

Електронне наукове фахове видання “Порівняльно-аналітичне право”, 2014. – №8. – С.118-120. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http:// pap.in.ua](http://pap.in.ua).

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення
УДК 349.2

Оцінка ділових якостей працівника за допомогою поліграфа: правові межі застосування

Алла Лазаренко,

к.ю.н., доцент кафедри правових дисциплін

Навчально-наукового інституту історії,
етнології та правознавства імені
О.М.Лазаревського

Чернігівського державного педагогічного
університету імені Т.Г. Шевченка

У статті досліджуються особливості правового регулювання здійснення оцінки ділових якостей працівника за допомогою поліграфа. Аналізується ефективність його використання. Визначаються правові межі застосування поліграфа під час добору та розстановки персоналу.

Ключові слова: ділові якості працівника, поліграф, психофізіологічне інтерв'ю, дискримінація, зловживання правом.

В статье исследуются особенности правового регулирования осуществления оценки деловых качеств работника при помощи полиграфа. Анализируется эффективность его использования. Определяются правовые границы применения полиграфа во время добора и расстановки персонала.

Ключевые слова: деловые качества работника, полиграф, психофизиологическое интервью, дискриминация, злоупотребление правом.

Lazarenko A. N. Assessment of the employees qualifications using the polygraph: legal basis of application

This article explores the possibility of assessing the employees qualifications using the polygraph. The efficiency of its use is analyzed. Legal framework of using the polygraph during the staff selection and placement are defined.

Key words: professional aptitude, polygraph, psychophysiological interview, discrimination, abuse of law.

Постановка проблеми. Зміни в реалізації трудових відносин, пов'язані з розвитком економічного і науково-технічного потенціалу суспільства, посилення гнучкості правового регулювання праці, розширення договірного способу встановлення прав і обов'язків висувають новий рівень вимог до фахівців різних галузей економіки і сфер діяльності.

Важливим аспектом є правове регулювання різних організаційно-правових форм оцінки професійної підготовки працівника, що сприяють більш раціональному використанню його творчого потенціалу. Прийняті останніми роками нормативно-правові акти, які регулюють окремі види оцінювання, носять, як правило, відомчий або галузевий характер. Відсутність уніфікації відносно застосування різних видів оцінювання працівників викликає трудові спори, погіршує соціально-психологічний клімат в організаціях і знижує ефективність трудового законодавства [1, с. 112].

Стан дослідження. Деякі дослідження окремих питань правового регулювання оцінювання ділових якостей під час добору та розстановки персоналу були висвітлені на рівні окремих монографій, наукових статей такими вченими, як Л.Я. Гінцбург, С.Ю. Головіна, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, А.О. Мовчан, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, К.П. Уржинський та іншими. Водночас соціально-економічні, науково-технічні реалії обумовлюють застосування нових методів і способів оцінки ділових якостей працівників при прийомі на роботу, під час трудової діяльності, зокрема використання поліграфа.

Метою даної статті є встановлення можливості застосування поліграфа для оцінювання професійних якостей працівника. Визначення правових меж його застосування.

Виклад основного матеріалу. При проведенні різних видів оцінки працівників важливим є питання про те, що оцінювати. За кожним працівником закріплюється певне коло трудових обов'язків (трудова функція), і оцінка має бути пов'язана із якістю виконання цих обов'язків або зі здатністю виконувати їх. Але виявляється, що, по-перше, не завжди трудова функція може бути поділена на етапи із заздалегідь відомим результатом і часом, необхідним для їх виконання; по-друге, залежно від методу, в процесі якого відбувається оцінка працівника, а також від виду оцінки, пріоритети змінюються [1, с. 109-110] .

На сьогодні загальна схема добору нових працівників є універсальною для всіх виконавчих органів державної влади. Законодавством України передбачено конкурсний відбір[2], але не наведено перелік методів і способів, за допомогою яких він здійснюється. Отже, фактично повноваження зі встановлення конкретних методів перевірки й оцінки ділових якостей покладені на роботодавця, у зв'язку з чим доречним є надання йому на рівні закону можливості визначати порядок працевлаштування, визначаючи коло певних посад, спеціальностей, робіт, порядок перевірки і критерії оцінки ділових якостей на локальному рівні.

