

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вимагає значних витрат. Причому суддя може порекомендувати звернутися до медіатора, що нерідко і відбувається. Як показує практика, медіація простіша за судові процедури і набагато дешевше коштує сторонам спору. Таким чином, у США медіація використовується при вирішенні будь-яких конфліктів у сфері праці. Послуги медіатора в США оплачуються сторонами конфлікту навпіл. В американській судовій практиці майже не зустрічається трудових спорів про поновлення на роботі. Так як роботодавець може звільнити працівника практично з будь-якого приводу (законодавчі обмеження стосуються тільки дискримінації), то працівники вважають за краще не сперечатися з роботодавцем з приводу звільнення з ініціативи останнього¹.

Загалом варто відзначити, що досвід США малоприйнятний для України. І на це є декілька причин. По-перше, українське трудове законодавство соціально спрямоване і добре захищає працівників. Роботодавець не володіє свободою звільнення працівника, в Кодексі законів про працю України є багато обмежень як матеріального, так і процедурного характеру, недотримання яких роботодавцем спричинить визнання звільнення незаконним при зверненні працівника до суду. По-друге, судова практика з багатьох питань склалася на користь працівників. Тому в нашій правовій системі процедура медіації ще не отримала належного місця та масового застосування.

УДК 349.2 (477)

ЗАБОРОНА ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Сичова В.В.,
*старший науковий співробітник
секретаріату вченої ради
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Протягом останніх років особливого значення у регулюванні трудових відносин набуває локальна нормотворчість, що, у свою чергу, свідчить про те, що зазначений вид діяльності потребує належного правового забезпечення, яке може здійснюватись різними спосо-

¹ Dunlop J., Zack A. Mediation of employment disputes [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/people/staffPapers/zack/MEDIATION%20OF%20EMPLOYMENT%20DISPUTE%20dunlop%20and%20zack.pdf>.

бами. При цьому варто наголосити, що поняття методу та способу ні в якому разі не можна ототожнювати, оскільки метод передбачає більш «теоретичні підходи» до виконання конкретних завдань, а способ – це конкретні дії, які слід здійснити на шляху до їх розв'язання. Отже, способи правового регулювання – це шляхи юридичного впливу, що виражаються в юридичних нормах та інших елементах правової системи, вони визначаються характером припису, зафіксованого в нормі права, та способом впливу на поведінку самих людей. Одним із найважливіших способів забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є заборони. А. М. Козулін підкреслює, що заборони в праві вирізняються юридичною загальнообов'язковістю, вони ніби «підтверджені» юридичною відповідальністю – кримінальною, адміністративною, цивільною¹.

Н. Н. Семенюта відзначає, що заборона являє собою не один, а два можливі варіанти поведінки – обов'язок утримуватись від: 1) вчинення дій чи, іншими словами, обов'язок пасивної поведінки; 2) бездіяльності, тобто необхідності діяти, яку, зазвичай, називають обов'язком активної поведінки. Автор зазначає, що заборона має дві сторони². У літературі з цього приводу підкреслюється, що зобов'язання і заборона як способи правового регулювання мають певну схожість і обидва передбачають покладення обов'язків, але якщо в одному випадку обов'язки носять позитивний, активний характер (їх тому називають позитивні зобов'язання), то в іншому – пасивний.

Цікавою видається думка Б. І. Сташків, який зазначає, що нормативна властивість заборони полягає в тому, що в ній міститься припис утримуватись від поведінки, яка можлива за тих чи інших обставин, але є небажаною в інтересах держави чи шкідливою для особи. Мета заборони полягає в тому, щоб утримати від неправомірного вчинку. Заборона використовується там, де є можливість усунути ті чи інші соціальні експеси, і тому адресована тій стороні суспільного відношення, яка внаслідок об'єктивних і суб'єктивних умов свого суспільного стану може бути ініціатором неправомірної поведінки³. Автор зазначає, що заборона здебіль-

¹ Козулин А. М. Правовое принуждение (Правовые начала государственного принуждения в советском обществе) : автореф. дис. ... к.ю.н. Свердловск: Изд-во Саратов. ун-та, 1986. С. 8.

² Семенюта Н. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: автореф. дис. канд. юрид. наук / Н. Н. Семенюта. Екатеринбург, 2000. с. 9.

³ Сташків, Б.І. Проблеми методу та правового режиму права соціального забезпечення [Текст] : навчальне видання / Б. І. Сташків. Чернівці :

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

шого реалізується шляхом дотримання, тобто в рамках пасивної поведінки, утримання від заборонених дій. Заборони, як і інші способи правового регулювання, є орієнтирами для тих осіб, які готові дотримуватись їх добровільно¹.

Отже, спосіб заборон означає покладення на суб'єктів нормотворчості у сфері трудових відносин обов'язку утримуватись від певних дій. Відповідно до цього будується один з основних принципів права: можливість вчиняти будь-які дії, за винятком тих, вчинення яких прямо заборонено законом. Так, відповідно до чинного законодавства України, роботодавцю заборонено приймати нормативно-правові акти, що погіршують становище працівників порівняно із централізованим законодавством². У таких випадках застосовуються норми централізованого законодавства.

Також зазначимо, що відповідно до Конституції України забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять і місця проживання³. Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю роботодавцю заборонено укласти трудовий договір з громадянином, якому запропонована робота, що згідно з медичним висновком протипоказана за станом здоров'я. Також забороняється укладення трудового договору з особою молодше 18 років, яка не пройшла медичне обстеження. Крім того, існує перелік категорій працівників, які також можуть бути прийняті на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Отже, підсумовуючи зазначене вище наголосимо, що заборона як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні має важливе значення, в першу чергу, для найманого працівника. Адже за допомогою такого способу встановлюються «рамки», за які роботодавець не може вийти при

Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. С. 12–13.

¹ Там само. С. 13.

² Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права / М. Ю. Шулипа // *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 309.

³ Пилипенко П. Д. Трудове право України : акад. курс : підруч. [для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., переробл. і допов. К. : Ін Юре, 2014. С. 189.

здійсненні нормотворчої діяльності щодо регулювання трудових відносин. Цей спосіб також попереджає вчинення правопорушень роботодавцем у зазначеній сфері, адже він усвідомлює, що у разі порушення заборон його може бути притягнуто до юридичної відповідальності.

УДК 349.23:331.101.232

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

Сільченко С.О.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

Діяльність щодо захисту прав людини у сфері праці має слідувати проголошенням у ст. 3 Конституції України програмним цілям, оскільки утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому внесення змін до ст. 2-1 КЗпП України відповідно до Закону України від 12.11.2015 р. «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» багатьма було сприйнято як значний поступ у європейському напрямку. Втім не варто перебільшувати значення Закону, адже від ідеальної моделі до реальної поведінки, зазвичай, треба пройти значний шлях.

Однією з найбільш гострих проблем у сфері праці залишається проблема гендерної дискримінації, у тому числі найбільш ганебних її проявів, зокрема харасмента. Ця проблема перебуває у полі зору законодавця, але і роботодавці, що сповідують соціальну відповідальність, не можуть залишатися осторонь.

Стаття 24 Конституції України, закріплюючи рівність конституційних прав і свобод, встановлює додаткові гарантії рівності прав жінок і чоловіків. У соціально-трудовій сфері ця рівність забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.