

УДК 349.2

ДЕНИСЕВИЧ А.Ю.

ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ПРАВА ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ТА ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

У даній статті автором проаналізовано процедуру випробування при прийнятті на роботу та конкурсний відбір, як основні форм реалізації права на працю в Україні. Автором розглянуто ключові позиції науковців, щодо принципів права, які притаманні даним категоріям та визначено їх вплив на порядок правового регулювання проведення зазначених процедур. На основі проведеного аналізу, автор пропонує власну систему принципів оцінки професійного рівня на прикладі процедури випробування при прийнятті на роботу та конкурсного відбору, як основних форм добору кадрів в Україні.

Ключові слова: трудовий договір, принципи, добір кадрів, випробування при прийнятті на роботу, конкурсний відбір, оцінка професійного рівня працівників.

В данной статье автором проанализировано процедуру испытания при приеме на работу и конкурсному отбору, как основных форм реализации права на труд в Украине. Автор рассматривает основные позиции ученых, о принципах права, которые присущи данным категориям трудового права и предлагает собственную позицию касательно этого вопроса. На основании проведенного исследования, автор предлагает собственную систему принципов оценки профессионального уровня работников на примере испытания при приеме на работу и конкурсному отбору, как основных форм подбора кадров в Украине.

Ключевые слова: трудовой договор, принципы, подбор кадров, испытание при приеме на работу, конкурсный отбор, оценка профессионального уровня работников.

In this article, the author analyzed the procedure for testing in recruitment and competitive selection, as the main forms of the realization of the right to work in Ukraine. The author considers the main positions of scientists, the principles of law that are inherent in these categories of labor law and offers his own position on this issue. On the basis of the conducted research, the author offers his own system of principles for assessing the professional level of employees by the example of testing in hiring and competitive selection as the main forms of recruitment in Ukraine.

Keywords: labor contract, principles, selection of personnel, testing at employment, competitive selection, assessment of the professional level of employees.

Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Згідно з КЗпП, працівник реалізує право на працю шляхом укладення трудового договору, але слід зазначити, що не завжди, волевиявлення працівника щодо працевлаштування на конкретному підприємстві, установі чи у організації має асоціюватися з реалізацією права на працю.

Під час реалізації права на працю, особа-кандидат, повинна усвідомлювати, що паралельно з існуванням в неї права, передбаченого ст.43 КУ, норми чинного законодавства передбачають, що у деяких випадках реалізація зазначеного право може бути обмежена. Відмова власника у прийнятті на роботу, конкретної особи-кандидата може бути пов'язана з випадками, коли законодавством прямо передбачено, обмеження щодо укладення трудових договорів з відповідними категоріями осіб, наприклад ст.25-1 КЗпП, яка встановлює можливість запровадження обмежен-

ня, щодо спільної роботи на одному й тому ж підприємстві близьких родичів чи свояків, так і у зв'язку з прийняттям рішення про недоцільність залучення конкретного працівника, яке сформовано на основі даних отриманих під час проведення процедури добору кадрів та свідчить про неналежний професійний рівень особи кандидата. На відміну від першого випадку, коли підставою відмови у прийнятті на роботу є прямо передбачені норми законодавства, відмова у зв'язку з встановленням незадовільного професійного рівня працівника під час реалізації процедури добору кадрів, не завжди є правомірною, оскільки добір кадрів, як категорія трудового права є складним правовим явищем, під яким слід розуміти, відносини, що виникають при залученні кандидатів на заміщення вакантної посади, відборі за допомогою загальних та спеціальних способів із числа кандидатів тих, хто відповідає вимогам вакансії, прийнятті на роботу відібраних осіб у випадку встановлення відповідності ділових і особистісних якостей кандидатів вимогам, пропонуваної трудової функції та умовам і характеру виконання майбутньої роботи [2, с.38]¹. З даного визначення є зрозумілим, що реалізація добору кадрів, відбувається за допомогою використання загальних та спеціальних способів добору кадрів, до яких слід віднести випробування при прийнятті на роботу, співбесіду, документально-ознайомчу практику, конкурсний відбір, атестацію, перевірку на поліграфі, assessment center та інші.

Ми погоджуємося з позицією О.М. Ярошенко та С.М. Прилипко, які розглядаючи питання принципів, роблять висновок, що принципи права є ніщо іншим, як відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності і підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і становлять головні його риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальновизнаністю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ладу [11, с.39]² та вважаємо, що у аспекті даної роботи, лише за допомогою визначення основних принципів випробування та конкурсного відбору можливо розкрити їх сутність як способів визначення професійного рівня працівників.

