



**Т.А. КОЛЯДА**

*Національний університет внутрішніх справ*

УДК 349.2:331.101

## СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ПОЛОЖЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЇХ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Щодо сфери трудового права розглянуті трудовий статус і трудова правосуб'єктність неповнолітніх.

Молодь займає проміжне становище між дитинством і зрілістю, починає своє трудове життя у важких умовах: відсутність роботи, а при її наявності – низька заробітна плата, немає власного житла та деякі інші негаразди. Тут виникає невдоволеність через помилки, допущені при виборі професії, спеціальності, роботи. Соціальне становище молоді дозволяє передбачити майбутнє суспільства. Тому проблемам молоді держава приділяє значну увагу, в тому числі й засобами регулювання її правового статусу.

В.І. Прокопенко відзначає, що умови праці осіб, які не досягли вісімнадцяти років, повинні відрізнятися від умов праці дорослих працюючих. Це пояснюється як фізіологічними особливостями організму підлітків, який тільки формується, так і відсутністю у більшості з них відповідної професії і спеціальності. Саме ці обставини і визначили відмінність правового регулювання їх праці, хоч за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їх права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працюючих. У той же час у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці їм надаються пільги [1, с.388]. “Трудове законодавство України, - пише П.Д. Пилипенко, - встановлює додаткові гарантії охорони праці неповнолітніх. Система гарантій обумовлена фізіологічними, психологічними й віковими особливостями неповнолітніх” [2, с.415]. З точки зору Г.І. Чанишевої та Н.Б. Болотіної, неповнолітні, тобто особи, які не досягли вісімнадцяти років, в трудових відносинах прирівнюються в правах до повнолітніх. Поряд з цим для них встановлені додаткові пільги та гарантії трудових прав [3, с.358].

Відзначимо, що трудовий статус і трудова правосуб'єктність неповнолітніх, як особливого суб'єкту трудових відносин, нічим не відрізняється від трудового статусу і трудової правосуб'єктності молоді у цілому. “Протягом існування науки трудового права неповнолітні завжди розглядалися як одна з категорій загального поняття “молодь” [4, с.14]. Молодь – це особлива вікова або суспільна група. Зростання, формування молодих громадян

відбувається під впливом різних соціально-економічних, політичних, культурних умов суспільства. Ці умови визначаються рівнем розвитку виробничих сил та виробничих відносин. А проблеми у українського суспільства і молоді загальні. Однак, поряд із загальними соціальними проблемами, молоді має свої власні, обумовлені процесом соціалізації - процесом прилучення молоді до суспільного життя. Цей процес включає період набуття загальної освіти, виховання культурних навичок, професійної підготовки, формування світогляду дорослої людини. Обов'язковим елементом даного процесу є набуття молоді людиною трудової правосуб'єктності, включення її в суспільно-корисну трудову діяльність [5].

До категорії молодих працівників слід віднести осіб віком від п'ятнадцяти до вісімнадцяти років. Такий висновок узгоджується і з міжнародним і, почасти, з національним законодавством. Так, згідно ст.1 Конвенції про права дитини, останньою “визнається кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваному до даної дитини, вона не досягає повноліття раніше” [6, с.388]. Водночас, визначаючи право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може являти небезпеку для її здоров'я, або бути перешкодою в отриманні нею освіти, або зашкоджувати її духовному, моральному та соціальному розвитку, ст.32 Конвенції проголошує необхідність: а) встановлення мінімального віку для прийняття на роботу; б) визначення необхідних вимог щодо умов праці і тривалості робочого дня; в) встановлення відповідальності для забезпечення ефективного здійснення означених вимог.

