

можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від ... статі, гендерної ідентичності, сімейного стану, сімейних обов'язків ... або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ст. 2¹ КЗпП України). Певні можливості для осіб із сімейними обов'язками встановлені і в частині надання соціальних відпусток (ст.ст. 179, 186 КЗпП України, розділ 1 У Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1993 р.). В законодавстві про працю встановлено і інші положення. Однак, слід визнати, що практика застосування на сьогодні бажає бути кращою.

7. Наприкінці відмітимо, що принцип рівності прав і можливостей працівників із сімейними обов'язками може бути успішно реалізований шляхом забезпечення єдності і диференціації умов праці для цієї категорії працівників.

УДК 349.2

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

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ДОКТРИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В контексті правової реформи в Україні нагальним є визначення основних напрямків розвитку доктрини трудового права. Адже як слушно зауважував І. В. Семеніхін, в ідеалі саме вироблені юридичною наукою положення, що отримали визнання в середовищі професійних юристів, повинні бути теоретичною основою правової політики держави, фундаментальною базою проведення правових реформ [1, с. 86].

Реформа сфери трудових відносин передбачена Стратегією сталого розвитку «Україна–2020», схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [2]. А це змушує науковців переглядати класичні, сформульовані ще за радянських часів погляди на концептуальні положення щодо предмета галузі трудового права, зміст відносин найманої праці, правовий статус суб'єктів цих відносин, способи і методи їх регулювання. 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. Наразі в науці трудового права дискутується питання про трансформацію галузі трудового права в право зайнятості [3]. Так, на думку П. Д. Пилипенка, місце і роль трудового права як самостійної галузі в системі права України повинні зазнати суттєвих змін. Ці зміни «можуть бути ефективними лише за умови об'єднання норм, які врегульовуватимуть трудові відносини усіх працюючих під егідою

єдиного комплексного правового утворення – права зайнятості» [0, с. 206]. Поділяючи критику позиції науковців, які висловлюють думку щодо появи самостійної галузі права – права зайнятості – із подальшою заміною ним трудового права, зауважимо, що формування доктрини зайнятості є вкрай важливим. Але на сьогодні така доктрина відсутня, це лише сукупність різних поглядів і ідей, які не створюють навіть окремої концепції. А йдеться саме про доктрину, яка спирається на певні методологічні підстави і виробляє у зв'язку з цим чіткі, логічно вивірені, такі, що знаходяться у системній єдності, висновки. Необхідність отримання загального визнання юридичної спільноти для набуття науковими положеннями ознак доктринальності може бути критерієм для розмежування концепції і доктрини в тому контексті, що доктрина, на відміну від концепції, не може виступати лише авторською позицією з певного питання теорії права і держави.

У галузі трудового права РФ стверджують про потребу у виробленні правової доктрини регулювання праці у сфері професійного спорту. Обґрунтовують концептуальне положення про віднесення професійного зайняття спортивною діяльністю до трудових відносин [5, с. 32], що згодом може слугувати формуванню нової галузі права – спортивного. У зв'язку з цим цілком погоджуємось з думкою С. В. Бошно про те, що результати науки, які втілені в працях, ще не утворюють доктрини [6, с. 71]. Адже лише та частина наукових положень набуває ознак доктринальності, яка отримує загальне визнання юридичної спільноти, що є підставою для легітимації доктрини в суспільній свідомості, можливого офіційного визнання державою (наприклад, шляхом включення того чи іншого доктринального положення в текст закону), сприйняття її юридичною практикою [1, с. 29].

Р. В. Пузіков слушно зауважує, що «будь-яка доктрина, у тому числі й правова, це не просто сукупність поглядів окремих учених, а продукт їх спільної узгодженої творчості, в контексті якої можуть виникати наукові дискусії, що, як правило, розгортаються на сторінках журналів, наукових конференціях тощо. Такі процеси можуть тривати роками, перш ніж те чи інше наукове положення стане беззаперечним твердженням або набуде ознак загальновідомого факту» [7, с. 63-64].

Розвиток доктрини трудового права має важливе значення й в контексті судової реформи. І. В. Спасибо-Фатєєва виділяє такі можливі напрями правового впливу доктрини на судову практику: а) роз'яснення теоретичних засад законодавства, його принципів та новел; б) підготовка та перепідготовка судових кадрів; в) участь науковців у розробці постанов Пленумів Верховного Суду України та актів Вищого господарського суду України; г) індивідуальні консультації, експертні висновки науковців на запити з конкретних питань застосування права юрисдикційними органами, у тому числі для розгляду справ у суді [8, с. 15-16].

Отже, питання правового регулювання відносин зайнятості і трудових відносин сьогодні є одним з основних напрямків розвитку доктрини трудового права, що вимагає посиленої уваги як науковців, так і законодавця.

Література

1. Семеніхін І. В. Правова доктрина: загальнотеоретичний аналіз / І. В. Семеніхін; наук. ред. О. В. Петришин. – Х.: Юрайт, 2012. – 88 с.
2. Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
3. Вишновецька С. В. До питання про трансформацію галузі трудового права в право зайнятості / С. В. Вишновецька // Правова держава. Випуск 26. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. – С. 252-259.
4. Пилипенко П. Д. Право зайнятості, або нові контури трудового права / П. Д. Пилипенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 197-207.
5. Шевченко О. А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути её реализации в России: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / О. А. Шевченко. – М., 2014. – 40 с.
6. Бошно С. В. Доктрина как форма и источник права / С. В. Бошно // Журнал российского права. – 2003. – № 12. – С. 70-79.
7. Пузиков Р. В. Юридическая доктрина в сфере правового регулирования (проблемы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Р. В. Пузиков. – Тамбов, 2003. – 213 с.
8. Спасибо-Фатеева І. В. Доктринальне тлумачення / І. В. Спасибо-Фатеева // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 1 (40). – С. 14-24.

УДК 349.2:347

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

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ЧЕСТЬ, ГІДНІСТЬ ТА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ ЯК РІЗНОВИДИ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВ

Зміст поняття «забезпечення належних умов праці» та його реалізація на практиці відбувається в контексті поділу на матеріальне та так зване нематеріальне забезпечення належних умов праці. І саме нематеріальне забезпечення здійснюється шляхом реалізації особистих немайнових трудових прав працівників, основу яких і становить право на честь, гідність та ділову репутацію. Забезпечення зазначених прав насамперед