

Література

1. Бондаренко Н. Л. Принципы гражданского права и их роль в нормотворческой и правоприменительной деятельности / Н. Л. Бондаренко // Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В.И. Вернадского. Сер. «Юридич. науки». – Т. 22 (61). – № 1. – 2009. – С. 129-134.
2. Гусаров К. Проблеми реалізації деяких конституційних засад у цивільному судочинстві / К. Гусаров // Вісн. Нац. акад. правових наук України. – 2013. – № 4. – С. 155-162.
3. Коваль В. М. Застосування господарськими судами аналогії права до спірних правовідносин / В. М. Коваль // Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В. И. Вернадского. Сер. «Юридич. науки». – Т. 23 (62). – № 2. – 2010. – С. 82.

УДК 349.2 (043.2)

Вишновецька С. В., д.ю.н.,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Для пострадянської науки трудового права актуальним практичним завданням стала розробка нової, в багатьох відношеннях принципово іншої концепції галузі трудового права. Критичне осмислення феномену радянського трудового права стимулювало нові підходи в дослідженні проблем соціального призначення, принципів трудового права, включаючи принципи свободи договорів про працю, заборони дискримінації, правового статусу суб'єктів (індивідуальних і колективних), понятійного апарату галузі, соціального партнерства у сфері праці тощо [1, с. 189].

В кінці ХХ ст. масове поширення отримали гнучкі форми зайнятості, що характеризуються відсутністю або видозміною однієї чи більше класичних ознак традиційних трудових відносин (особистісної, організаційної, майнової). Так, у відносинах, заснованих на договорі про запозичену працю, видозмінено особисту і організаційну ознаки в силу наявності, умовно кажучи, «двох» роботодавців. У трудових відносинах з «комп'ютерними надомниками» значною мірою видозмінено організаційну ознаку трудового договору. У трудових відносинах з керівниками організацій значною мірою модифікується організаційна і майнова ознаки [2, с. 427].

Характерною для епохи економічної глобалізації тенденцією є звуження класичної повної зайнятості та, як наслідок, поширення нетрадиційної (атипової) зайнятості. Значне поширення нетипових трудових договорів, що не укладаються в класичну схему трудових відносин, викликає необхідність належної їх правової регламентації, яка б ґрунтувалась на доктринальних розробках вчених.

Запозичена праця за відсутності законодавчого регулювання знаходить собі юридичне виправдання у застосуванні норм цивільного права, яке, нібито, дозволяє регулювати відносини в цій сфері з допомогою договорів оплатного надання послуг. Але цивільне право не передбачає тих захисних соціальних механізмів, які закладені в трудовому праві. А сьогодні доводиться спостерігати певну експансію цивільного права відносно сфери застосування найманої праці [3, с. 3].

Вирішення цих питань, на думку П. Д. Пилипенка, може бути ефективним лише за умови об'єднання норм, які врегульовуватимуть трудові відносини усіх працюючих під егідою єдиного комплексного правового утворення – права зайнятості, в основі формування якого і його ядром має бути трудове право [4, с. 206].

Цілком поділяємо позицію О. І. Процевського про те, що бажано було б, щоб усі відносини, що виникають при реалізації права на працю, регулювались нормами трудового права. Бо це відповідні пільги і гарантії. Але сучасна дійсність поки цього не дозволяє. Викладене дає підстави автору для висновку, що міжнародні, європейські та національні норми трудового права, особливо після прийняття Закону України «Про зайнятість населення України», не містять теоретичних і практичних критеріїв для обґрунтування пропозиції щодо «формування найближчим часом замість трудового права нового комплексного правового утворення права зайнятості» [5, с. 29].

У зв'язку з цим потребує переосмислення й ідея існування комплексних галузей, оскільки вже сама природа галузі права як категорії соціальної дійсності виключає можливість існування таких галузей, на відміну від комплексних галузей законодавства. Крім того, одна правова норма не може регулювати різні за своєю правовою природою відносини, а твердження про наявність у межах однієї галузі права норм інших галузей лише заперечує її самостійність та ставить під сумнів можливість вважати таку сукупність правових норм саме галуззю права [6, с. 61].

Отже, конструкцію комплексних галузей права вважаємо неспроможною. Видається неможливою трансформація галузі трудового права в таке комплексне правове утворення, як право зайнятості. Та й немає необхідності в об'єднанні норм, що регулюють такі неоднорідні відносини. Адже це лише негативно позначиться на правозастосовній практиці: виникнуть проблеми, пов'язані з невиправданим використанням методів однієї галузі права там, де об'єктивно існує потреба у застосуванні методологічного інструментарію іншої галузі, інших способів і засобів правової регуляції. Але в межах галузі трудового права необхідно забезпечити правове регулювання відносин не лише традиційної зайнятості,

що виникають на підставі трудового договору, а й правове регулювання відносин нетрадиційної зайнятості, юридичною формою існування яких виступають атипові трудові договори, розробивши їх конструкцію. Це й повинно стати основною тенденцією наукових досліджень галузі. Можливо, для таких видів атипових трудових відносин варто запровадити і розробити конструкцію трудової угоди.

Література

1. Лушников А. М. Курс трудового права: Учебник: 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.
2. Лушников А. М. Юридическая конструкция «гибкобильности» трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века / А. М. Лушников // Юридическая техника. – 2013. – Выпуск № 7 (ч. 2). – С. 427.
3. Куренной А. М. Новый Трудовой кодекс: быть или не быть? / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 2-5.
4. Пилипенко П. Д. Про право зайнятості, або нові контури трудового права / П. Д. Пилипенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 206.
5. Процевський О. І. Щодо майбутнього трудового права / О. І. Процевський // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 29.
6. Сивий Р. До методології системного дослідження приватного права у структурі позитивного права: формально- та діалектико-логічний аспекти / Р. Сивий // Юридична Україна. – 2004. – № 11. – С. 58-68.

УДК 349.2(477)(043.2)

Вишновецький В. М., к.ю.н.,
Ваховська К. А., студентка,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна,

ДО ПИТАННЯ ПРО НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Терміни «нагляд» і «контроль» вживаються у законодавстві переважно як рівнозначні. Однак діяльність, пов'язана з наглядом і контролем, має відмінності за своїм характером, метою та результатом. Нагляд здійснюється наглядовим органом за діяльністю посадових осіб і органів, що не перебувають у його підпорядкуванні; повноваження органу нагляду мають владний характер і чітко визначені в нормативно-правових актах; ці повноваження передбачають прийняття правоохоронного акта