Прийнята 6.06.1973 року Генеральною Конференцією МОП Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу, № 138 свідчить, що кожний Член Організації, ратифікувавши цю Конвенцію, може, згодом, за допомогою додаткових заяв, повідомляти Генерального директора МБП про те, що він встановлює більш високий мінімальний вік, ніж той, який був встановлений раніше. В цій же Конвенції позначено, що мінімальний вік не може бути

нижчим віку закінчення обов'язкової шкільної освіти, і в будь-якому випадку не повинен бути нижчим п'ятнадцяти років [7, с.120-127]. В законодавстві України правовідносини праці неповнолітніх регулюються главою XIII КЗпП України [8]. У ст.187 Кодексу міститься: "Неповнолітні, тобто особи, які не досягли вісімнадцяти років, в трудових правовідносинах привілюються в правах до повнолітніх, а в сфері охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленим законодавством України".

Виходячи з цього, змістовного доопрацювання потребує ст.188 КЗпП України, яка визначає вік, з якого допускається прийняття на роботу. Вона встановлює три види віку: 1) не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років (ч.1); 2) за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматися особи, що досягли п'ятнадцяти років (ч.2); 3) для підготовки молоді до виробничої праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не зашкодить здоров'ю і не порушує процес навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи що його замінює.

Введення єдиного вікового терміну, з якого може починатись трудова діяльність, дозволить встановити трудові правовідносини прозорими і більш зрозумілими за змістом для їх суб'єктів. Так, наприклад, незрозуміло, чому за згодою одного з батьків або особи, яка його заміщує, можуть, "як виняток" прийматися на роботу особи, котрі досягли п'ятнадцяти років. Виходить, що для укладання трудового договору з особою, якій виповнилось п'ятнадцять років, треба аж два юридичних факти: 1) винятковість випадку; 2) згода одного з батьків або особи, яка його заміщує. При цьому, в трудовому законодавстві не має жодної схеми чи норми, відповідно до якої можна було визнати випадок саме винятковим. В міжнародних нормах прямо визначений п'ятнадцятирічний вік. Він має бути визначений і в ст.188 Кодексу. У зв'язку з цим відпадає необхідність і в ч.3 статті, що розглядається. Таким чином, зміст ст.188 повинен мати наступний вигляд: "Трудовий договір з власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, яка має право найма робочої сили, може укладати особа, яка досягла п'ятнадцятирічного віку".

Отже, з досягненням п'ятнадцятирічного віку, особи набувають трудової правосуб'єктності і можуть стати суб'єктами трудового права. Під такими в чинному законодавстві і правовій науці розуміються особи, здатні бути носіями трудових прав і обов'язків, тобто ті, хто вже бере участь або може в майбутньому брати в них участь [4, с.25]. О.Р. Дасиновська зазначає, що суб'єкт правовідносин - це такий суб'єкт суспільного життя, який здатний виступати учасником правовідносин як носій юридичних прав і обов'язків. Суб'єкти правовідносин поділяються на індивідуальні (фізичні особи) і колективні (об'єднання осіб). Індивідуальними суб'єктами правовідносин є: громадяни,

іноземні громадяни; особи без громадянства (апатриди); особи з подвійним громадянством (біпатриди). Індивідуальні суб'єкти правовідносин діють в усіх сферах суспільного життя: політичній, економічній, соціальній, ідеологічній та ін. На території України найбільше коло прав і обов'язків мають її громадяни, права інших осіб обмежені встановленими для них законами, зокрема, вони не можуть проходити службу в лавах Збройних Сил України, обіймати окремі посади тощо. Об'єднуючись, індивідуальні суб'єкти створюють колективні суб'єкти правовідносин, до яких можна віднести партії, спортивні організації, групи виборців, виборчий корпус, колективи підприємств, організації, які можуть бути як недержавними, так і державними [9, с.338]. Неповнолітні відокремлені як особлива категорія суб'єктів трудового права. Питанням регулювання їх трудової діяльності в трудовому законодавстві присвячені окремі глави і статті.