В даній роботі, ми розглянемо принципи, які притаманні випробуванню при прийнятті на роботу та конкурсному відбору, оскільки у даний час ці два способи оцінки професійного рівня є найбільш поширеними на практиці під час проведення процедури добору кадрів. На нашу думку, аналіз принципів права, на яких засновано випробування та конкурсний відбір має розкрити керівні ідеї та сутність даних способів оцінки професійного рівня працівників, підвищити рівень правосвідомості суб'єктів трудових відносин та правокористувачів, а також в подальшому дозволить вдосконалити існуючий порядок проведення випробування при прийнятті на роботу та конкурсний відбір.

На відміну від конкурсного відбору, порядок проведення випробування при прийнятті на роботу знайшов своє закріплення у центральному законі про працю. Так, ст.26 КЗпП визначено, що при укладенні трудового договору може бути обумовлено угодою сторін укладення трудового договору з умовою про випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається[3]. На думку Н.О. Мельничук, під випробуванням при прийнятті на роботу слід розуміти, встановлену в законодавстві і обумовлену сторонами при укладенні трудового договору процедуру, що має на меті перевірку відповідності професійних, ділових і особистих якостей працівника роботі, що йому доручається [4,с.6]. Важливого значення у процесі проведення випробування має дотримання принципів, які притаманні даній категорії права. А.В. Биков досліджуючи питання випробування зазначає, що для даної категорії притаманні наступні принципи: 1. законність; 2. добровільність; 3. гласність; 4. динамізм (строковість); 5. поєднання інтересів роботодавця і працівника; 6. визначеність вимог, що висуваються до працівника у процесі випробування; 7. об'єктивність; 8. всесторонній захист прав і законних інтересів працюючих; 9. презумпція відповідності працівника займаний посаді[5, с.84]. Важливість дотримання зазначених принципів підтверджується тим, що недотримання їх на практиці призводить до масових порушень у сфері трудового права. Встановлення «відповідності» працівника запропонованій роботі, на основі визначення рівня якостей якими володіє працівник, має відносити до категорії «оціночні поняття», використання яких на практиці передбачає наявність суб'єктивізму з боку роботодавця, на кінцевому етапі випробування при прийнятті на роботу, під час прийняття рішення про подальше продовження чи припинення трудових відносин з конкретним працівником. Підтвердженням цього є позиція, С.Ю. Головіна, яка розглядаючи оціночні поняття, зазначає,

1 Мовчан А.О. Правове регулювання добору кадрів у ринкових відносинах: дис.... канд.. юрид. наук: 12.00.05/ Мовчан А.О.; нац. юрид. акад.. ім.Я.Мудрого.-Х., 2008. – 236 с.

2 Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С.М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. 5-те вид., допов. - Х.: Право, 2014. - 760 с.

що це поняття, які не можна визначити однозначно, тому що їх смисл і значення можуть залежати від конкретних обставин. Ці поняття не мають докладної родо-видової характеристики, їх зміст встановлено законодавцем лише частково і може різнитися залежно від конкретної ситуації, правосвідомості суб'єкта, що застосовує відповідну правову норму, і навіть від соціально-економічної обстановки [6, с. 66]. Аналогічною є ситуація і під час проведення конкурсного відбору, прикладом цьому є проведення конкурсного відбору на державну службу, відповідно до ч.2 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби від 25.03.2016 № 246, проведення конкурсу здійснюється, відповідно до визначених в установленому законом порядку вимог до професійної компетентності кандидата на зайняття вакантної посади державної служби (далі - посада) за результатами оцінювання його особистих досягнень, знань, умінь і навичок, моральних і ділових якостей для належного виконання посадових обов'язків[7]. На нашу думку, процедура визначення рівня знань, умінь та навичок особи кандидата, визначення його рівня ділових якостей є формальним питанням, а якість результатів, які отримає комісія під час оцінки зазначених показників залежить від якості тестів, практичних завдань які використовуються для визначення даних показників. В той час процедура визначення моральних якостей особи кандидата є доволі складною, та на відміну від тестів, на знання законодавчої бази чи практичних завдань, не може мати заздалегідь встановленого, рівня якому має відповідати кандидат. Це пов'язано з тим, що моральні якості людини є філософським поняттям, яке в свій зміст включає поняття про добро та зло, чесність та безчестя, справедливість, сміливість та інші якості, які на відповідному етапі розвитку суспільство відносить до тих людських цінностей які характеризують її людину з високими моральними цінностями. Також порушення принципу об'єктивності, відбуватися у процесі перевірки рівня теоретичних та практичних знань, за допомогою написання практичних завдань. Визначення результатів даної перевірки відбувається за безпосередньої участі людини, яка має можливість впливати своїм рішенням на кінцевий результат. З метою вирішення даної проблеми, ми пропонуємо доповнити порядок проведення конкурсного відбору, нормами про відповідальність членів конкурсної комісії, які виносять необгрунтовані рішення чи сприяють просуванню кандидатів у конкурсному відборі відходячи від загальних принципів конкурсного відбору.

