УДК 349.22

ЩОДО ОСНОВНИХ СПОСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

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

Локальне правове регулювання трудових відносин сприяє розвитку демократичних засад у виробничій діяльності будь-якого підприємства. Локальне, як і централізоване, правове регулювання трудових відносин потребує належного забезпечення, яке, у свою чергу, реалізується шляхом здійснення відповідних дій – способів забезпечення. В останні роки локальні норми відіграють все більшу роль у регулюванні трудових відносин, саме тому дослідження проблематики рівня їх належного забезпечення є актуальним і своєчасним.

Основними способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, на нашу думку, є: зобов'язання, дозвіл та заборона. Перший спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні – зобов'язання. Поняття «зобов'язання» пройшло в історії тривалу та складну еволюцію. Його витоки лежать в деліктах. Пізніше, як самостійне джерело зобов'язань, з'явився договір. На сьогодні в науковій літературі немає одностайності щодо визначення поняття «зобов'язання».

Зобов'язання, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин, передбачає, що суб'єкти локальної нормотворчості мають можливість вчиняти тільки ті дії, які прямо визначені законом. Чинним законодавством України на роботодавця покладається обов'язок укладання такого локального нормативно-правового акта, як трудовий договір. Без нього роботодавець не має права допускати працівника до виконання ним своїх трудових обов'язків. Таким чином, зобов'язання, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, передбачає покладення на суб'єкт локальної нормотворчості обов'язку активної поведінки щодо здійснення такої діяльності.

Ще одним важливим способом забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є дозвіл. У загальному розумінні дозвіл – це надання суб'єктові права на здійснення певних дій. Нормативна властивість дозволу полягає в тому, що в ньому міститься дозвіл суб'єктам на підставі погодження їх волі самостійно визначити варіант своєї подальшої поведінки. При цьому правовий дозвіл може дозволити не тільки вибір поведінки, але і вибір форм, способів та інших умов подальшого регулювання поведінки суб'єктів, своєрідного саморегулювання.

Отже, дозвіл, як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин, надає можливість роботодавцю, як суб'єкту локальної нормотвор-

© Сичова В. В., 2017

чості, встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, суб'єктивні права і обов'язки. Він є найбільш характерним при укладенні трудового та колективних договорів. Додаткові умови, які встановлюються роботодавцем, як правило, стосуються трудової функції, місця роботи, прав і обов'язків працівника, прав і обов'язків роботодавця, розміру оплати праці, доплат і надбавок, заохочувальних виплат, режиму робочого часу, тривалості щорічної відпустки, умов підвищення кваліфікації, соціально-побутового обслуговування та ін. В сучасних умовах розвитку трудового законодавства з'являються нові додаткові умови, зокрема: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля у особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, у тому числі й після його звільнення з роботи та ін.

Таким чином, дозвіл, як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин, має важливе значення для всіх сторін зазначених відносин. По-перше, для роботодавця він розширює можливості у його нормотворчій діяльності, а також дає можливість адаптувати нормативні акти, що спрямовані на врегулювання трудових відносин, відповідно до умов, в яких здійснює свою діяльність конкретна організація чи підприємство. Зазначене, у свою чергу, повинно підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника, що позитивно відбивається на фінансовому становищі обох сторін трудових відносин. По-друге, дозвіл надає право роботодавцям встановити додаткові умови, що поліпшують становище робітника, а це апріорі є вигідним для останнього.

Ще одним способом забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є заборона, яка окреслює межі дозволу. Спосіб заборони означає покладення на суб'єктів нормотворчості у сфері трудових відносин обов'язку утримуватися 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 з централізованим законодавством. У таких випадах застосовуються норми централізованого законодавства.

Отже, з огляду на 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 вона встановлює рамки, за які роботодавець не може вийти при здійсненні нормотворчої діяльності щодо регулювання трудових відносин. Вона також попереджає скоєння правопорушень роботодавцем у зазначеній сфері, адже він усвідомлює, що у разі порушення заборон його може бути притягнуто до юридичної відповідальності.

Підсумовуючи варто зазначити, що належне здійснення нормотворчої діяльності у сфері трудових відносин є неможливим без відповідного забезпечення. Зазначені способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні не претендують на вичерпність, однак саме вони можуть сприяти ефективному здійсненню локальної нормотворчої діяльності уповноваженими на те суб'єктами.