

РАЗВАДОВСКАЯ М.В. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ ВЕРХОВНОЙ РАДЫ УКРАИНЫ

Рассмотрено функционирование парламента, представлен анализ нормативно-правовых источников по организационно-правовым формам работы Верховной Рады Украины.

\*\*\*

RAZVADOVSKAJA M.V. ORGANIZATIONAL-LEGAL FORMS OF WORK SUPREME OF UKRAINE

Functioning parliament is considered, the analysis of normative-legal sources under organizational-legal forms of work Supreme of Ukraine is submitted.



**O.S. PEUC**

канд. юрид. наук

Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

УДК 351.83:343.224.1

## ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Розглянуті питання вдосконалення суспільно-трудових відносин в Україні щодо сутності та змісту диференціації правового регулювання праці неповнолітніх працівників.

У наш час наукою трудового права визнано, що в основі диференціації правового регулювання праці лежать об'єктивні і суб'єктивні чинники. До об'єктивних чинників відноситься диференціація правового регулювання праці з урахуванням галузі господарства, умов праці, територіального розташування підприємства, характеру зв'язку між працівником і підприємством. Суб'єктивні - пов'язані із суб'єктивними ознаками громадян, що вступають у трудові правовідносини. До них звичайно відносяться: стать, вік, стан здоров'я суб'єктів трудового права.

До цієї класифікації чинників і ознак, що лежать в основі диференціації, не вписуються правові норми, що регулюють працю деяких категорій молоді - випускників професійно-технічних навчальних закладів, молодих фахівців та інших. Застосування спеціальних правових норм, що регулюють їхню працю, не залежить від галузі господарства, умов праці, від їхніх індивідуальних здібностей.

Окремі питання диференціації правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх працівників за умов ринкових відносин розглядаються у роботах багатьох вчених, зокрема В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, Л.І. Лазор, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та ін.

Так, Ю.П. Орловський пише, що диференціація проводиться за ознакою надходження на роботу молоді після закінчення навчального закладу у плановому порядку і таким чином, суб'єктною диференціації можуть бути властиві їй інші ознаки, крім основних, до яких відносять стать, вік, стан здоров'я [1, с.56]. На думку З.Д. Григор'євої, розходження у регулюванні праці цих осіб більш правильно

називати соціальною диференціацією, тому що в основі цих розходжень лежать не об'єктивні і суб'єктивні чинники, а такі важливі соціальні чинники, як обов'язковість планового розподілу після закінчення відповідного навчального закладу і відпрацювання, адаптація і закріплення випускників на виробництві та ряд інших моментів. З.Д. Григор'єва вважає, що в основі диференціації правового регулювання праці лежать об'єктивні, суб'єктивні й соціальні чинники. На наш погляд, необхідно погодитися з думкою вченого, хоча на сьогодні плановий розподіл не носить обов'язкового характеру [2, с.28].

Не можна не погодитися й з думкою Є.О. Монастирського і Д.О. Карпенка, які відзначають, що суб'єктивні чинники диференційованого регулювання - це чинники, зв'язані із суб'єктивними ознаками громадян, що вступають у трудові правовідносини. До них звичайно відносяться: стать, вік, стан здоров'я суб'єктів трудового права. Автори висловлюють подібно З.Д. Григор'євій думку про те, що в основу диференціації не вписуються правові норми, які регулюють працю деяких категорій молоді, а саме: випускників професійно-технічних навчальних закладів, молодих фахівців і ряду інших [3, с.34; 4, с.28].

Ю.П. Орловський вважає, що відмінною рисою суб'єктивної диференціації є не об'єктивні чинники, що відносяться до конкретної особистості, а ознаки, властиві громадянам як суб'єктам трудового права. Необхідно погодитися з думкою автора про те, що стать, вік, стан здоров'я молодого громадянина є первинним чинником диференційованого регулювання. Однак, автор не враховує такої основної ознаки суб'єктивної диференціації, як

державно-правове положення особи, тобто його громадянство. Як відомо, суб'єктами трудових правовідносин в Україні, є, у тому числі, неповнолітні молоді громадяни України, віком від 14 до 18 років. Вважаємо за необхідне погодитися з автором у тому, що й об'єктивні чинники, що обумовлюють диференціацію за галузями, за характером трудових зв'язків працівників з підприємствами (тимчасові, сезонні працівники), за територіальним розташуванням підприємств завжди погоджуються з громадянами, що реалізують своє право на працю. Але суб'єктна диференціація в трудовому праві конкретизує застосування правових норм до різних суб'єктів не в силу виконання ними трудових обов'язків за специфічних умов, а внаслідок особливих властивостей, що характеризують самих громадян.

