

тивний, тому слід уникати механічного скорочення чисельності управлінських кадрів, коли це не є природним наслідком удосконалення управління, а тим більше, може погіршити його результати. В основу вирішення цього питання пропонувалося покласти системний підхід, який дозволяє визначати оптимальні для потреб України кількість та структуру органів виконавчої влади, та раціоналізацію чисельності працівників цих органів, інтенсифікацію їх роботи і покращення матеріально-технічного забезпечення [8]. І такий підхід до вирішення вказаного питання нами повністю підтримується.

Зі свого боку додамо, що окрім реформування організаційних структур саме виконавчої влади, яка, звісно, реалізує найбільший обсяг управлінської діяльності, вказаний підхід доцільно розповсюдити взагалі на кадровий склад всього апарату державного управління. Це походить від можливості розуміння поняття «державне управління» в широкому та вузькому сенсі. Зокрема, як вказує В.Б. Авер'янов, широке тлумачення державного управління як сукупності всіх видів діяльності держави (тобто усіх форм реалізації влади держави загалом) є прийнятним на рівні аналізу загально-соціальної системи управління загалом, що пов'язаний з виокремленням її відносно самостійних підсистем [9, с. 12–13], у тому числі й підсистем державного управління в органах законодавчої та судової влади.

#### Література:

1. Малиновський В. Я. Державне управління: навч. посібник / В. Я. Малиновський. — Луцьк: Вегеса, 2000. — 553 с.
2. Про стратегію реформування системи державної служби в Україні: Указ Президента України: від 14.04.2000 р., № 599/2000 // Офіційний вісник України. — 2000. — № 16. — Ст. 665
3. Люди в сірому: Чи потрібна Україні нова модель державної служби? // Юрист. — 2005. — №1: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://jurist.ua/?page=5&issue=31&article=670> — 16.10.2009, 17:12:40
4. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України: від 22.07.1998 р., № 810/98 // Офіційний вісник України. — 1999. — № 21. — С. 32.
5. Управление персоналом: учебник [для вузов] / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — 2-изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
6. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України: від 15.02.2002 р., № 169 // Офіційний вісник України. — 2002. — № 8. — Ст. 351.
7. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. — К.: Факт, 2003. — 384 с.
8. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України: від 22.07.1998 р., № 810/98 // Офіційний вісник України. — 1999. — № 21. — С. 32.
9. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. — К.: Факт, 2003. — 384 с.

**Иншин Н.И. Правовое регулирование кадровых процессов в государственной службе Украины. — Статья.**

Приведены содержательная характеристика современной отечественной модели государственной службы, ее качественные и количественные характеристики в отношении оценки аналогичных моделей в других странах, требований к организации и функционированию чиновничьего аппарата в Европейском Союзе, а также стандартов в сфере государственного управления и государственной службы.

**Ключевые слова:** кадровые процессы, государственная служба, правовое регулирование.

**Inshin N. Legal regulation of personnel processes in public service of Ukraine. — Article.**

Concerning an estimation of similar models in other countries, requirements the substantial characteristic of modern domestic model of public service, its qualitative and quantitative characteristics are resulted in the organization and bureaucracy functioning in the European Union, and also standards in government and public service sphere.

**Keywords:** personnel processes, public service, legal regulation.

УДК 349.22:331.105.

**Шамшина І.І.**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля,  
м. Луганськ

### ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ, ПІДСТАВИ КЛАСИФІКАЦІЇ, ВИДИ

Досліджено правову природу, зміст правосуб'єктності працівника, запропоновано авторське визначення її поняття, обґрунтовано доцільність і підстави її класифікації. Розроблено поняття та виділено характерні ознаки окремих видів правосуб'єктності працівника.

**Ключові слова:** працівник, правосуб'єктність, спеціальна правосуб'єктність працівника, обмежена правосуб'єктність працівника, підстави класифікації

Правосуб'єктність як правова категорія визнає за особою можливість бути учасником правовідносин, тобто виступати суб'єктом права. Правосуб'єктність працівника як об'єктивна правова категорія вказує на ті властивості фізичної особи, якими вона має володіти, щоб при наявності власного волевияв-

лення вступити у трудове правовідношення. Чітке законодавче визначення правосуб'єктності основних суб'єктів трудового права — роботодавця й працівника — є необхідною умовою ефективного правового регулювання суспільних відносин із застосування наймані праці в умовах ринкової економіки.

