійної придатності особи, пов'язані з посяганням на життя і здоров'я людини, її честь і гідність, недоторканність і безпеку, втручання в її особисте чи сімейне життя.

3. Медичні огляди працівників на предмет їх відповідності роботі за медичними критеріями можуть здійснюватися тільки на підставах і в порядку, визначеному законодавством.

4. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися порядку збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу, визначеного законодавством про інформацію.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сурай І. Добір і відбір кадрів як механізм формування й розвитку еліти в державному управлінні / І. Сурай // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2012. – Вип. 2.
2. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06 жовтня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 50. – Ст. 1.
3. Станчева О.Л. Професійний відбір працівників роботодавцем / О.Л. Станчева // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) : зб. наук. праць. / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К. : Ніка-Центр, 2013.
4. Уржинский К.П. Гарантии права на труд / К.П. Уржинский. – М.: Юрид. лит., 1984.
5. Кокорев И.А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала : дисс. ... докт. экон. наук : спец. 08.00.05 / И.А. Кокорев. – М., 2002.
6. Балашов Ю.К. Современная кадровая политика зарубежных фирм / Ю.К. Балашов // Труд за рубежом. – 1993. – № 3.
7. План модернізації державного управління: пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / [А. Вишневський (кер. авт. кол.), В. Афанасьєва, Р. Гекалюк та ін.] ; за заг. ред. Т. Мотренка. – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010.
8. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999.
9. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова ; под ред. В.М. Лебедева. – М. : Статут, 2007. – Кн. 1. – 2007.
10. Грицай Ю.В. Окремі питання щодо реалізації державної кадрової політики / Ю.В. Грицай // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2014.
11. Силин А.А. Роль и функции службы кадров / А.А. Силин // Труд за рубежом. – 1993. – № 3.
12. Митний кодекс України : Закон України від 13 березня 2012 р. // Офіційний вісник України. – 2012. – № 32. – С. 9. – Ст. 1175.
13. О применении судами РФ Трудового кодекса РФ : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
14. Воронова С. Правові норми про конкурс при прийнятті на роботу / С. Воронова, А. Розова // Кадровик. – 2007. – № 5.
15. Иванов С.В. Державна служба в митних органах України / С.В. Иванов // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2011 р. / за ред. к. ю. н., доц. В.В. Жернакова – Х. : Кросроуд, 2011.
16. Станчева О.Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівника / О.Л. Станчева // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 травня 2013 р.) / відп. за випуск д. ю. н., проф. В.М. Дрьомін ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2013. – Т. 1. – 2013.
17. Барабаш Г. Деякі проблемні питання добору суддів / Г. Барабаш // Актуальні проблеми права: теорія і практика : збірник наукових праць № 23. – Луганськ : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2012.
18. Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : АН СССР, Ин-т гос. и права, 1975.
19. Драчук М.А. К вопросу о соотношении права и понятия труда / М.А. Драчук // Российский ежегодник трудового права / под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова. – 2012. – № 8.