

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-29>

УДК 349.2:651.5

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА КАДРОВЕ АДМІНІСТРУВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ HR

LABOR LAW AND PERSONNEL ADMINISTRATION IN THE HR MANAGEMENT SYSTEM

Тур Олеся Василівна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7158-0100>

Тюха Ірина Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1629-398X>

Шереметинська Оксана Валеріївна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5409-8697>

Tur Olesia, Tyukha Iryna, Sheremetynska Oksana
National University of Food Technologies

У даній статті представлено правові аспекти регулювання трудових відносин, а також інших видів відносин пов'язаних з ними і обумовлених їх існуванням. Виявлено, що правове регулювання роботи з людськими ресурсами здійснюється на основі державного, адміністративного і трудового права. Значну увагу приділено трудовому праву та кадровому адмініструванню в системі управління HR. Розглянуто основні методи планування і прогнозування, які використовуються в кадровому адмініструванні. Визначено, що в кадровому адмініструванні об'єктом є персонал, а суб'єктом – працівники. Розглянуто основні характеристики кадрового адміністрування та аспекти управління персоналом до яких належать: техніко-технологічний; організаційно-економічний; правовий; соціально-психологічний; педагогічний. Приділено значну увагу правовому аспекту управління персоналу на основі міжнародного законодавства та трудового права України. Виявлено, що регулювання трудових відносин як працівників, так і роботодавців, здійснюється трудовим договором. Також розглянуто сутність трудового договору та його терміни.

Ключові слова: кадрове адміністрування, трудове право, трудові відносини, трудовий договір, управління трудовими ресурсами.

This article presents the legal aspects of regulating labor relations, as well as other types of relations related to them and conditioned by their existence. It was found that the legal regulation of work with human resources is carried out on the basis of state, administrative and labor law. Considerable attention is paid to labor law and personnel administration in the HR management system, since labor law regulates employee-employer relations, and personnel administration is aimed at organizational and legal support of personnel management processes, which allows to increase labor productivity and the quality of its work, which affects the general economic enterprise efficiency. The main planning and forecasting methods used in personnel administration are considered. It was determined that in personnel administration, the object is personnel, and the subject is employees. The main characteristics of personnel administration are considered, namely: analysis of the need for personnel; determination of personnel requirements; determination of the main sources of income of candidates; development and selection of recruitment methods; and aspects of personnel management, which include: technical and technological; organizational and economic; legal; socio-psychological; pedagogical. Considerable attention is paid to the legal aspect of personnel management based on the analysis of international legislation, namely: the Universal Declaration of Human Rights, adopted by the UN General Assembly on December 10, 1948; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, adopted by the UN General Assembly on December 16, 1966; of the European Social Charter of May 3, 1996; and labor law of Ukraine. It was determined that not only labor relations are the scope of application of labor

law, but also all other types of relations are related to them and conditioned by their existence, and their termination leads to the termination of other relations related to them. It was found that the regulation of labor relations of both employees and employers is carried out by an employment contract, which is concluded in personnel services by employees of the enterprise. The essence of the employment contract, its terms and forms of conclusion are also considered.

Keywords: personnel administration, labor law, labor relations, labor contract, labor resources management.

Постановка проблеми. Одним із ключових факторів будь-якого виробництва є трудові ресурси. Трудові ресурси більшою мірою, ніж інші чинники виробництва, визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності, а отже мають бути у достатній кількості, відповідної якості та ефективно скеровані. При цьому кадрове адміністрування набуває важливості в управлінні підприємством на основі комплексного рішення кадрових питань, впровадження новітніх й удосконалення існуючих форм і методів роботи з кадрами підприємств та організацій. А трудове право регулює суспільні відносини, які виникають у сфері праці; визначає підстави та порядок виникнення, зміни, припинення права особи на працю; служить ефективною гарантією особі при захисті та реалізації її права на працю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням трудового права та кадрового адміністрування в системі управління HR займалися такі вітчизняні вчені як: Балановська Т. І., Бортник С. М., Бутинська Р. Я., Ведута Л. Л., Довгань Л. Є., Кучера В. О., Мельник К. Ю., Михайліченко М. В., Могілевський Л. В., Мохонько Г. А., Петюх М., Рудаківа С. Г., Щетініна Л. В., Ярошенко О. М.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У згаданих вище працях вчених широко висвітлюються окремо питання трудового права, кадрового адміністрування, але недостатньо висвітлені дані питання у поєднанні їх у системі управління HR.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). З огляду на зазначене вважається доцільним приділити увагу трудовому праву та кадровому адмініструванню в системі управління HR.