Серед нетрадиційних методів перевірки якостей працівника слід виділити застосування поліграфа. Встановити, наскільки ефективний такий метод і чи здійснюється його застосування в рамках закону можна шляхом виокремлення чинників, що визначають сферу його використання і аналізу принципів на яких він базується.

Поліграф – комп'ютерний технічний засіб, що відповідно до його технічних характеристик здійснює реєстрацію змін психофізіологічних реакцій людини у відповідь на пред'явлення за спеціальною методикою певних психологічних стимулів, не завдає шкоди життю, здоров'ю людини та навколишньому середовищу. Психофізіологічне інтерв'ю із застосуванням поліграфа – опитування з використанням комп'ютерного технічного засобу (поліграфа), під час якого здійснюється аналіз (оцінка) динаміки психофізіологічних реакцій опитуваної особи у відповідь на психологічні

стимули, задані у вигляді варіантів відповідей, предметів, схем, фото тощо [3].

На думку фахівців, проведення тестування за допомогою поліграфа є ідеальним засобом профілактики зловживань на виробництві. Такі перевірки значно підвищують ділову активність, рівень взаємної довіри працівників, сприяють установленню міцних службових контактів і зв'язків всередині колективу. Як наслідок, знижується плинність кадрів, рівень витрат на технічні засоби контролю і спостереження за працівниками [4, с. 28].

Питання проведення тестування за допомогою поліграфа регулюються законодавством окремих країн. Найактивніше поліграф при роботі з персоналом використовується на його батьківщині – в США, а також в Канаді, Японії, Південній Кореї, Ізраїлі, Туреччині та ін. Однак існують певні обмеження щодо застосування поліграфа. У 1988 р. в США був ухвалений Закон про захист працівників від застосування поліграфа, який забороняє його використання при доборі працівників приватними підприємцями. Застосування поліграфа дозволене тільки в галузях, що мають відношення до національної оборони або безпеки; на підприємствах, пов'язаних з виробництвом і поширенням атомної енергії; до співробітників ФБР або Міністерства юстиції. При цьому працівник повинен отримати письмове повідомлення за 48 годин до такого тестування, в якому вказуються час і місце його проведення, а також і те, як використовуватиметься інформація і як результати тестування вплинуть на його кар'єру. Ставити дискримінаційні питання працівнику заборонено. Заборонений поліграф і в Німеччині, оскільки вважається, що тестування за допомогою поліграфа принижує гідність людини і його недоторканність [5, с. 12-18]. У Японії проведення поліграфічних перевірок також мають обмеження, пов'язані з особливостями стану організму людини. Наприклад, заборонено застосовувати в такий спосіб перевірку професійних якостей літніх людей; наркоманів; неповнолітніх; хворих, що знаходяться в тяжкому стані; психічно хворих; осіб в стані алкогольного сп'яніння [6].

В Україні проведення тестування з використанням поліграфа законодавчо не обмежується, але має ґрунтуватися на основі Конституції України, КЗпП

України та інших законодавчих актів. Зокрема, в ст. 28, 32 Конституції України встановлено, що жодна людина без її вільної згоди не може бути піддана медичним, науковим чи іншим дослідом (ст. 28 Конституції), не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини (ст. 32 Конституції України) [7]. Відповідно до ст.22 КЗпП України, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу [8].

У ст. 23 проекту ТК України зазначено, що вимоги до працівників установлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації в сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності в працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. Роботодавці можуть установлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків регламентований ст. 28 проекту ТК України, зокрема, роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників [9].

Окремі питання застосування поліграфів регулюються Інструкцією щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України [10]; Інструкцією щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі Міністерства доходів і зборів України [3].

На підставі детального вивчення й аналізу згаданих інструкцій застосування поліграфа для проведення оцінки ділових якостей можливе з урахуванням наступних чинників:

1. Сфера діяльності, яка пов'язана з попередженням та виявленням корупційних та інших протиправних дій; доступом та використанням державної таємниці, службової або конфіденційної інформації, наявністю тривалих

контактів із кримінально небезпечним контингентом, обігом матеріальних та валютних цінностей.

2. Стан здоров'я: опитування не проводиться за наявності гострого періоду соматичних та психічних захворювань; гострого больового синдрому; захворювання, що супроводжуються вираженою серцево-судинною, дихальною недостатністю; травм, анатомічних дефектів та обмороженні пальців рук, ампутації верхніх кінцівок; вродженого чи набутого слабоумства середнього та важкого ступенів; регулярного вживання сильнодіючих препаратів або психотропних речовин, що впливають на функціонування центральної нервової, серцево-судинної чи дихальної системи, стану вагітності.