Тому можемо констатувати, що сучасний стан правового регулювання конкурсного відбору, аналогічно з випробування при прийнятті на роботу потребує подальшого детального та ґрунтовного дослідження та доопрацювання законодавчої бази з питання проведення даних процедур. Порядок проведення конкурсу в даний час, регламентовано підзаконними актами, які доволі часто за своїм змістом різняться, що на нашу думку, призводить не лише до порушення порядку проведення конкурсу, а і є похідною підставою порушення конституційного права громадян на працю.

Центральне місце серед підзаконних актів, які регулюють порядок проведення конкурсу займає Постанова КМУ від 25.03.2016 №246, в якій зазначається, що конкурс проводиться з метою добору осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки. Відбір осіб кандидатів на вакантну посаду відбувається шляхом оцінювання особистих досягнень, знань, умінь і навичок особи кандидата, його моральних та ділових якостей, які необхідні для належного виконання посадових обов'язків[7].

К.Ю. Мельник вважає, що «конкурс у трудовому праві – це змагання, яке проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством чи рішенням роботодавця, з метою визначення на підставі певних критеріїв найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, які беруть у ньому участь» [8, с.236].

В.В. Єрьоменко, стверджує, що конкурс є складним юридичним фактом, що включає такі дії: а) подання претендентом заяви та інших документів на участь у конкурсі; б) публікація інформації у пресі; в) рішення про допущення до конкурсу; г) співбесіда з учасником; д) голосування і винесення рішення комісії про результати конкурсу [9, с.54]. Таким чином, ми можемо говорити, що конкурс є складною юридичною конструкцією, яка проводиться спеціально вповноваженим на те колегіальним органом та складається з декількох відокремлених етапів, які об'єднані єдиною метою - визначення найкращого кандидата за для подальше його рекомендування призначення на вакантну посаду.

Конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів, у основі якого лежать демократичні принципи об'єктивності, гласності, порівняльності та змагальності. Конкурс є основним засобом реалізації громадянами конституційного права на доступ до державної служби [10, с. 85-86]. Ми не погоджуємося з даною позицією автора, та вважаємо, що конкурс відбір спрямований на обрання найкращого претендента для призначення на посаду, а

тому і методика оцінювання має розроблятися не лише для з'ясування рівня ділових якостей працівника. Під час конкурсного відбору має визначатися професійний рівень працівника, під яким слід розуміти сукупність якісних та кількісних показників працівника, з метою встановлення його відповідності вимогам які є необхідними для зайняття вакантної посади.

С. М. Терницький наголошує на тому, що конкурс як спосіб заміщення посад ґрунтується на загальних принципах державної служби: служіння народу України; демократизм; законність; гуманізм; соціальна справедливість; пріоритет прав людини і громадянина; професіоналізм; компетентність; ініціативність; чесність; відданість справі; персональна відповідальність за виконання службових обов'язків і дисципліну; дотримання прав і законних інтересів громадян; органів місцевого й регіонального самоврядування, підприємств, установ та організацій, об'єднань громадян [12, с.13]. Ми не погоджуємося з даною позицією, оскільки вважаємо, що принципи які є характерними для конкурсного відбору мають не суперечити загальним принципам державної служби, але в той самий час вони повинні розкривати керівні ідеї на яких формується саме процедура конкурсного відбору як основної форми добору кадрів на державну службу, а не охоплювати всю державну службу в цілому. На підтвердження вірності своєї позиції, можемо навести як приклад що розуміє законодавець під принципами державної служби та на яких принципах базується конкурсний відбір під час добору кадрів на державну службу.

Відповідно до ст.4. ЗУ «Про державну службу» державна служба здійснюється на основі наступних принципів: 1. верховенства права; 2. законності; 3. професіоналізму; 4. патріотизму; 5. доброчесності; 6. ефективності; 7. забезпечення рівного доступу до державної служби; 8. політичної неупередженості; 9. прозорості; 10. стабільності [13], в той самий час, як принципами конкурсного відбору на державну службу, відповідно до п.3 Постанови КМУ «Про порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» є: 1. забезпечення рівного доступу; 2. політичної неупередженості; 3. законності; 4. довіри суспільства; 5. недискримінації; 6. прозорості; 7. доброчесності; 8. надійності та відповідності методів тестування; 9. узгодженості застосування методів тестування; 10. ефективного і справедливого процесу відбору [7].