Правовому дослідженню правосуб'єктності працівника приділяли увагу багато вчених, такі як М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, М.І. Іншін, Л.І. Лазор, В.І. Миронов, С.П. Маврін, С.М. Прилпко, А.І. Процевський, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.П. Черноморченко, О.М. Ярошенко та ін. Однак у юридичній науці, як в минулі роки, так й на сучасному етапі, немає однозначних підходів щодо поняття правосуб'єктності працівника, окремих її елементів, доцільності її диференціації.

Метою цієї статті є аналіз правових підходів до поняття правосуб'єктності працівника, дослідження її правової природи, змісту, структури; розробка авторського визначення поняття правосуб'єктності працівника і виділення її характерних ознак, обґрунтування доцільності й підстав її класифікації, розробка поняття окремих видів правосуб'єктності працівника та виділення їх характерних ознак.

Б.К. Бегічев визначав трудову правосуб'єктність працівника, як «...правове поняття, що виражає здатність громадян мати трудові права та обов'язки, а також володіння конкретними трудовими правами і обов'язками, які безпосередньо впливають із закону» [1, с.74].

Слід зазначити, що дане визначення вказує вже на наявність факту володіння конкретними трудовими правами і обов'язками, як властивість правосуб'єктності працівника. З таким підходом важко погодитися. Виходячи із загальної теорії права, саме наявність у особи правосуб'єктності дозволяє йому придбати конкретні права й обов'язки, вступивши в конкретне правовідношення. Правосуб'єктність передуює придбанню суб'єктивних прав і є умовою їх придбання, але не навпаки.

Заслугує на увагу точка зору В. І. Миронова, висловлена ним стосовно суб'єктів трудового права взагалі. На думку названого автора, існує двоелементна структура трудової правосуб'єктності: трудова правоздатність — це визнана нормами трудового права здатність осіб бути носіями трудових прав й трудових обов'язків, і трудова дієздатність — це здатність осіб самостійно здійснювати надані законодавством права й нести встановлені законодавством обов'язки [2, с.79].

Позиція, що сутність правосуб'єктності працівника означає здатність особи вступити у трудове правовідношення й тим самим набути статусу працівника, знаходить розвиток у науці трудового права. Так, на думку професора В.С. Венедиктова, статус працівника набуває фізична особа за наявності у неї трудової правосуб'єктності й факту укладення з нею трудового договору [3, с.47]. С.П. Маврін, Є.Б. Хохлов та інші вказують, що під галузевою трудовою правосуб'єктністю слід розуміти закріплювану правовими нормами здатність особи бути суб'єктом трудового права, тобто здатність мати й особисто здійснювати трудові права та обов'язки, а також нести юридичну трудову відповідальність [4, с.301].

Професор Л.І. Лазор наголошує, що трудова правосуб'єктність — це не наявність у особи трудових прав й обов'язків, а передбачена законом здатність мати ці права й обов'язки та самостійно їх реалізовувати [5, с.15].

Таким чином, можна зробити висновок, що правосуб'єктність працівника — це закріплювана (визнана) правовими нормами здатність особи бути працівником. Здатність мати трудові права та обов'язки, і здійснювати (набувати) їх працівник, як суб'єкт трудового права, може тільки безпосередньо — тобто особисто. Внаслідок цього трудова правоздатність і трудова дієздатність виникають у людини одночасно.

Тому викликає принципове заперечення твердження Д.В. Сичова, що «... трудова правоздатність існує з моменту народження особи» [6, с.11]. По-перше, трудова правоздатність — це здатність до систематичної, цілеспрямованої праці відповідно до встановлених вимог; вона не співпадає з фактичною здатністю до праці й може виникнути тільки після досягнення певного віку. А, по-друге, навіть фактична здатність до праці не може виникнути з моменту народження особи на підставі фізіологічних властивостей людського організму — виникнення цієї здатності залежить від багатьох факторів: генетичних, фізіологічних, виховних, соціальних тощо.