3. Вік: застосування поліграфа забороняється стосовно осіб віком до 18 років.

4. Інші чинники, які визначають відсутність підпорядкованості спеціаліста поліграфолога безпосередньо особі, яка є об'єктом опитування; родинних стосунків; конфлікту інтересів.

Використання поліграфа базується на таких принципах: добровільної згоди, правомірності, комплексності, забезпечення прав і свобод людини [3].

На наше переконання, з метою виключення випадків дискримінації, використання поліграфа має здійснюватися з урахуванням принципу рівності прав і можливостей працівників. Слід погодитись з позицією науковців, що роботодавець може порушити не конкретну норму права, а вийти за межі дії принципів трудового права, наприклад принципу рівності прав і можливостей працівників, застосовуючи до одних претендентів тестові випробування, а щодо інших обмежуючись співбесідою. При зверненні особи до суду із заявою про необґрунтованість відмови в прийомі на роботу суд може визнати таку відмову необґрунтованою. У цьому випадку, оскільки йдеться про зловживання правом, суд повинен зобов'язати роботодавця знову вступити в переговори з працівником. Це означає, що, якщо переговори і не завершаться укладенням трудового договору, роботодавець зобов'язаний надати обґрунтування відмови (якщо така все ж матиме місце) з посиланням на ділові якості працівника [11, с. 317-318].

У зв'язку з цим, з метою дотримання принципу рівності прав і можливостей працівників, необхідно на законодавчому рівні закріпити категорію «ділові якості» працівників як основний критерій для прийняття їх на роботу. Процедура перевірки ділових якостей працівника має бути чітко регламентована. На думку Н.В. Закалюжної, необхідно встановити «мінімальний стандарт» для оцінки відповідності конкретної особи роботі (посаді), яку вона буде займати та доцільно сформувавши єдину структуру органів визначення кваліфікації персоналу в різних організаційно - правових формах із визначенням їх правового положення. В цілях об'єктивної оцінки працівника важливо розробити і впровадити об'єктивну систему контролю за його діяльністю [12, с. 210].

Висновки. Правові обмеження щодо застосування поліграфа як методу оцінювання ділових якостей під час добору та розстановки персоналу на законодавчому рівні відсутні.

Встановлення правових меж застосування поліграфа для проведення оцінки ділових якостей персоналу залежить: 1) від сфери діяльності, стану здоров'я, віку та інших чинників; 2) дотримання принципів добровільної згоди, правомірності, комплексності, забезпечення прав і свобод людини, рівності прав і можливостей працівників.

З метою усунення випадків прояву дискримінації у питаннях застосування способів оцінки ділових якостей, необхідно на законодавчому рівні закріпити категорію «ділові якості» працівників та процедуру їх перевірки.

Література:

1. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю.В. Иванчина. – Екатеринбург, 2006. – 221 с. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://dl1.lib.ua-ru.net/diss/cont/157371.html#contents>.
2. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002р. №169. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF>.

3. Інструкція про використання поліграфів у діяльності Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів [Наказ Міндоходів і зборів України від 02.08.2013 № 329] // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1748-13>.
4. Журин С. И. Практика и теория использования детекторов лжи / С.И. Журин. – М. : Радио и связь, 2004. –143 с.
5. Варламов В. А. Детектор лжи / В.А. Варламов. – М., 2004. – 230 с.
6. Правовые нормы использования полиграфа в разных странах // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://www.polygraph-spravedlyvist.org.ua/?page_id=78.
7. Конституція України від 28.06.1996р. станом на 15.05.2014 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
8. КЗпП України від 10.12.1971 р. редакція від 08.02.2015 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Трудовой кодекс України: Проект Закона України станом на 02.04. 2012 р. / Ініціатива В.Г.Хара, Я.М. Сухий, О.М. Стоян // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://www.profiwins.com.ua/legislation/project/747.html>.
10. Інструкція щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом органів внутрішніх справ України] / [наказ МВС України 28.07.2004, № 842] // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1373-04>.
11. Лушников А.М. Курс трудового права. : Учеб. : В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова – М. : Статут, 2009. – 879 с.
12. Закалюжная Н. В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н.В. Закалюжная. – М., 2006. – 230 с.