Аналіз спеціальних правових норм про працю молоді дозволяє зробити висновки, що чинники, ознаки, мотиви, цілі диференціації праці для різних груп молоді неоднакові. Диференціація законодавства, що регулює працю осіб віком від 15 до 18 років, визначається віком цих учасників трудових правовідносин. Вік суб'єкта - одна з ознак суб'єктної диференціації.

У силу вікових особливостей зазначена молодь не завжди може правильно визначитися з вибором місця роботи, професії, спеціальності, іноді зустрічаються труднощі й у працевлаштуванні. Тому законодавець встановлює додаткові умови, що забезпечують залучення до виробництва неповнолітніх (наявність спеціальних органів з працевлаштування молоді, бронювання робочих місць та ін.). Правові норми, що регулюють порядок працевлаштування підлітків мають на меті - надати їм допомогу в одержанні роботи, що відповідає б їх покликанню, здібностям, професійній підготовці, освіті й суспільним потребам.

Медичний огляд неповнолітніх при прийомі на роботу й у наступному, заборона їх використання на важких і шкідливих роботах, встановлення граничних норм перенесення і пересування ваг, спрямовані на забезпечення умов нормального фізичного розвитку підлітків, охорону їх праці від несприятливого впливу виробничих чинників.

Режим робочого часу й часу відпочинку осіб віком до 18 років встановлений не тільки з метою створення найбільш сприятливих умов для відновлення й зміцнення здоров'я підлітків, але й для надання можливості подальшого підвищення їхнього загальноосвітнього рівня й професійної підготовки.

Підвищені гарантії, що діють при припиненні трудового договору з неповнолітніми, спрямовані на закріплення цієї частини молоді на виробництві, що також обумовлено віковими особливостями, тому що в підлітків немає ще достатнього життєвого досвіду, щоб захистити свої права у випадку необґрунтованого звільнення. Такими є основні мотиви і цілі диференціації правового регулювання умов праці осіб віком від 15 до 18 років. Однак, слід зазначити, що зазначені мотиви й цілі диференціації повною мірою цим не вичерпуються.

Так, вікові критерії для інших категорій молоді не мають істотного значення. Раніше запропонована З.Д. Григор'євою класифікація молоді за терміном дії встановлених для них трудових гарантій виділяла, зокрема, такі групи молоді як випускники професійно-технічних навча-

льних закладів і молодих фахівців, що закінчили вищі і середні спеціальні навчальні заклади, правове регулювання праці яких має свої особливості.

Основні мотиви й цілі правового регулювання умов праці для цих груп молоді З.Д. Григор'єва бачить в обов'язковому плановому розподілі після закінчення навчального закладу з урахуванням бажання випускника і потреб виробництва; забезпечення господарства кваліфікованими кадрами; закріплення знань, одержаних у навчальному закладі й освоєння спеціальності, професії, адаптація молоді й подальше її закріплення на виробництві. Оскільки цілі й мотиви регулювання праці різних груп молоді не однакові, підстави диференціації їхньої праці також різні. На підставі викладеного З.Д. Григор'єва визначає поняття "диференціації правового регулювання праці молоді" як застосування до цієї суспільної групи спеціальних правових норм, обумовлених віковими і соціальними чинниками, з метою створення їй сприятливих умов, що сприяють всебічному фізичному і духовному розвитку, адаптації на виробництві, а також найбільш повному забезпеченню потреб господарства стабільних і кваліфікованих кадрів. Цікава її позиція про те, що диференціація правового регулювання праці молоді виявляється в наявності спеціальних норм: норм-доповнень, норм-вилучень, норм-пристосувань. З.Д. Григор'єва відзначає, що стосовно правового регулювання праці молоді норми-доповнення доповнюють загальну норму, встановлюючи ряд гарантій і пільг. До них відносяться норми про бронювання робочих місць для неповнолітніх, про підвищені гарантії при звільненні молоді й інші. Але норми-доповнення, що застосовуються в інших сферах, не завжди вводять додаткові гарантії чи пільги, а навпаки, іноді їх знижують. Усі залежить від того, чи надає норма-доповнення додаткові права, чи вводить додаткові обов'язки. Наприклад, трудове законодавство, встановлюючи додаткові підстави припинення трудового договору відносно ряду категорій працівників, що можуть бути звільнені з роботи і за загальними підставами, зовсім не надає додаткові пільги.