Цілком справедливо відзначають Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна, що: «...фактична здатність до праці й здатність до праці як категорія юридична, тобто трудова правосуб'єктність, поняття не тотожні. Фактична здатність до праці з'являється набагато раніше трудової правосуб'єктності, про наявність якої можна говорити тоді, коли у громадянина з'являється здатність до систематичної, врегульованої нормами права, праці». Названі автори підкреслюють, що правоздатність та дієздатність, як складові частини трудової правосуб'єктності працівника, виникають одночасно, після досягнення фізичною особою встановленого законом віку [7, с.78-79].

Представляє інтерес позиція Л.В.Котової щодо змісту трудової правосуб'єктності. Цей автор вважає, що оскільки в основі трудової правосуб'єктності працівника лежить його фактична здатність до праці, слід закріпити як елемент трудової правосуб'єктності працівника його «здатність до трудової діяльності». На думку Л.В. Котової, здатність до трудової діяльності визначається «...як здатність здійснювати усвідомлену соціально-корисну діяльність, що вимагає розумової і фізичної напруги, відповідно до вимог до змісту, обсягу й умов виконання роботи» [8, с.7].

Можна у цілому погодитися із запропонованим визначенням поняття «здатність до трудової діяльності». Однак необхідно зауважити, що так звана «здатність до трудової діяльності» є за своєю суттю передумовою, умовою для визнання за особою здатності мати права. Згідно з загальноприйнятим правовим підходом здатність до трудової діяльності презюмується за кожною особою, що досягла встановленого законом віку. І це цілком справедливо, оскільки встановити критерій визначення такої здатності об'єктивно неможливо. Таким чином, поки не буде доведено зворотнє, кожна людина після досягнення встановленого віку вважається здатною до трудової діяльності. Тому немає ніяких об'єктивних причин захищати трудове право новою понятійною категорією — «здатність до трудової діяльності», потреба в якій об'єктивно відсутня. Двоелементна структура трудової правосуб'єктності досить повно відображає її правову природу й немає необхідності доповнювати її новими елементами.

Викликає суттєві сумніви також висловлена у науковій літературі позиція, відповідно до якої: «Як умова настання трудової правосуб'єктності працівника, поряд з віковим критерієм, запропоновано нормативно закріпити вольовий критерій, який включає в себе психічний стан фізичної особи» [8, с.7].

Хотілося б відзначити наступне. Віковий критерій — це об'єктивний чинник. Вольовий критерій, психічний стан — категорії виключно суб'єктивні. Саме досягнення особою певного віку передбачає й наявність належного психічного стану цієї особи. Виходячи із загальноприйнятих правових підходів [9, ст.ст.30-36], здатність особи усвідомлювати значення своїх дій та керувати ними, тобто належний психічний стан, презюмується з моменту досягнення цією особою певного віку. У всьому цивілізованому світі існує такий правовий підхід — фізична особа вважається психічно здоровою, якщо не доведено у встановленому порядку зворотнє. У силу сказаного, нормативно передбачати так званий «вольовий критерій» в якості умови виникнення трудової правосуб'єктності є абсолютною зайвим.

У той же час, слід зазначити, що факт волевиявлення, має безпосереднє відношення до реалізації правосуб'єктності. Розглядаючи правосуб'єктність працівника, як визнану законом можливість людини мати трудові права та обов'язки, доцільно вказати як понятійну ознаку правосуб'єктності те, що трудові права й обов'язки фізична особа набуває виключно за своїм бажанням. Якщо розглядати вольовий критерій у такому аспекті (а не в аспекті психічного стану фізичної особи), то його можна й потрібно визнати умовою реалізації трудової правосуб'єктності.