Виклад основного матеріалу дослідження. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання персоналу організації є основним змістом управління трудовими ресурсами. Менеджмент трудових ресурсів є функцією управління, що полягає у формуванні, пропонуванні та здобутті схвалення щодо кадрової політики та стратегії організації; наданні порад і орієнтації керівників організації на проведення кадрової

політики і стратегії організації; забезпеченні кадрових послуг для можливості набору, мотивації та розвитку достатньої кількості та відповідних працівників на всіх рівнях; консультаціях керівників організації про людські наслідки змін.

Правове регулювання роботи з людськими ресурсами здійснюється на основі державного, адміністративного і трудового права. В адміністративному і трудовому праві кадрові питання розкриваються ширше, ніж у державному. Трудове право регламентує такі питання взаємин працівника та роботодавця, як: діяльність профспілкових органів, колективні й трудові договори, заробітну плату, робочий час, час відпочинку, охорону праці, забезпечення трудової дисципліни, професійного навчання, вирішення трудових конфліктів і спорів тощо. У свою чергу кадрове адміністрування націлене на організаційно-правове супроводження процесів управління персоналом, управління інформаційними потоками, комплекс послуг, пов'язаних з веденням кадрової документації на підприємствах відповідно до законодавства України: систематизація кадрової документації; перевірка наявності та правильності первинної документації; створення або відновлення документів.

Система кадрового адміністрування являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи, що впливає на загальну ефективність підприємства.

До основних методів планування і прогнозування в кадровому адмініструванні належать: балансовий метод планування, метод порівняльного аналізу, метод експертних оцінок, системний метод, моделювання, економіко-математичні й інші методи, на основі яких проводиться аналіз динаміки соціальних і кадрових процесів у трудових колективах, виявляються закономірності в їхньому розвитку, визначаються конкретні шляхи оптимізації цих процесів з урахуванням специфіки діяльності конкретного підприємства.

Об'єктом кадрового адміністрування є персонал. Суб'єктом – є працівники, посадові

особи й організаційні структури, які відповідають за роботу з кадрами і повинні забезпечити: використання потенціалу досвідчених фахівців, навчання і просування молодих працівників, що здатні ефективно працювати в умовах, які трактує сьогодення; виявлення тих, які гальмують розвиток організації; висування на керівні посади власних працівників підприємства; розвиток здібностей працівників; задоволення потреб колективу та піклування про своїх працівників.

Далі розглянемо характеристики кадрового адміністрування, а саме [5]:

1) аналіз потреби в кадрах включає загальний аналіз та узгодження теперішніх та майбутніх вимог внутрішнього ринку праці підприємства, визначення проблем найму та відбору кадрів. Їх рішення полягає у: виявленні областей нестачі персоналу, створення бази для планування набору кадрів; розробці штатних розкладів, трудових планів; аналізі запитів про заміщення або додатковий набір кадрів; аналізі внутрішнього кадрового потенціалу; аналізі причин плинності кадрів;

2) визначення вимог до персоналу для виявлення відповідності професійно-кваліфікаційних характеристик працівників вимогам вакансій, шляхом аналізу фронту роботи і підготовки опису цієї роботи;

3) визначення основних джерел надходження кандидатів включають детальний аналіз методів проведення рекламної кампанії вакантних місць, способів використання консультантів по найму і відбору кадрів, методів набору кадрів з навчальних закладів;

4) розробка і вибір методик набору кадрів, які передбачають формування процедур оцінки кандидатів, їх тестування, виявлення професійно-кваліфікаційних характеристик.

