

інших релігійних організацій» в якому врегулювати правове положення цих релігійних організацій в Україні.

Література

1. Конвенція про захист прав людини і основних свобод [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_004.

2. Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради. – 2011. – № 10. – Ст. 68.

3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

4. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23 квітня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 2009. – № 23. – Ст. 282.

5. Релігійна організація вправі не міняти назву під час перереєстрації – роз'яснення Мін'юсту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irs.in.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1834%3A1&catid=53%3Akons&Itemid=76&lang=uk.

УДК 349.2:001.12/18 (043.2)

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

ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРАЦІ НА РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В умовах переходу до постіндустріального суспільства має місце трансформація праці, що полягає в радикальній зміні існуючих стереотипів, інтересів, цінностей, принципів. Відповідно якісних змін зазнає й система відносин, що складає предмет галузі трудового права. Сучасна праця демонструє появу нових структурних характеристик робочої сили, які свідчать про втрату попередньої монолітності і однорідності цієї складової ринку праці. Це позначається й на визначенні сфери дії трудового права, хоча вченими неодноразово здійснювались спроби вироблення універсальних критеріїв розмежування цивільно-правових і трудових відносин. Аналіз судової практики у справах щодо перекваліфікації відносин із цивільно-правових у трудові свідчить про те, що суди часто досить формально підходять до вирішення питання про встановлення галузевої природи правовідносин, пов'язаних з використанням праці. Водночас існує думка, що закріплення чітких критеріїв розмежування цивільно-правових і трудових відносин може ускладнити ситуацію, оскільки в прийнятті рішення суди будуть стримані статичною нормою закону. В умовах появи нових нетипових форм зайнятості К. С. Тишкович, наприклад, пропонує легалізувати принцип верховенства фактів при встановленні правової природи спірних

відносин [1, с. 176]. Особливості праці «нетипових» працівників заслуговують окремого дослідження. Це тим більш доцільно у зв'язку з прийняттям Рекомендації МОП 2015 р. № 204 «Про перехід від неформальної до формальної економіки». Якісно змінюється система інтересів і ціннісних орієнтирів суспільного розвитку, інтересів і цінностей у сфері праці. Орієнтація сучасних систем мотивації зміщується на постматеріальні цінності (праця не як засіб заробітку, а як спосіб самореалізації). Працівник вже очікує від професії й можливості реалізації особистісного потенціалу.

Все це й визначає основні напрями розвитку сучасної науки трудового права.

Насамперед потребує трансформації світоглядна концепція, згідно з якою здійснювались нормотворчість і правореалізація у сфері трудової регламентації. Цю концепцію називають парадигмою трудового адміністративізму. Сутність радянського трудового адміністративізму – в прямому «ручному» управлінні відносинами у сфері праці шляхом експансивно розширеного обсягу нормативних правових актів загальнодержавного рівня. У сфері нормотворчості роботодавців досить мало користується потенціалом локального регулювання, покладаючись на приписи загальнодержавного рівня.

Чинний КЗпП України, як слушно зауважує О. М. Ярошенко, незважаючи на внесені в нього численні зміни й доповнення, усе менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник і постійно зростає надзвичайно небезпечний розрив між правовим регулюванням різних царин соціально-економічної діяльності. Дія норм, орієнтованих на високий рівень формальної правової захищеності працівника, викликає несприятливі економічні й (що на перший погляд є парадоксальним) соціальні наслідки [2, с. 41]. Законодавцем не враховуються потреби суспільства, зокрема потреба в посиленні гнучкості правового регулювання трудових відносин. Тому зараз найактуальнішим для національної науки трудового права є теоретичне обґрунтування та активне втручання в процес кодифікації трудового законодавства України. Водночас трудове право України, як частина національної юридичної науки, не може бути відірване від реальних умов існування суспільства та держави, не може бути вище тих можливостей, які закладені в напрямках реалізації економічних реформ і нових формах господарювання [3, с. 74-75].

Розробка нової концепції галузі трудового права передбачає чітку концепцію предмета трудового права, диференціації правового регулювання праці. А. М. Юшко цілком слушно звертає увагу на те, що аналіз законодавства про кваліфікаційні характеристики і вимоги для заміщення певних посад або підвищення (присвоєння) кваліфікації свідчить про значну диференціацію у цьому питанні і про відсутність

обґрунтування деяких вимог, не виправдану їх зміну [4, с. 205]. Недостатньо обґрунтованим є й встановлення підвищених вимог до осіб правничої професії.

В умовах трансформації праці орієнтація трудового права України на міжнародні стандарти, пряма дія і імплементація в національне законодавство правових норм ЄС, модернізація трудового законодавства, безперечно, необхідні. Водночас впровадження правових механізмів, які довели свою ефективність у регулюванні найманої праці індустріально-розвинутих країн Заходу, повинно відбуватися на основі всебічної належної оцінки їх застосовності в українських умовах і тих соціальних наслідків, до яких вони призведуть.

Література

1. Тишкович К. С. Принцип верховенства фактов при толкуванні норм о сфері діяльності трудового права / К. С. Тишкович // Вестник Омського університету. Серія «Право». – 2016. – № 3 (48). – С. 174–177.

2. Ярошенко О. М. Новий Трудовий кодекс України – основне джерело національного трудового права / О. М. Ярошенко // Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків: Право, 2017. – С. 39–46.

3. Венедіктов В. С. Наука трудового права в сучасному вимірі / В. С. Венедіктов // Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської наук.-практ. конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – С. 73–76.

4. Юшко А. М. До питання обґрунтованості кваліфікаційних вимог для працівників / А. М. Юшко // Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків: Право, 2017. – С. 205–210.