На підставі проведеного правового аналізу можна сформулювати наступне поняття:

*«Правосуб'єктність працівника — це визнана законом здатність фізичної особи після досягнення певного віку при наявності власного волевиявлення мати й набувати трудові права і трудові обов'язки та самостійно їх здійснювати».*

Запропонована дефініція дозволяє виділити такі основні ознаки правосуб'єктності працівника, що відображають її правову природу: 1) ця властивість належить тільки фізичній особі, тобто працівником, як суб'єктом трудового права, може бути тільки індивід — людина; 2) ця властивість носить соціально-юридичний характер, оскільки має бути передбачена законодавчими нормами; 3) здатність мати трудові права, обов'язки й здатність діяти, здобуваючи та реалізуючи їх, збігаються у часу і не можуть існувати автономно; 4) умовою настання трудової правосуб'єктності є віковий критерій, а умовою її реалізації — волевиявлення фізичної особи; 5) правосуб'єктність об'єктивно визначає коло осіб, які можуть бути суб'єктами трудового права в якості працівника, акцентуючи факт добровільності для придбання трудової правосуб'єктності; 6) правосуб'єктність є необхідною умовою для виникнення суб'єктивного (тобто індивідуалізованого) трудової правосуб'єктності; 7) є елементом об'єктивного трудового правового статусу працівника.

Іншими словами, трудова правосуб'єктність працівника — це визнана законом здатність особи після досягнення певного віку виявляти волю для придбання трудових прав, обов'язків й набувати їх, а також особисто їх здійснювати.

У той же час слід визнати, що реально здатність мати трудові права та обов'язки не може бути абсолютно однаковою у всіх осіб, що досягли віку трудової правосуб'єктності. Логічно припустити, що правосуб'єктність працівника не є однозначною правовою категорією і носить диференційований характер. Чинне трудове законодавство не передбачає підстав диференціації трудової правосуб'єктності, не виділяє види трудової правосуб'єктності працівника і не встановлює обсяг її змісту по кожному виду. Це негативно відбивається на чіткості й визначеності законодавчо передбаченого правового статусу працівника.

С.П. Маврін, Є.Б. Хохлов та інші стверджують, що: «Галузева трудова правосуб'єктність фізичних осіб є рівною, в тому сенсі, що всі вони володіють рівною можливістю застосовувати свої здібності до праці і мати стандартний набір прав й обов'язків, передбачених безпосередньо законом. У той же час соціальні, фізичні, інтелектуальні, статеві, кваліфікаційні та інші особливості різних фізичних осіб фактично різні. Відповідно різні й їх здатності до конкретних видів праці або професійної діяльності. Тому, маючи рівну галузеву трудову правосуб'єктність, фізичні особи володіють різною спеціальною трудовою правосуб'єктністю» [4, с.315-316].

З сенсу вищевказаної позиції випливає, що її автори розуміють під спеціальною трудовою правосуб'єктністю здатність фізичної особи до певного, конкретного виду трудової діяльності.

Подібну позицію займають Р.Н. Лигін, А.П. Толмачов. Вони стверджують, що під спеціальною правосуб'єктністю розуміється ступінь професійної підготовленості до спеціальної праці. При цьому названі автори відзначають, що спеціальна правосуб'єктність не слід плутати зі спеціальною правоздатністю до деяких робіт, яка визначається станом здоров'я (наприклад, льотчик, водій тощо) [10, с.13].

Не зовсім зрозуміло твердження названих авторів, що спеціальна правосуб'єктність і спеціальна правоздатність — це різні правові категорії. Як було зазначено раніше, у трудовому праві трудова правоздатність і трудова дієздатність виникають одночасно, й саме з цих елементів складається трудова правосуб'єктність. Якщо людина не має спеціальної трудової правоздатності через стан здоров'я щодо певних видів діяльності, то, отже, і трудова дієздатність щодо цих видів діяльності вона також не володіє. Таким чином, відсутність спеціальної правоздатності тягне за собою й відсутність спеціальної правосуб'єктності. Тоді із сенсу зазначеної позиції виходить, що її автори виділяють спеціальну правосуб'єктність по двох підставах — за ступенем професійної підготовленості до спеціальної праці і в залежності від стану здоров'я.

Слід звернути увагу на те, що стан здоров'я — це об'єктивний чинник. І якщо фізична особа має професійну підготовленість до так званої «спеціальної праці» (мабути, слід розуміти — до певного виду трудової діяльності), але її здоров'я не відповідає встановленим вимогам, то відповідно до закону ця особа не може бути прийнята на роботу за певною спеціальністю. Іншими словами, у цьому випадку закон не визнає за цією особою здатність займатися такою працею.