В юридичній літературі висловлена думка, що такі норми відносяться не до норм-доповнень, а до норм, що встановлюють підвищену відповідальність для відповідних груп працівників та службовців (Б.К. Бегічев).

Норми-вилучення застосовуються у тих випадках, коли загальна норма трудового законодавства є незастосовною до окремих категорій працівників. В одних випадках вона знижує рівень правових гарантій і пільг, встановлених загальною нормою трудового законодавства. Це дозволило ряду вчених висловити думку, що при правовому регулюванні праці молоді норми вилучення не застосовуються (І.О. Снегирьова, В.Н. Толкунова). В інших випадках норми-вилучення підсилюють правовий захист суб'єктів трудового правовідносини. Це повною мірою стосується законодавства про працю молоді. Норми про заборону залучення осіб молодше 18 років до нічних і понаднормових робіт, про скорочений робочий день і багато інших норм-вилучень підвищують рівень гарантій для підростаючого покоління.

З.Д. Григор'єва звертає увагу, що іноді важко ту чи іншу спеціальну норму про працю молоді віднести до

норми-доповнення чи норми-вилучення, тобто і ті, й інші встановлюють підвищені гарантії молодим працівникам.

Норми-приспосовання не змінюють зміст загальної норми, вони лише пристосовують її до конкретних умов. Таким прикладом служить регулювання норм виробітку молодих працівників, оплата праці при скороченому робочому дні.

У науці трудового права була висловлена думка, що диференціація законодавства може провадитися шляхом норми-альтернативи, коли законодавець установлює різні варіанти рішення для того, щоб правозастосовчий орган обрав один з них (М.І. Бару) [5, с.12].

З.Д. Григор'єва до сказаного М.І. Бару пропонує додати, що право вибору застосування того чи іншого положення належить і працівнику. Вона вважає, що для диференціації законодавства про працю молоді застосування норм-альтернатив не характерно. Однак, вважає, що можна привести одну спеціальну норму, що містить ознаки норми-альтернативи. Це встановлення для осіб, що навчаються у середніх загальноосвітніх, вечірніх і заочних школах, у період навчального року скороченого робочого тижня: у школах робочої молоді - на 1 робочий день або відповідна йому кількість робочих годин, у школах сільської молоді - на 2 робочих дні або відповідна їм кількість робочих годин (п.7 Положення про пільги для робітників та службовців, що поєднують роботу з навчанням у навчальних закладах). Але у зв'язку з тим, що надання скороченого робочого часу, на думку З.Д. Григор'євої, - це

вилучення з загального законодавства, зазначену спеціальну норму вона віднесла до норми-вилучення.

На підставі проведеного дослідження є доцільним наступний висновок: диференційоване регулювання праці неповнолітньої молоді характерно для галузевих і локальних норм. Шляхом галузевого й локального регулювання умов праці молоді уточнюються загальні й спеціальні положення трудового права стосовно особливостей конкретної галузі господарства, підприємства, професії.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. Правовое исследование. -М.: Наука, 1974. -256 с.
2. Григорьева З.Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР: Учебное пособие. -Пермь: ПГУ, 1988. -79 с.
3. Монастырский Е.А., Карпенко Д.А. Правовое регулирование труда молодежи в СССР. -К: Наукова думка, 1984. -117 с.
4. Выхрестенко Б.И., Лановенко И.П. Трудовые права молодежи и их охрана: На материалах деятельности органов прокуратуры УССР по охране трудовых прав молодежи. -К.: Наук. думка, 1979. -175 с.
5. Бару М.І. Виконання зобов'язань за трудовим договором // Право України. -1995. -№ 8. -С.10-14.

*Надійшла до редколегії 28.04.2004*

#### РЕУС Е.С. ОСОБЕННОСТИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Рассмотрены вопросы усовершенствования общественно-трудовых отношений в Украине в отношении сущности и содержания дифференциации правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

\*\*\*

#### REUS E.S. THE PECULIARITIES OF DIFFERENTIATION OF JUVENILE LABOR ACTIVITY

Questions of improvement of public-labor attitudes in Ukraine are considered concerning essence and the contents of differentiation of juvenile labor activity.



**О.С. РОЖДЕСТВЕНСКА**

*Національний університет внутрішніх справ*

УДК 347.122

## ПОНЯТТЯ ОСОБЛИВОГО СУБ'ЄКТУ ЯК СТОРОНИ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН

Досліджені професійні та правосуб'єктні підстави виділення особливих суб'єктів в класифікації різновидів учасників інформаційних правовідносин.

Інформація в історії розвитку цивілізації завжди відігравала визначальну роль. Сьогодні ми є свідками істотно-