

Секция «Юриспруденция»

Правовые вопросы оценки труда лиц при приеме на работу

Рольгейзер Юлия Андреевна

Студент

Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики,

Факультет социологии и права, Москва, Россия

E-mail: rolgeizer@inbox.ru

Одним из вопросов, имеющих важное теоретическое и практическое значение, является оценка труда лиц, вступающих в трудовые отношения.

Действующий Трудовой Кодекс не предусматривает, в какой форме должна проводиться оценка, а лишь указывает на то, что предметом оценки выступают деловые качества, несоответствие которых является основанием для отказа при приеме на работу. Запрещено отказывать кандидатам по мотивам пола, цвета кожи, национальности, возраста, места жительства и иным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников. В зарубежных странах давно принимаются меры против проявления дискриминации, вследствие этого работодатели лучше обосновывают свои критерии отбора.

Нормы о запрете дискриминации работников в трудовом праве существуют с момента принятия Трудового Кодекса в 2001 году. Принятые в последнее время изменения ужесточили эту норму, установив запрет дискриминации в отношении кандидатов при приеме на работу на этапе распространения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях. Так, объявление о свободных рабочих местах должно содержать только требования к деловым качествам работника.

Единственное разъяснение по вопросу о том, что понимать под деловыми качествами содержится в Постановлении Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 года [1]. Так, под деловыми качествами работника понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника. В юридической литературе существуют иные определения понятия деловые качества. В.И. Шкатулла [2] писал, что деловые качества – это профессионализм работника, О.В. Турчина и С.С. Худякова [3] полагают, что деловые качества – это инструментарий, арсенал профессиональных качеств, при помощи которых работник выполняет свою трудовую функцию. Ю.В. Иванчина предлагает заменить термин «деловые качества» на «профессиональные качества работников», под которыми понимает определенный набор свойств человека, обусловленных трудовой функцией и необходимых ему для успешного выполнения работы по определенной профессии [4]. Указанное выше определение схоже с определением понятия «компетенции», данным Ч. Вудрафом: «компетенции – это ряд паттернов поведения, которые необходимо проявить работая на данной позиции, для того, чтобы выполнять задачи и функции компетентно» [5]. В последнее время, в теории и практике управления персоналом, трудо-правовой и экономической литературе происходит смещение акцентов в сторону оценки по компетенциям. Так, самым часто используемым методом оценки при приеме на работу выступает интервью, наиболее эффективным видом которого является интервью по компетенциям. Отсутствие правового регулирования данной процедуры негативно отражается на правоприменительной практике.

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора, которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы. Напомним, что типовые требования могут содержаться в квалификационных справочниках, а дополнительные требования могут быть закреплены в должностных инструкциях, разработанных на основе квалификационных характеристик, содержащихся в квалификационных справочниках [6]. Вместе с тем, Квалификационный справочник обязателен только для бюджетных учреждений, а также при выполнении работ по определенным должностям, профессиям, специальностям, с которыми связано предоставление компенсаций и льгот, а должностная инструкция является обязательной только в отношении профессий, прямо указанных в законе. Следовательно, дополнительные требования к должности могут быть формально не закреплены, что фактически является нарушением прав работника. Из этого исходит позиция Роструда [7], согласно которой само по себе отсутствие должностной инструкции не должно расцениваться как нарушение трудового законодательства и влечь за собой ответственность, однако может иметь негативные последствия в виде принятия работодателем незаконных решений в связи с ее отсутствием. Также возможна ситуация, когда должность, на которую принимается работник, отсутствует в квалификационном справочнике. По таким должностям целесообразно разрабатывать должностные инструкции, поскольку в противном случае неизвестен объем и характер работы, а ст. 60 ТК РФ запрещает требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором [8].

Реформа, связанная с введением профессионального стандарта позволит усовершенствовать требования к должностям и профессиям. В настоящее время профессиональный стандарт будет применяться работодателями при разработке должностных инструкций. Однако следует принимать во внимание, что согласно Плану разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 гг, в 2013 году должно было быть разработано 400 стандартов, в то время как по информации Министерства труда за этот период принято только 19 стандартов.

Также существует проблема «молчаливого отказа» при приеме на работу, когда отсутствует документально подтвержденная дискриминация. В этом случае работник не имеет возможности обжаловать такой отказ и восстановить нарушенное право.

Подводя итог, можно отметить, что реформа профессиональных стандартов позволит решить проблему квалификационных требований, предъявляемых к работнику, а до окончательной разработки всех профессиональных стандартов, требования должны быть закреплены в должностных инструкциях, содержание которых определяется квалификационными справочниками.

Литература

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 // Российская газета. 2006. 31 декабря.
2. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М., НОРМА. 1998. С. 199.

3. Турчирина О.В., Худякова С.С. Деловые качества работника и их юридическое значение // Справочник кадровика. 2008. № 3. С. 18
4. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников. Екатеринбург, 2009. С. 107
5. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. Гиппо. 2005. С. 180.
6. Письмо Роструда от 30.11.2009 N 3520-6-1// Администратор образования. 2010. N 10.
7. Письмо Роструда от 09.08.2007 N 3042-6-0.
8. Орловский Ю.П. Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие. М.: Контракт, Волтерс Клувер, 2011. С. 30.

Слова благодарности

Выражаю огромную благодарность за помощь в написании статьи научному руководителю Юрию Петровичу Орловскому.