Зазначимо, що доцільність диференціації трудової правосуб'єктності працівника за ступенем підготовленості до певного виду діяльності висловлювалася і раніше. Так, ще професор М.Г. Александров пропонував використовувати поняття

спеціальної трудової правосудності. Він стверджував, що спеціальна правосудність грає службову роль й тим самим доповнює загальну трудову правосудність [11, с.193-194]. З сенсу позиції цього відомого вченого виходить, що спеціальна трудова правосудність працівника — це визнана законом здатність цього працівника займатися трудовою діяльністю за певною, конкретною спеціальністю.

У сучасній юридичній науці вищевказана позиція знаходить свій розвиток. Так, Л.В. Котова стверджує, що: «Саме здатність до певного виду трудової діяльності, на наш погляд, може виступати підставою диференціації правосудності працівника на загальну і спеціальну» [12, с.86].

З вищевказаних позицій на види правосудності, впливає, що під спеціальним правосудністю треба розуміти визнану законом здатність особи займатися певним видом трудової діяльності, що вимагає наявності якихось знань, навичок. З цього можна зробити висновок, що якщо загальна трудова правосудність працівника є одиничним правовим явищем, то спеціальна трудова правосудність явище вкрай різноманітне — скільки існує видів трудової діяльності (спеціальностей), стільки й різновидів спеціальної правосудності.

Такий правовий підхід не є безперечним. У сучасних умовах розвитку науки, техніки, комп'ютерних технологій, залишилося дуже мало видів трудової діяльності, що не вимагають наявності спеціальних знань і навичок. З цього випливає, що, ґрунтуючись на вищевказаному правовому підході, поряд з поняттям трудової правосудності працівника взагалі треба визнати наявність паралельного поняття спеціальної трудової правосудності. При цьому одна і та ж фізична особа може володіти кількома «спеціальними трудовими правосудностями», якщо ця особа має декілька спеціальностей. Як видно, такий правовий підхід здатний не стільки забезпечити чіткість й однозначність правового регулювання найманої праці в умовах ринкових відносин, скільки, навпаки, ускладнити його.

Необхідно відзначити також, що «здатність до певного виду трудової діяльності», не є категорією об'єктивною. Ця здатність може по-різному оцінюватися самим працівником і роботодавцем, вона може змінюватися протягом часу (як у бік поліпшення, так і в бік погіршення), вона в значній мірі залежить від дій, що здійснюються працівником. Навіть за наявності необхідного рівня освіти, людина може виявитися нездатною до певного виду діяльності з причин суб'єктивного характеру (зміна світогляду, переконань, наслідки пережитих трагедій тощо). Категорія «здатність до певного виду трудової діяльності» носить абстрактний, оцінний, невизначений характер. Все це не узгоджується з вихідним теоретичним положенням, що трудова правосудність працівника — категорія об'єктивна, яка існує безвідносно від дій конкретної особи.

Логічно припустити, що диференціація трудової правосудності працівника має відбуватися за об'єктивними критеріями. Зауважимо, що стосовно певних видів діяльності, таких як льотчик, водій, машиніст, робота в особливо шкідливих та важких умовах праці тощо, законом встановлюються певні вимоги до стану здоров'я. При невідповідності здоров'я фізичної особи встановленим вимогам, закон не визнає за цією особою здатності займатися певними видами діяльності.

Таким чином, як видно, стан здоров'я є об'єктивним чинником, наявність якого виступає необхідною умовою визнання законом здатності особи займатися певним видом трудової діяльності і мати відповідні цієї діяльності трудові права й трудові обов'язки. Ніякий рівень спеціальної підготовки до зазначених видів діяльності не матиме юридичного значення, якщо не будуть дотримані законодавчі вимоги щодо стану здоров'я.