Неповнолітні є суб'єктами трудового права тому, що мають таку особливу юридичну властивість, як правосуб'єктність, яка надає можливість брати участь у правовідносинах [10, с.133]. Правосуб'єктність визначається переважно як поєднання трьох компонентів - правоздатності, дієздатності та правового статусу, які є тими властивостями, що ними має володіти кожен з учасників, у тому числі і трудових правовідносин.

Є.А. Монастирський і Д.А. Карпенко стверджують, що особливості трудового договору як добровільної угоди про реалізацію молоддю права на працю мають тісний взаємозв'язок з такими поняттями, як "правоздатність", "дієздатність", "правосуб'єктність" [11, с.38]. Правоздатність - це така властивість, яка характеризується здатністю особи мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки. Правоздатність - це не сума прав і обов'язків, а лише здатність мати права і обов'язки [12, с.192]. Вона виникає у особи з моменту народження. Проте правоздатність, як специфічна властивість особи, як явище, що не залежить від волі і свідомості цієї особи, все ж не є біологічною субстанцією, а соціально-правовою, яка існує тому, що у суспільстві наявне право, завдяки дії якого особа і є правоздатною. Незалежно від того, хоче така особа чи ні, вона не може відмовитися від своєї правоздатності, добровільно її відчужити чи якимось іншим способом позбутися. Вона є правоздатною від народження, є суб'єктом права - саме тому, що право як загально соціальне явище існує незалежно від будь-яких зовнішніх чинників.

Якщо визначати правоздатність лише як здатність мати права і обов'язки (а не як самі права і обов'язки), то з позицій об'єктивного (спеціально-соціального, юридичного) права вона повинна визнаватися однаковою і рівною не тільки за усіма громадянами, але й за всіма людьми, особливо якщо ми маємо на увазі юридичне право як продукт правової держави. Давно минули ті часи, коли правоздатність визнавалася тільки за вільними громадянами і в ній відмовляли рабам, які, хоч і були людьми, але вважалися не суб'єктами, а лише об'єктами права.

Дієздатність, на відміну від правоздатності, не виникає з моменту народження людини, а отже, не є категорією

права у його загальноспеціальному аспекті. Вона визначається у нормах спеціально-соціального або юридичного права. І якщо правоздатність є однаковою і рівною для всіх людей, то дієздатність залежить вже від галузевої приналежності правовідносин: у цивільно-правових відносинах вона настає з 18 років, у кримінальних - з 16, трудових - також з 18 років. А інколи законом може бути встановлені спеціальні правила настання дієздатності. Отже, чинником, який має істотне значення для того, щоб суб'єкт права міг стати учасником правовідносин, є дієздатність, а не правоздатність. Дієздатність - це властивість суб'єкта права, що встановлена в законодавстві і завдяки якій він реалізує свої юридичні права й обов'язки, стає учасником правовідносин. Правовий статус - система (сукупність) суб'єктивних юридичних прав та юридичних обов'язків особи. Але всі ці вихідні, невід'ємні права і обов'язки, повноваження державних органів та посадових осіб встановлені у правових нормах, якими передбачені ці права і обов'язки, і які, зрештою, становлять собою правовий статус. Тому правовий статус - явище об'єктивної дійсності, що ніяк не характеризує суб'єкта права як учасника правовідносин, а скоріше, є середовищем, у якому суб'єкти права набувають ознак і стають суб'єктами правовідносин. Він існує безвідносно до конкретної особи. Людина ще не народилася, але правовий статус громадянина об'єктивно вже існує [13, с.68-69].

В сфері трудового права поняття правоздатності і дієздатності відносяться до дискусійних щодо їх найхарактерніших ознак, рис і властивостей. А.І. Шебанова пише, що правоздатність та дієздатність - поняття тотожні [14, с.16]. А.М. Куренной - що стати суб'єктом трудових відносин може не будь-який громадянин, а лише той, хто володіє правосуб'єктністю. Як правило, це пов'язано з досягненням певного віку: 16, або у виняткових випадках - 15 років, у ряді випадків у вільний від навчання час школярі можуть працювати і з 14-річного віку [15, с.27-28].

