

# ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Жолудь А.Ю.**

*студент,*

*Академія митної служби України*

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РОЗМЕЖУВАННЯ ПРОГАЛИН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Одним із проблемних питань науки трудового права є розмежування прогалин з юридичними категоріями та явищами, схожими на них, однак, які не є ними в дійсності.

Прогалини в трудовому праві знаходяться в тісному зв'язку з колізіями норм трудового права. Прогалина й колізія в трудовому праві є видами порушень структурної побудови системи права, тому обидві вони негативно впливають на якість правового регламентування трудових і пов'язаних з ними відносин, суттєво зменшують ефективність впливу трудового права, призводять до збоїв у правовому регулюванні.

У деяких випадках колізії є причинами прогалин у трудовому праві, зокрема, коли має місце суперечливість норм однакової юридичної сили, взаємопоглинаючих одна одну. Наприклад, згідно з ч. 1 ст. 56 КЗпП України за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Право роботодавця в односторонньому порядку встановлювати неповний робочий час ця стаття не передбачає. Однак відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну умов праці, у тому числі і установа або скасування неповного робочого часу, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Довівши необхідність зміни в організації виробництва і праці й відповідним чином сповістивши працівника, роботодавець фактично з вимушеної згоди останнього (тобто в односторонньому порядку) може змінити встановлений при укладенні трудового договору робочий час. Не можна погодитися з виправдовуючим цю ситуацію аргументом, що ч. 3 ст. 32 КЗпП України є спеціальною нормою, що закріплює виняток із загального правила, передбаченого ст. 56 Кодексу законів про працю: адже буквальне тлумачення останньої не дає підстав для будь-яких винятків. Згідно з визначенням трудового договору, яке міститься в ч. 1 ст. 21 КЗпП України, власник підприємства, установи, організації або уповноважені ним орган чи фізична особа зобов'язаний не тільки виплачувати працівникові заробітну

плату, а й (що важливіше в даному випадку) забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Треба визнати, що статті 32 і 56 КЗпП регулюють різні правові явища, тому майже неможливо визначити – яка з цих норм є спеціальною і чи є вона такою в дійсності. У даному випадку виникає прогалина, але в її основі лежить не відсутність нормативного регулювання, а неякісне регулювання, у результаті чого норми, що мають однакову юридичну силу, фактично взаємонеутралізуються. У такому разі з точки зору законодавчої техніки й потреб правозастосування для ліквідації зазначеної прогалини досить викласти перше речення ч. 1 ст. 56 КЗпП України в такій редакції: «Неповний робочий день або неповний робочий тиждень може встановлюватися за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом, якщо інше не передбачено законодавством про працю, як при прийнятті на роботу, так і згодом» – або ж виключити з ч. 3 ст. 32 КЗпП України слова про встановлення чи скасування неповного робочого часу.

Прикладом подальшої прогалини в трудовому праві є ситуація, яка мала місце в питанні забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок. Особливим аспектом становлення громадянського суспільства в Україні є, на нашу думку, саме трансформація гендерних стосунків. Статтею 24 Конституції України закріплено рівність прав жінок і чоловіків в усіх головних сферах життєдіяльності людини. Як відомо, Україна ратифікувала більшість міжнародних документів в галузі захисту прав людини. Зокрема, в 1980 році було ратифіковано Конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Україна також приєдналась до Пекінської декларації та Платформи дій, схвалених IV Всесвітньою конференцією із становища жінок (1995 рік). Держава має невпинно рухатися у напрямі подолання тендерної нерівності, усуваючи бар'єри на шляху жінок до всіх ділянок громадського життя. Підґрунтям таких стратегій має стати відродження демократичних традицій історично високого суспільного статусу української жінки, підтримання прагнень жінок розширити свої можливості та заявити про свій повноцінний статус членів громадянського суспільства.

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка

може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин, угоди мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень. При цьому колективні угоди мають передбачати:

– покладання обов'язків уповноваженого з тендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

– комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

– усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

#### **Список використаної джерел:**

1. Кодекс законів про працю України зі змінами та доповненнями станом на 1 вересня 2014 року.
2. Конституція України.
3. Конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок».
4. Кондратьев Р.І. Локальні норми і прогалини в праві // Вісн. Хмельн. ін – ту регіон, упр. та права: Наук, часопис / Відп. ред. Р.І. Кондратьев. – Хмельницький: Хмельн. ін-т регіон, упр. та права, 2002. – № 1. – С. 17-18.