Важливо відзначити також, що для деяких, встановлених законом, видів трудової діяльності віковий критерій інший, ніж для виникнення загальної трудової правосудності. Так, наприклад, обіймати посаду депутата Верховної Ради України може тільки особа, що досягла на день виборів 21 року [13, ст.76, ч.2], Президентом України може бути особа, не молодше 35 років [13, ст.103, ч.2], працювати на посаді судді може громадянин, якому виповнилося 25 років [13, ст.127, ч.2]. Певні тимчасові рамки встановлені, для перебування особи на посаді державного службовця [14, ст.23] тощо.

Можна зробити висновок, що для вказаних видів трудової діяльності встановлений особливий віковий критерій. Таким чином, щоб законом була визнана здатність особи займатися зазначеними видами діяльності й набувати відповідні цим посадам трудові права й обов'язки, особа повинна досягти визначеного законом віку. Очевидно, що вік також виступає об'єктивним критерієм спеціальної трудової правосудності.

Крім того, відповідно до закону, для того, щоб фізична особа могла належати до категорії державних службовців (це особлива категорія працівників), обов'язковою умовою є факт громадянства. Отже, громадянство, як об'єктивний фактор, також може виступати критерієм спеціальної трудової правосудності працівника.

Хотілося б підкреслити, що такі фактори як рівень освіти, ступінь підготовленості до певного виду трудової діяльності, не слід розглядати як підстави класифікації трудової правосудності працівника — це умови допуску до певного виду трудової діяльності, але не класифікуючі ознаки.

Виходячи з правової сутності загальної трудової правосудності працівника, закон визнає за особою, яка має загальну трудову правосудність, здатність займатися будь-яким видом трудової діяльності. Але для допуску до конкретного виду діяльності, повинні бути дотримані певні умови: освітньо-кваліфікаційного плану (наявність відповідної освіти, проходження стажування тощо) та формально-організаційні (укладення трудового договору, проходження інструктажу з техніки безпеки тощо). Ці умови можуть залежати від ряду конкретних обставин, у тому числі від суб'єктивних особливостей особистості працівника. Умови прийому на роботу, умови допуску до певних видів діяльності — це явища абсолютно іншої правової природи, ніж правосудність, у тому числі, спеціальна трудова правосудність працівника.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що спеціальна трудова правосудність є особливою правовою категорією, що доповнює загальну трудову правосудність і вказує на здатність працівника займатися певними видами трудової діяльності, до яких законом встановлені особливі ви-

моги. Фізична особа може мати спеціальну трудову правосуб'єктність тільки при наявності загальної трудової правосуб'єктності.

Беручи до уваги поняття та правову природу загальної трудової правосуб'єктності працівника, доцільно спеціальну трудову правосуб'єктність працівника визначити наступним чином:

«Спеціальна трудова правосуб'єктність працівника — це визнана законом здатність фізичної особи, яка має загальну трудову правосуб'єктність, при дотриманні встановлених вимог щодо стану здоров'я та/або віку, або громадянства, займатися особливими видами трудової діяльності».

Критеріями спеціальної трудової правосуб'єктності працівника, як видно, можуть виступати: а) стан здоров'я; б) певні вимоги до віку; в) факт громадянства. Ці критерії носять саме об'єктивний характер, оскільки вони передбачені законом для всіх осіб, що претендують на заняття певних посад (виконання певних робіт), безвідносно до особистості конкретного працівника.

Названі критерії виступають властивостями спеціальної трудової правосуб'єктності або всі одночасно, або у встановленому законом поєднанні. Так, наприклад, спеціальна трудова правосуб'єктність державного службовця включає в себе факт громадянства й певні вимоги до віку [14, ст.ст.4, 23]; для роботи в особливо важких і шкідливих умовах праці законом встановлюються певні вимоги до стану здоров'я і віку тощо.

Ознаки спеціальної трудової правосуб'єктності працівника: 1) її наявність є необхідною лише для певних, встановлених законом видів трудової діяльності; цей перелік є вичерпним; 2) вона не має самостійного значення — спеціальна трудова правосуб'єктність працівника можлива лише у поєднанні із загальною трудовою правосуб'єктністю; 3) її критерії носять об'єктивний характер; 4) втрата спеціальної трудової правосуб'єктності не робить якого-небудь впливу на загальну трудову правосуб'єктність працівника.