Тобто, кадрове адміністрування націлене на підвищення ефективності та посилення вибірковості процесу найму нових працівників, визначення їх особистісних специфікацій та компетентності.

Що стосується аспектів управління персоналом, то до них належать: техніко-технологічний (розвиток виробництва та особливості використовуваних у ньому техніки і технології, виробничі умови та ін.); організаційно-економічний (пов'язані з плануванням кількості та складу персоналу, їх матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу, організацією діловодства та інше); правовий (дотримання трудового законодавства у кадровій роботі); соціально-психологічний

(соціально-психологічне забезпечення управління персоналом, упровадження різних соціологічних і психологічних процедур у практику кадрової роботи); педагогічний (виховання кадрів, наставництвом та ін.).

Зупинимося на розгляді правового аспекту більш детально, оскільки відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та захист від безробіття». У ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р., визначено міжнародний стандарт права на працю: «Право на працю включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується». Ще одним міжнародним актом, що декларує право на працю є Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 р. У преамбулі вказаного акту в п. 20 зазначено, що «всі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статті». Водночас відповідно до Хартії «нерівне ставлення, яке ґрунтується на об'єктивних і розумних засадах (підставах), не вважається дискримінаційним». Згідно з Хартією «держави зобов'язані гарантувати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності» [2; 4; 8].

Отже, трудове право України – це самостійна галузь права, що регулює суспільні відносини, засновані на укладеному трудовому договорі, а також відносини пов'язані з ними. Трудове право України регулює відносини праці на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності та виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, що працюють за трудовими договорами з фізичними особами [1].

Сферою застосування трудового права виступають не лише трудові відносини, але й всі інші види відносин пов'язані з ними і обумовлені їх існуванням [6; 7; 8]:

– відносин, що передують виникненню трудових відносин. Це відносини з працевлаштування, а також можуть бути відносини з професійної підготовки чи перепідготовки);

– відносини, що супроводжують трудові. Серед них слід виділити організаційно-управлінські відносини, що пов'язані з організацією

праці, управлінням трудовим процесом, встановленням умов праці та застосуванням трудового законодавства. До цієї категорії також належать відносини з професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників; Ще однією сферою відносин, що супроводжують трудові виступають відносини з державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства;

відносини, що забезпечують ефективне функціонування трудових відносин. Площиною прояву даних відносин є забезпечення трудової дисципліни, охорони праці, забезпечення юридичної відповідальності правового характеру у разі порушення сторонами трудового договору;

відносини, що впливають з трудових (процесуальні відносини), тобто такі, що стосуються вирішення трудових спорів юрисдикційним органом. Зазвичай процесуальні відносини виникають між учасниками трудового договору внаслідок недотримання встановлених умов праці;

відносини, породжені трудовими. Ця категорія відносин стосується виплат соціальної допомоги, пенсійного забезпечення, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника при виконанні ним своїх трудових обов'язків.

Отже, виникнення трудових відносин породжує інші відносини, а їх припинення приводить до припинення й інших відносин, що з ними пов'язані. Особливістю трудових відносин є неможливість окремого розгляду результатів праці від самого працюючого.

Регулювання трудових відносин як працівників, так і роботодавців, здійснюється трудовим договором. Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства або уповноваженим органом, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства зобов'язується виплачувати заробітну плату та забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [3]. Даний документ містить характеристику умов праці, наявність / відсутність на робочому місці працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також передбачає права працівника на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах згідно до діючого зако-

нодавства. Даний документ укладається у кадрових службах працівниками підприємства, де також відбувається ознайомлення з правилами внутрішнього розпорядку, умовами праці, побуту, відпочинку, перспективами професійного зростання. Трудовий договір може укладатися: на невизначений та на визначений терміни; за угодою сторін; на час виконання певної роботи. Укладається в усній чи письмовій формі.