А.С. Пашков зазначає, що законодавство вважає громадян суб'єктами трудового права не з моменту виникнення у них елементарних навичок праці, а з появою здатності до праці як правової категорії, тобто до систематичної, регламентованої нормами права праці. Він підкреслює, що норми, які встановлюють віковий критерій трудової правосуб'єктності - завжди імперативні, адже їх порушення перешкоджає інтересам охорони праці підлітків, які не досягли відповідного віку. Поряд з віковим критерієм трудової правосуб'єктності характеризує й вольовий критерій, тобто стан вольової здатності громадян до праці і підприємницької діяльності. Так, не можуть бути суб'єктами трудового права громадянин, визнані судом недієздатними внаслідок душевного захворювання. Фактичний зміст трудової дієздатності залежить й від конкретних можливостей і здатності громадянина до праці, у тому числі і стану його здоров'я. Наприклад, здатність інваліда працювати в межах і обсягу, допущених станом здоров'я, визначається не самим громадянином, а державою (в особі певних органів), підприємцем, власником підприємства, установою, організацією або уповноваженим ним органом. Законодавство гарантує рівну для всіх громадян правосуб'єктність, її

обмеження допускаються лише в випадках, прямо передбачених законом [16, с.56-57]. Не можуть працювати за трудовим договором і особи, які визнані судом обмежено дієздатними, зауважує О.В. Смирнов. Внаслідок сильного розладу розумових здібностей, ці громадяни не можуть в належній мірі контролювати службу, підприємницьку і трудову діяльність, усвідомлено виконувати покладені на них трудові чи службово-трудова обов'язки [17, с.53].

В.С. Венедиктов підкреслює, що суб'єктом трудового права може бути фізична (юридична) особа, а також трудовий колектив або інший громадський орган, володіючий за законом здатністю мати та здійснювати безпосередньо або через представника права та юридичні обов'язки. Лише на підставі правових норм учасники суспільних відносин є носіями суб'єктивних прав та обов'язків, а також володіють особливою властивістю - правосуб'єктністю [18, с.31]. В.І. Прокопенко свідчить, що відокремлення працівників із загальної категорії громадян визначає їх належність до конкретної соціальної групи, правовий статус якої підпадає під регулювання окремої галузі права - трудового права. Обидва статуси співвідносяться один з одним як окреме з загальним. В трудових відносинах просто констатації правового статусу недостатньо. Цей загальний статус потребує реальної конкретизації, і це здійснюється шляхом надання громадянину додаткових прав і обов'язків, які випливають з відносин щодо здійснення праці в суспільному виробництві. Правовий статус працівника, який він набуває, поступивши на роботу, створює можливість повніше розкрити його стан як суб'єкта трудового права. Змістом правового статусу працівника є комплекс прав і обов'язків, які надані йому законом або укладеним трудовим договором. Важливим щодо змісту правового статусу працівників, є відповідальність за виконання трудових обов'язків. Якщо суб'єктивні права відображають способи соціальної свободи, то юридичні обов'язки і відповідальність - соціальні вимоги до працівників з боку держави [1, с.99-105].

Погоджуючись із вченими у тому, що трудова правоздатність і трудова дієздатність виникають одночасно, зауважимо, що обсяг останньої однаковий для працівників віком до вісімнадцяти й після вісімнадцяти років. В змісті вище розглядуваної ст.188 КЗпП України названо три вікові межі, з яких допускається прийом на роботу. Таким чином, законодавець, установивши вікові гарантії градації для вступу на роботу, визначив і різний ступень повноти трудової дієздатності неповнолітніх і повнолітніх громадян. Як вказує П.Д. Пилипенко, "незалежно від того чи з 15, чи з 16 років працівник приступив до роботи, батьки або особи, що їх замінюють, мають право вимагати розірвання з таким працівником договору у тих випадках, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього, або порушує його законні інтереси (ст.199 КЗпП). Це свідчить про те, що трудова дієздатність неповнолітніх (здатність своїми діями...) залежить від волевиявлення і дій інших осіб, а тому не може вважатися повною. Та й сам законодавець, прирівнюючи неповнолітніх (осіб, що не досягли 18 років) у трудових правовідносинах за обсягом