Визнання у трудовому праві категорії спеціальної трудової правосуб'єктності працівника і легальне закріплення її поняття дозволить внести чіткість й визначеність у правове регулювання найманої праці в умовах ринкових відносин, і усунути підстави для міркувань про дискримінацію при здійсненні певних видів трудової діяльності.

Таким чином, можна зробити висновок, що в залежності від наявності додаткових об'єктивних критеріїв трудова правосуб'єктність працівника може бути загальною та спеціальною. Ці види правосуб'єктності розрізняються специфікою змісту, оскільки спеціальна трудова правосуб'єктність розширює здатність працівника на правообладання у сфері застосування найманої праці.

Разом з тим, слід зазначити, що специфіка змісту трудової правосуб'єктності фізичної особи може мати деякі обмеження, встановлені законом стосовно до конкретної особи. Так, посаду державного службовця не можуть займати особи, які мають судимість [14, ст.12]. Кримінальне законодавство України передбачає в якості однієї із санкцій за вчинення кримінального злочину позбавлення особи, яка визнана винною, права займати певні посади або займатися певною діяльністю протягом встановленого судом терміну [15, ст.51]. У зазначе-

них ситуаціях мова йде, по суті, про обмеження судом певною мірою трудової правосуб'єктності працівника.

Однак, сучасне трудове право, на відміну від цивільного права, де існує поняття «обмежена дієздатність» [9, ст.36], не використовує категорію «обмежена трудова правосуб'єктність». При цьому в науці трудового права неодноразово висловлювалися думки, що обмежена трудова правосуб'єктність працівника фактично існує. Ще А.Є. Пашерстнік стверджував, що «...про обмеження трудової правосуб'єктності можна говорити, коли обсяг наданих громадянам прав звужується унаслідок вчинення ними злочину (обмежена трудова правосуб'єктність). При цьому обсяг трудової правосуб'єктності може бути тимчасово обмежений тільки по суду ...» [16, с.26].

У сучасній російській юридичній літературі відзначають що: «...фактична здатність людини до праці може бути обмежена тим, що за певними мотивами на підставі спеціального федерального російського законодавства вона позбавляється права здійснювати певні види трудової діяльності. Це означає не що інше, як те, що дана особа володіє обмеженою спеціальною трудовою правосуб'єктністю» [4, с.317].

Можна зробити висновок, що обмежена трудова правосуб'єктність працівника являє собою особливий різновид правосуб'єктності працівника, обсяг якої обмежений за рішенням суду. Слід зазначити, що критерій обмеження трудової правосуб'єктності працівника носить виключно суб'єктивний характер — обмеження можливості мати певні трудові права й обов'язки здійснюється стосовно до конкретної особи і причиною тому є суб'єктивні якості цієї особи, а саме, встановлений вироком суду факт вчинення особою кримінального злочину.

На підставі вищесказаного можна зробити висновок, що сучасне трудове право має легалізувати поняття «обмежена трудова правосуб'єктність працівника» і законодавчо передбачити її дефініцію.

Ця дефініція може бути нормативно закріплена у такій редакції:

«Обмежена трудова правосуб'єктність працівника — це тимчасова відсутність у особи, яка має загальну трудову правосуб'єктність, можливості обіймати певні посади чи займатися певними видами діяльності і мати відповідні їм трудові права й обов'язки внаслідок рішення суду, який визнав що особу винною у вчиненні кримінального злочину».

Обмежена трудова правосуб'єктність працівника за своїм змістом зменшує обсяг загальної трудової правосуб'єктності працівника.

На підставі запропонованої дефініції можна виділити наступні ознаки обмеженої трудової правосуб'єктності працівника: 1) вона є фактором, що впливає на зміст загальної трудової правосуб'єктності працівника; 2) встановлюється виключно рішенням суду; 3) встановлюється щодо визначених законом видів трудової діяльності, перелік яких є вичерпним; 4) носить тимчасовий характер.

Таким чином, за специфікою змісту трудова правосуб'єктність працівника може бути класифікована на наступні види: 1) загальна; 2) спеціальна; 3) обмежена.