Особлива форма договору – це контракт, у якому термін його дії, права, обов'язки, відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання – встановлюються за угодою сторін. Укладається у письмовій формі у 2-х примірниках. За 2 місяці до закінчення терміну чинності контракту може бути продовжено або укладено на новий термін. Типова форма контракту затверджена наказом Міністерства праці від 15.04.94 р. № 23, зареєстрована в Міністерстві юстиції України. Згідно постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» 15 квітня 1994 р. наказом Міністерства праці України № 23 була затверджена, а 28 квітня 1994 р. Міністерством юстиції за № 84/293 зареєстрована типова форма контракту з робітником [2; 3].

Взагалі, дія трудового законодавства у часі підпорядковується загальному правилу: нові нормативно-правові акти поширюються на ті відносини, які виникають після введення в дію нових актів. Відповідно до ст. 94 Конституції України закон набирає чинності через 10 днів із дня його офіційного оприлюднення, якщо інше не передбачено самим законом, але не раніше дня його опублікування [6; 8].

Висновки. У ринкових умовах господарювання актуальною проблемою сучасного менеджменту є актуалізація людських ресурсів для досягнення успіху організації. Тому управління трудовими ресурсами є однією із основних складових управління сучасною організацією, незалежно від її форми власності та є цілеспрямованою діяльністю її керівного складу, що впливає на розробку концепції, стратегії кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Тобто управління трудовими ресурсами здійснюється на основі кадрового адміністрування, оскільки воно здійснює системний, планомірний вплив через систему взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на відбір персоналу,

створення умов нормального соціального розвитку й використання потенціалу персоналу на рівні організації, а також ведення кадрової документації з дотриманням трудового законодавства та відповідних норм права, тому що завдяки ним забезпечується

охорона трудових прав працівників та здійснюється впорядкування колективних правовідносин (відносин соціального партнерства) в організаціях. Тому у сучасних умовах саме кадровому адмініструванню потрібно приділити більше уваги в системі управління HR.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 5.10.2022).
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
3. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин : монографія. Львів : Вид-во «Растр-7», 2020. 234 с.
4. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г. А. Технології управління людськими ресурсами : навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.
5. Петюх В. М., Рудакова С. Г., Щетініна Л. В. Кадрове адміністрування : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2018. 339 с.
6. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О.М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с.
7. Трудове право України : навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
8. Бортник С. М., Мельник К. Ю., Могілевський Л. В. Трудове право України : підручник. МВС України, Харків. нац. унт внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.

REFERENCES:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. Data onovlennia: 19.08.2022 [Code of Labor Laws of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII. Date of update: 19.08.2022]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (date of application 5.10.2022).
2. Balanovs'ka T. I., Mykhajlichenko M. V., Troian A. V. (2020) *Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom* [Modern technologies of personnel management]. Kyiv: FOP Yamchyns'kyj O. V. (in Ukrainian)
3. Butyns'ka R. Ya. (2020) *Pravovyj status uchasykyv kolektivno-trudovykh pravovidnosyn* [Legal status of participants in collective labor relations]. Lviv: Vyd-vo «Rastr-7». (in Ukrainian)
4. Dovhan' L. Ye., Veduta L. L., Mokhon'ko H. A. (2018) *Tekhnolohii upravlinnia liuds'kymy resursamy* [Human resource management technologies]. Kyiv: KPI im. Ihoria Sikors'koho. (in Ukrainian)
5. Petiukh V. M., Rudakova S. H., Schetinina L. V. (2018) *Kadrove administruvannia* [Personnel administration]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
6. Yaroshenko O. M. (2022) *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine]. In O.M. Yaroshenko (Eds.). Kharkiv. (in Ukrainian)
7. Kuchera V. O. (Ed.). (2017) *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine]. L'viv: L'vDUVS. (in Ukrainian)
8. Bortnyk S. M., Mel'nyk K. Yu., Mohilevs'kyj L. V. (2019) *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine]. MVS Ukrainy, Kharkiv. nats. unt vnutr. sprav. Kharkiv. (in Ukrainian)