

А. І. Лабаньаспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ ТА НОРМАТИВНА ОСНОВА ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ РОБОТОДАВЦЕМ

У статті визначається поняття та аналізується нормативна основа добору працівників роботодавцем. Добір працівників роботодавцем пропонується розуміти як процес визначення у передбачених законодавством формах придатності особи до конкретної професії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених нормативних вимог.

Звертається увага на те, що чинне законодавство України в частині регламентації добору працівників є недосконалим. Норми про добір працівників роботодавцем містяться в різних нормативно-правових актах, що призводить на практиці до випадків неоднакового їх тлумачення та дискримінації працівників. Зокрема, існують відмінності в термінології, що застосовується (в одних випадках ідеться про професійний відбір, в інших – про добір працівників роботодавцем). У Кодексі законів про працю України відсутні спеціальні норми про поняття, принципи, способи і форми добору працівників роботодавцем.

Формами добору працівників роботодавцем є конкурсний відбір, тестування, співбесіда, випробування, стажування, кваліфікаційні іспити, кадровий резерв та ін.

Деякі форми добору, зокрема, тестування, співбесіда чинним законодавством не регулюються, внаслідок чого на практиці нерідко порушуються права особи, яка працевлаштовується.

Формулюються конкретні пропозиції щодо вдосконалення законодавчого закріплення регулювання добору працівників роботодавцем у чинному Кодексі законів про працю України, проекті Трудового кодексу України. Главу III «Трудовий договір» чинного Кодексу слід доповнити окремою статтею 23-1 «Добір працівників роботодавцем», якою закріпити, зокрема, поняття, принципи, способи та форми такого добору.

Закріплене у ст. 23 проекту Трудового кодексу України право на добір працівників пропонується сформулювати в такій редакції: «право на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування, співбесіди, випробування, стажування, кваліфікаційних іспитів».

Ключові слова: працівник, роботодавець, добір працівників роботодавцем, законодавство України, проект Трудового кодексу України.

Постановка проблеми. На відміну від чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] у проекті Трудового кодексу України (далі – ТК України) [2], що готується до прийняття у другому читанні, вперше у національному законодавстві закріплені основні права роботодавця, серед яких – право роботодавця на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування (ст. 23).

У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про добір працівників роботодавцем. У цей час зазначені норми містяться в різних нормативно-правових актах, що нерідко призводить до їх неоднакового тлумачення та зловживанням з боку роботодавця. Законодавче закріплення права роботодавця на добір

працівників потребує розробки низки теоретичних та практичних питань, у тому числі поняття такого добору та його нормативно-правового забезпечення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання здійснення права роботодавця на добір працівників досліджуються у наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених: Н.Б. Болотіної, А.М. Бикова, Г.С. Гончарової, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, К.Ю. Мельника, М.І. Наньєвої, С.М. Прилипка, А.М. Соцького, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. Зокрема, організаційно-правові форми добору працівників досліджує А.М. Биков. Окремі правові проблеми професійного відбору розглядає А.М. Соцький.

М.І. Наньєва аналізує юридичне забезпечення права роботодавця на добір працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн у порівняльно-правовому аспекті. Утім, дослідження в цій сфері потребують комплексного підходу з метою розробки ефективного галузевого механізму забезпечення права роботодавця на добір працівників.

Мета статті полягає у визначенні поняття та нормативної основи добору працівників роботодавцем, формулюванні теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства, проекту ТК України в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. В юридичній літературі визначається поняття професійного відбору працівників. Так, К.П. Уржинський розглядає професійний відбір як передбачені правовими нормами науково обґрунтовані методи визначення кваліфікації та інших ділових якостей громадян, які поступають на роботу, та їх відповідності майбутній роботі з метою створення безпечних і сприятливих умов для творчої праці, вірної розстановки і використання кадрів [6, с. 92].

Відбір кадрів також визначається як процес вивчення професійних і ділових якостей кожного претендента з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді; оцінка кандидатів з залученого резерву на відповідність вимогам; вибір із сукупності претендентів найбільш придатного з урахуванням відповідності його спеціальності, кваліфікації, особистих якостей і здібностей характеру діяльності, інтересам організації і його самого [7].

Автори Курсу порівняльного трудового права також розглядають питання професійного відбору працівників, відзначаючи, що це дуже складна організаційно-правова проблема, її вирішення та юридичне оформлення дуже різноманітне [8, с.820], проте не визначають зазначене поняття.

Чітко регламентована процедура добору працівників відіграє важливу роль у ефективній діяльності підприємства (установи, організації), роботодавця-фізичної особи. Для визначення поняття добору працівників роботодавцем необхідно проаналізувати чинне законодавство в цій сфері. Потрібно відзначити відсутність єдності в термінології в законодавстві щодо досліджуваної правової категорії.

У ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [9] визначається поняття професійного відбору як системи визначення ступеня придатності особи до конкретної про-

фесії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених законодавством нормативних вимог.