На думку В.М. Зеленського до основних принципів конкурсного відбору належать: демократизм та законність, гласність, рівність або рівноправність, рівний доступ на державну службу, об'єктивність й неупередженість, змагальність, професіоналізм й компетентність [14, с.397-398].

Розглядаючи питання принципів випробування та конкурсного відбору, не можна залишити поза увагою позицію А.М. Колодія, який розглядаючи питання принципів у теорії права, зазначив, що для принципів права характерною є внутрішня єдність, що проглядається в їх системно-структурній внутрішній збалансованості, несуперечливості, інтегрованості й водночас диференційованості на певні види [15, с.136]. Відштовхуючись від даної позиції, можна зробити висновок, що порушуючи один з принципів, який притаманний тій чи іншій категорії права, ставиться під ризик ефективності існування не лише одного принципу, а системи принципів в цілому. В свою чергу порушення принципів права є похідною у процесі порушення законодавства, оскільки принципи права, можуть і не містити формалізованого закріплення, але в будь-якому випадку вони є керівними ідеями, які покладаються у зміст норм трудового права.

Порушення принципів права, у процесі проведення випробування при прийнятті на роботу та під час проведення конкурсного відбору, призводить не лише до зниження ефективності результатів даних процедур, як ефективних способів добору кадрів, але і до порушення гарантованого державою права людини на працю.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 №254к/96 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст.141
2. Мовчан А.О. Правове регулювання добору кадрів у ринкових відносинах: дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05/ Мовчан А.О; нац. юрид. акад. ім.Я.Мудрого.-Х., 2008. – 236 с.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року, № 322-VIII// Відомості Верховної Ради УРСР;
4. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.О. Мельничук / Київ. ун-т права НАН України. – К., 2006. – 212 с.
5. Биков А. В.Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу в сучасних умовах : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.В. Биков/ Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 218 с.

6. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: [монография] / С.Ю. Головина. – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. – 180 с.
7. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 №246
8. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К.Ю. Мельник / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 432 с.
9. Єрьоменко В.В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців// Право України 1997. - №25. С - 52-55.
10. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
11. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С.М. Прилипо, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. 5-те вид., допов. - Х.: Право, 2014. - 760 с.
12. Терницький С.М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців: дис. ... канд. Юр. наук : 12.00.05 /С.М. Терницький/Луганськ.
13. Про державну службу України: Закон України від 10.12.2015 №889 –VIII // Відомості Верховної Ради. – 2016. - №4. - Ст.43.
14. Зеленський В.М. Щодо змісту основних принципів конкурсного відбору в трудовому праві України / В.М. Зеленський // Публічне право. – 2015. – № 3(19). – С. 396–398.
15. Колодій А.М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; 12.00.02 / А.М. Колодій / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 1998. – 382 с.

УДК 349.2

ЗАНФІРОВА Т.А., КОНОПЛЬОВА Н.В.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті визначено, що удосконалення системи охорони праці на підприємстві в першу чергу залежить від комплексного підходу. Даний підхід має включати у себе не тільки пропозиції щодо покращення ситуації з охороною праці на самому підприємстві, а й покращення насамперед стану правового забезпечення такої охорони, тобто вдосконалення якості та повноти розробки відповідних законодавчих актів. Сьогодні в Україні діє понад дві тисячі нормативно-правових актів із забезпечення охорони праці, і це лише без урахування санітарних норм і правил. Не можна, також, залишати поза увагою і прагнення України приєднатися до Європейського Союзу, яке в свою чергу потребує адаптації наших законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці до директив і стандартів ЄС, а також до стандартів розроблених міжнародною спільнотою.

Ключові слова: шкідливі фактори виробництва, інструктаж працівників, підприємства, охорона праці.

В статье определено, что усовершенствование системы охраны труда на предприятии в первую очередь зависит от комплексного подхода. Данный подход должен включать в себя не только предложения по улучшению ситуации с охраной труда на самом предприятии, но и улучшение, прежде всего, состояния правового обеспечения такой охраны, т.е. совершенствование качества и полноты разработки соответствующих законодательных актов. Сегодня в Украине действуют более

© ЗАНФІРОВА Т.А. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)
 © КОНОПЛЬОВА Н.В. – помічник судді (Апарат апеляційного суду Запорізької області)