При цьому важливо відзначити, що спеціальна і обмежена трудова правосуб'єктність працівника не мають самостійного значення і виконують службово-допоміжні функції по відношенню до його загальної трудової

правосуб'єктності. Спеціальна трудова правосуб'єктність розширює зміст загальної трудової правосуб'єктності працівника, надаючи йому додаткові можливості; обмежена трудова правосуб'єктність зменшує зміст загальної трудової правосуб'єктності працівника на певний час.

Визнання трудовим правом зазначених правових категорій буде сприяти чіткості визначення правового статусу працівника, як суб'єкта трудового права, що у свою чергу, позитивно позначиться на вдосконаленні правового регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці в умовах ринкової економіки.

#### Література

1. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан /Б.К. Бегичев. — М.: «Юрид. лит.», 1972. — 245 с.
2. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник /В.И. Миронов. — М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004.
3. Венедиктов В.С. Трудове право України (Загальна частина). Навчальний посібник для курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС України /В.С. Венедиктов. — Сімферополь: ДОЛЯ, 2004. — 164 с.
4. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. — СПб.: Из-во С.-Петербургского ун-та, 1996. — 573 с.
5. Лазор Л.И. Правовое регулирование правосубъектности в сфере трудового права /Л.И. Лазор //Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. — Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. — 2010. — № 17. — С.8-21.
6. Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти. Автореф.дис...канд.юр.наук: 12.00.05. / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля /Д.В. Сичов. — Луганськ, 2009. — 20 с.
7. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины /Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. — Х.: Одиссей, 2001. — 512 с.
8. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин. Автореф. дис... канд. юр. наук: 12.00.05. /Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля /Л.В. Котова. — Луганськ, 2009. — 18 с.
9. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40-44. — Ст.356.
10. Лыгин Р.Н., Толмачев А.П. Трудовое право (конспект лекций) /Р.Н.Лыгин, А.П.Толмачев. — М.: «Издательство ПРИОР», 2000. — 112 с.
11. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение /Н.Г. Александров. — М.: «Госюриздат», 1948.
12. Котова Л.В. Загальна і спеціальна правосуб'єктність працівника у трудовому праві // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць /Л.В. Котова. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. — 2009. — № 14. — С.83-94.
13. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст.141.

14. Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст.490.
15. Кримінальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради України — 2001. — № 25-26. — Ст.131.
16. Пашерстник А.Е. Право на труд /А.Е. Пашерстник. — М.: Изд-во АН СССР, 1951. — 230 с.

#### Шамшина И.И. Правосубъектность работника: понятие, основания классификации, виды. — Статья.

Исследована правовая природа, содержание правосубъектности работника, предложено авторское определение ее понятия, обоснованы целесообразность и основания ее классификации. Разработаны понятия и выделены характерные признаки отдельных видов правосубъектности работника.

**Ключевые слова:** работник, правосубъектность, специальная правосубъектность работника, ограниченная правосубъектность работника, основания классификации.

#### Shamshina I.I. Worker's legal personality: the concept, the base of classification, the types. — Article.

The legal nature, content of worker's legal personality are studied; the author's definition of its concept is offered; the advisability and bases of its classification are grounded. The concepts of certain types of worker's legal personality are formulated and their characteristics are distinguished.

**Keywords:** worker, legal personality, special legal personality of the worker, limited legal personality of the worker, the base of classification.

УДК 349.3

Чутчева О.Г.

к.ю.н., доц. каф. правознавства Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

### НЕДЕРЖАВНІ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ

Досліджуються організаційно-правові механізми забезпечення реалізації соціальних стандартів. Особлива увага приділяється таким недержавним системам як соціально орієнтовані інвестиції, соціальна маркіровка і кодекси поведінки. На основі аналізу світової практики по забезпеченню реалізації соціальних стандартів на рівні недержавних систем зроблені висновки і пропозиції по удосконаленню вітчизняного законодавства і в соціальній сфері.

**Ключові слова:** соціальні стандарти, соціально орієнтовані інвестиції, соціальна маркіровка, кодекс поведінки.