Заслугове на підтримку підхід законодавця до професійного відбору як системного явища з метою встановлення придатності особи до виконання визначеної трудової функції.

Водночас в актах законодавства про охорону праці використовується термін «професійний добір», зокрема у ст. 18 Закону України «Про охорону праці» [10], Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі [11], в якому зазначаються види робіт та психофізіологічні показники для професійного добору. У такому розумінні професійний добір є складовою комплексу заходів щодо забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань, встановлення психофізіологічних можливостей працівника виконувати роботу в особливих умовах (усі види підземних робіт, робота в кесонах, барокамерах, замкнутих просторах, водолазні роботи, роботи на висоті, верхолазні роботи, роботи, пов'язані з підйомом на висоту та ін.).

В інших законодавчих актах термін «добір працівників» використовується у більш широкому значенні. Так, законодавством України про зайнятість населення передбачено надання роботодавцям послуг із добору працівників як одне з основних завдань Державної служби зайнятості (підп. 4 п. 4 розділу II Положення про Державну службу зайнятості) [12]. Так, Державний центр зайнятості відповідно до покладених на нього завдань забезпечує організацію і координацію роботи щодо надання інформаційних та консультативних послуг з метою сприяння у працевлаштуванні та доборі працівників. Відповідно до Положення надання зазначених послуг забезпечують регіональні та базові центри зайнятості (підп. 6 п.8, підп. 5 п.4).

Законом України «Про зайнятість населення» [13], іншими законодавчими актами України регламентується діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Згідно з частиною другою ст. 36 Закону до послуг з посередництва у працевлаштуванні належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів).

Право роботодавця на добір працівників видається доцільним визначити як гарантовану державою можливість визначення у передбаче-

них законодавством формах придатності особи до конкретної професії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених нормативних вимог.

Враховуючи наведені вище визначення поняття професійного відбору працівників, варто погодитися з розумінням його як певного процесу встановлення придатності особи до конкретної професії, спеціальності (робочого місця, посади). Однак сутність цього процесу не можна обмежувати тільки оцінкою кваліфікації та інших ділових якостей особи, яка працевлаштовується, як про зазначається в літературі. Так, при доборі працівників роботодавцем установлюються здатність особи виконувати певну трудову функцію завдяки її професійно-кваліфікаційним якостям (наявності певної професії, спеціальності, кваліфікації), стану здоров'я, досвіду роботи за спеціальністю у цій галузі та їх відповідність вимогам, обумовленим характером майбутньої роботи та умовами її виконання. Проте роботодавець, крім ділових якостей, у передбачених законодавством випадках має визначити й особисті, морально-етичні якості особи, яка працевлаштовується, її фізичний і психічний стан, оскільки це передбачено встановленими нормативними вимогами.

Добір працівників роботодавцем здійснюється у певних організаційно-правових формах, таких, як конкурсний відбір, тестування, співбесіда, випробування, стажування, кваліфікаційні іспити, кадровий резерв та ін. Не всі із зазначених форм отримали належне правове регулювання. Так, у чинному КЗпП України закріплені норми тільки про випробування при прийнятті на роботу (ст. ст. 26-28), метою якого є згідно з частиною першою ст. 26 Кодексу є перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Однією з форм добору працівників роботодавцем є конкурсний відбір, проте у чинному КЗпП України навіть сам цей термін не застосовується. Відповідні норми закріплені в інших законах України та підзаконних нормативно-правових актах. Наприклад, досить повно чинним законодавством України врегульований порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. Регламентація зазначеного порядку здійснюється главою 2 Закону України «Про державну службу» [14] і Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. №246 [15]. Мета проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної

служби закріплена в ст. 22 Закону України «Про державну службу». Ідеться про добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки. Зазначеним Порядком досить докладно врегульована процедура конкурсного відбору на зайняття вакантної посади державної служби.

Окремими нормативно-правовими актами регламентується проходження стажування і складання кваліфікаційних іспитів як форм добору працівників. Так, наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2018 № 48 затверджене Положення про стажування державних службовців [16].

Чинним законодавством України передбачене складання кваліфікаційних іспитів для підтвердження кваліфікації. Наприклад, наказом Міністерства юстиції України від 28.07.2011 № 190/5 затверджено Порядок допуску осіб до складання кваліфікаційного іспиту та проведення кваліфікаційного іспиту Вищою кваліфікаційною комісією нотаріату [17].

Водночас такі форми добору працівників роботодавцем, як тестування, співбесіда залишаються не врегульованими чинним законодавством.

Праву роботодавця на добір працівників присвячено окрему ст. 25 проекту ТК України, згідно з частиною першою якої роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Отже, роботодавець здійснює добір працівників, які звертаються до нього безпосередньо або за направленнями державної служби зайнятості.