прав до повнолітніх та встановлюючи додаткові гарантії їм щодо певних умов праці, передбачає і деякі обмеження їх трудових прав. Зокрема, їм заборонено працювати у нічний час, у вихідні дні, їх не можна залучати до надурочних робіт, не дозволено працювати за сумісництвом, а також на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці' [2, с.73]. Отже, повна трудова дієздатність виникає лише з настанням працівниками чи громадянами вісімнадцятирічного віку. І це має бути закріплено в ст.188 КЗпП України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Консум, 1998. –480 с.
2. Трудове право України: Навч. посібник /За ред. П.Д. Пилипенка. –К.: Видавничий Дім "Ін юре", 2003. –536 с.
3. Чаньшева Г.І., Болотина Н.Б. Трудове право України. –Х.: Одиссей, 1999. –480 с.
4. Григорьева З.Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР: Учебное пособие. –Пермь: ПГУ, 1988. –79 с.
5. Венедиктов В.С., Зозуля О.І. До трудового статусу неповнолітніх в Україні: стан та юридичні гарантії // Право і безпека. –2002. –№ 4. –С.89-98.
6. Международная защита прав и свобод человека: Сб. документов. –М.: Юрид. лит., 1990. –436 с.
7. Права человека в современном мире. –Донецк, 1995. –588с.
8. Кодекс законів про працю України // ВВР України. –

1971. –Ст.375.

9. Теория права и государства: Учебник /Под ред. Г.Н. Макова. –М.: Юрист, 1996. –528 с.
10. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. –М.: Юрид. лит., 1972. –384 с.
11. Монастырский Е.А., Карпенко Д.А. Правовое регулирование труда молодежи в СССР. –К.: Наук. думка, 1984. –117 с.
12. Загальна теорія держави і права: Навчальний посібник /За ред. В.В. Копейчикова. –К.: Юрінком Інтер, 1997. –448 с.
13. Реус Е.С. Правовое регулирование трудовой деятельности несовершеннолетних в Украине: Дисс... канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВД. –Х., 2002. –169 с.
14. Шебанова А.И. Правовое регулирование труда молодежи // Трудовое право социалистических стран. –М.: Юрид. лит., 1981. –246 с.
15. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. –М.: «Дело ЛТД», 1993. –304 с.
16. Трудовое право России: Учебник /Под ред. А.С. Пашкова. –СПб: Изд-во С.-Петербургского ун-та МПК, 1994. –158 с.
17. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. –М.: "Статус ЛТД", 1996. –528 с.
18. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (Общая часть): Учебное пособие. –Х.: ХИВД, 1994. –158 с.

*Надійшла до редколегії 25.12.2003*

КОЛЯДА Т.А. СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ КАК ОСНОВАНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В отношении сферы трудового права рассмотрены трудовой статус и трудовая правосубъектность несовершеннолетних.

\*\*\*

KOLJADA T.A. THE SOCIAL-LEGAL STATUS OF MINORS AS THE BASIS OF DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF THEIR LABOR ACTIVITY  
Concerning sphere of the labor law are considered the labor status and labor legal subject minors.



**I.I. КОПАЙГОРА**

*Національний університет внутрішніх справ*

УДК 331.214

## ІСТОРИЧНО-ПРАВОВІ ПІДСТАВИ НАТУРАЛІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Досліджені причини виникнення натуральної форми оплати праці та історичні аспекти її розвитку.

Актуальність дослідження обумовлена історично-правовими підставами натуралізації заробітної плати як