Частиною другою ст. 25 проекту ТК України роботодавцю забороняється при доборі працівників висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі у рекламі про вакансії (прийом на роботу), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю, що є досить позитивним, оскільки дане положення суттєво захищає права працівників. Це означає, що при здійсненні права на добір працівників роботодавець обов'язково повинен дотримуватися принципу заборони дискримінації у сфері праці, а також вимоги законодавства про захист персональних даних.

Висновки і пропозиції. Таким чином, добір працівників роботодавцем видається доцільним розуміти як процес визначення у передбачених законодавством формах придатності особи до конкретної професії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених нормативних вимог.

У чинному законодавстві України норми про добір працівників роботодавцем закріплені в різних нормативно-правових актах. У КЗпП України відсутні спеціальні норми про добір працівників роботодавцем. Не всі організаційно-правові форми такого добору регулюються чинним законодавством.

З метою вдосконалення чинного КЗпП України в частині регламентації добору працівників главу III «Трудовий договір» слід доповнити окремою статтею 23-1 «Добір працівників роботодавцем», якою закріпити, зокрема, поняття, принципи, способи та форми такого добору.

У ст. 23 проекту ТК України у формулюванні права роботодавця на добір працівників зазначені тільки дві форми такого добору – проведення конкурсу і тестування. Закріплене у ст. 23 проекту ТК України право на добір працівників пропонується сформулювати в такій редакції: «право на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування, співбесіди, випробування, стажування, кваліфікаційних іспитів».

До проекту ТК України вперше включені спеціальні норми про укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу (ст. 52). З метою вдосконалення змісту зазначеної статті доцільно було б закріпити у частині першій ст. 52 законопроекту поняття конкурсного відбору. Як видається, конкурс можна визначити як врегульовану чинним законодавством процедуру, що проводиться з метою добору осіб, здатних виконувати свої посадові обов'язки, у випадках, якщо законодавством або установчими документами визначені перелік посад, які підлягають заміщенню за конкурсом, і порядок конкурсного обрання на посаду.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України №2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
3. Биков А.М. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 141-149.
4. Соцький А.М. Професійний відбір: правові проблеми. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 2. С. 77-80.
5. Наньєва М.І. Право роботодавця на добір працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 5. С. 28-32.
6. Уржинский К.М. Гарантии права на труд. М.: Юрид. лит., 1984. 199 с.
7. Біндюженко В.М. Система набору та відбору персоналу організації та формування кадрової політики. *Ефективна економіка*. 2017. № 5. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5602>
8. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків : Діса плюс, 2015. Т. 1. 1056 с.
9. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005 №2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2-3. Ст. 36.
10. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (в редакції Закону від 21.11.2002 № 229-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 2. Ст. 10.
11. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі: Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України та Держнаглядохоронпраці від 23.04.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0018-95/print>.
12. Положення про Державну службу зайнятості: Затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства 16 грудня 2020 р. № 2663. *Офіційний вісник України*. 2021. № 3. Ст. 178.
13. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
14. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. №889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
15. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1116.
16. Положення про стажування державних службовців: Затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2018 № 48. *Офіційний вісник України*. 2016. № 27. Ст. 1092.
17. Порядок допуску осіб до складання кваліфікаційного іспиту та проведення кваліфікаційного іспиту Вищою кваліфікаційною комісією нотаріату: Затверджено наказом Міністерства юстиції України від 28.07.2011 № 190/5. *Офіційний вісник України*. 2011. № 60. Ст. 2421.

Laban A. I. The Definition and Regulatory Framework for the Selection of Employees by the Employer

The article defines the concept and analyzes the regulatory framework for the selection of employees by the employer. The selection of employees by the employer is proposed to be defined as a process of determining in the forms provided by law the suitability of a person for a particular profession, specialty (workplace, position) in accordance with established regulatory requirements.

Attention is drawn to the fact that the current legislation of Ukraine in terms of regulating the selection of employees is imperfect. Norms on the selection of employees by the employer are contained in various regulations, which in practice leads to cases of unequal interpretation and discrimination of employees. In particular, there are differences in the terminology used (in some cases the term "professional selection" is used, in others - the selection of employees by the employer). The Code of Laws on Labour of Ukraine does not contain special norms on the concepts, principles, methods and forms of selection of employees by the employer.

The forms of selection of employees by the employer include: competitive selection, testing, interviews, professional trial, internships, qualifying exams, personnel reserve, etc.

Some forms of selection, in particular, testing, interview are not regulated by current legislation, as a result of which the rights of the employed person are often violated in practice.

Specific proposals are formulated to improve the legislative consolidation of the regulation of employee selection by the employer in the current Code of Laws on Labor Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine. Chapter III "Employment Contract" of the current Code should be supplemented by a separate article 23-1 "Selection of employees by the employer", which enshrines, in particular, the concepts, principles, methods and forms of such selection.

Enshrined in Art. 23 of the draft Labor Code of Ukraine, the right to select employees is proposed to be formulated as follows: "the right to select employees, including through competition, testing, interviews, trials, internships, qualifying exams".

Key words: *employee, employer, selection of employees by the employer, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine.*