

Ключевые слова: материальное право, процессуальное право, должностное лицо, организационно-распорядительные обязанности, административно-хозяйственные обязанности, малозначительность

Chumak K.A. Improving the legal regulation of administrative responsibility for violation of pension legislation. – Article.

The article highlights a number of shortcomings and gaps in the existing legislation, which adversely affect the quality and efficiency of administrative responsibility as a way of strengthening the rule of law in the area of pensions, offered possible solutions to problems.

Key words: substantive law, procedural law, official, organizational and administrative duties, administrative and economic responsibilities, insignificance

УДК 349.2:331.23-053.6

О.В. Шанка,
*здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля
м. Луганськ*

**ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСУ МОЛОДІ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У статті проведений порівняльний аналіз трудово-правового статусу молоді із загальним правовим статусом працівника. Виявлені особливості трудово-правового статусу молоді, що має вираз у наявності диференційованої загальної правосуб'єктності та у розширеному переліку гарантій основних трудових прав. Запропоновано встановити граничний розмір утримання від заробітку молодих працівників для відшкодування матеріальної шкоди, спричиненої роботодавцю, п'ятнадцять відсотків заробітної плати. Сформульовані узагальнення та пропозиції з нормативної регламентації трудово-правового статусу молоді, спрямовані на зміцнення фактичного становища молоді у сфері найманої праці.

Ключові слова: молодь, трудово-правовий статус, диференційована загальна трудова правосуб'єктність, основні трудові права, гарантії трудових прав, основні трудові обов'язки, трудово-правова відповідальність.

Якісні перетворення економічної системи України призвели до принципових змін у суспільних відносинах з використання найманої праці. Ці зміни обумовили виникнення нових проблем, пов'язаних з формуванням та функціонуванням ринку праці, попитом та пропозицією робочої сили, новими формами регулювання заробітної плати, доходами та життєвим рівнем населення нашої держави, умовами праці та забезпеченням безпеки

праці у нових умовах розвитку ринкової економіки. Вказані проблеми значним чином впливають на правове та соціальне становище найманих працівників, зокрема молоді.

У сучасному суспільстві молодь складає особливу категорію працівників, що характеризується специфікою свого правового статусу у сфері застосування найманої праці. У різних аспектах особливості трудово-правового статусу молоді досліджували численні вчені, а саме: О.О. Абрамова, Б.К. Бегичев, Л.Я. Гінцбург, М.І. Іншин, Д.О. Карпенко, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Т.В. Омельченко, О.І. Процевський, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та інші. Проте спеціальні комплексні дослідження трудово-правового статусу молоді та його елементів в незалежній Україні зараз відсутні.

Метою цієї публікації є проведення порівняльного аналізу трудово-правового статусу молоді із загальним правовим статусом працівника, виявлення специфічних рис трудово-правового статусу молоді у сучасному українському суспільстві. Розробка пропозицій з вдосконалення регламентації трудово-правового статусу молоді у сучасних умовах.

Перш за все, слід зазначити, що незважаючи на численні дослідження у сфері загальної теорії права та галузевих юридичних наук, «правовий статус» залишається зараз однією з найбільш дискусійних категорій у правовій науці.

В.М. Корельський та В.Д. Первалов визначають правовий статус як «...правове становище людини, що відображає фактичний стан у взаєминах із суспільством і державою» [1, с.503].

Наведене визначення цілком вірне, оскільки будь-який правовий статус, перш за все, характеризує правове становище особи стосовно інших учасників суспільних відносин. Проте визначення правового статусу тільки через поняття «правове становище» та «фактичний стан» не дає можливості зробити висновок про загальний зміст правового статусу.

Привертає увагу визначення правового статусу, сформульоване професором О.Ф. Скакун. На її думку правовий статус – це система закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків і відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права координує свою поведінку у суспільстві [2, с.409].

Слід визнати, що спроба шановного вченого відобразити зміст правового статусу у наведеному визначенні є дуже вдалою. Проте зазначимо, що існування прав, свобод, обов'язків та відповідальності у трудовому праві неможливо без наявності правосуб'єктності. Тому при визначенні правового статусу необхідно, на наш погляд, звернути увагу на його співвідношення з категорією правосуб'єктності.

У сучасній правовій науці відсутня єдність поглядів на співвідношення правового статусу з правосуб'єктністю. Так, С.О. Комаров стверджує: «Правосуб'єктність не є елементом правового статусу особи, але як якийсь загальний стан знаходиться у певній залежності від нього» [3, с.148].

З такою позицією важно погодитись. Правосуб'єктність як здатність мати, набувати та реалізовувати права та обов'язки є, по суті, невід'ємною

умовою існування прав та обов'язків певної особи. Враховуючи, що права та обов'язки є складовими правового статусу, можна зробити висновок, що правовий статус знаходиться у залежності від правосуб'єктності, але не навпаки, як стверджує С.О. Комаров.

В.Н. Протасов наполягає, що правосуб'єктність є невід'ємною складовою правового статусу разом з правами та обов'язками [4, с.43]. Схожу позицію займає М.А. Драчук. Стосовно правового статусу суб'єктів трудового права цей вчений вказує, що до його змісту входять загальні (статутні) і суб'єктивні права та юридичні обов'язки у сфері праці, а також правосуб'єктність як можливість мати й реалізовувати їх своїми власними діями [5, с.14].

Слід зазначити, що майже усі науковці безперечно включають до змісту правового статусу права та обов'язки. Основні дискусії йдуть з приводу співвідношення категорії правового статусу з правосуб'єктністю, відповідальністю та гарантіями прав.

У зв'язку з цим заслуговують на увагу наукові розробки професора І.І. Шамшиної. Вона пропонує розрізнити об'єктивний та суб'єктивний трудово-правовий статус особи. Об'єктивний трудово-правовий статус існує безвідносно до конкретної особи, визначає вихідне (початкове) становище суб'єкта у сфері застосування найманої праці та окреслює можливі напрями взаємодії з іншими суб'єктами. Об'єктивний трудово-правовий статус містить у собі: 1) правосуб'єктність; 2) статутні права й обов'язки; 3) відповідальність за неналежне виконання обов'язків; 4) гарантії прав і обов'язків [6, с.56].

Суб'єктивний трудово-правовий статус – це певне становище конкретного суб'єкта у сфері правовідносин із застосування найманої праці. Він містить суб'єктивні права та обов'язки, що можуть бути встановлені як законодавчо, так і на договірному рівні. Юридична відповідальність та гарантії прав не входять до змісту суб'єктивного трудово-правового статусу, оскільки заходи юридичної відповідальності можуть ніколи не застосовуватись до певного суб'єкта (якщо він сумлінно виконує юридичні обов'язки), а гарантії, що передбачають активні дії суб'єкта набувають форми відповідних суб'єктивних прав. Щодо правосуб'єктності, із суб'єктивним трудово-правовим статусом вона співвідноситься не як елемент, а як умова його набуття [6, с.56-57].

Наукові розробки І.І. Шамшиной виглядають дуже змістовними та обґрунтованими. Тому при аналізі трудово-правового статусу молоді вважаємо за доцільне розрізнити: 1) об'єктивний трудово-правовий статус молоді; 2) суб'єктивний трудово-правовий статус молоді.

При аналізі правового статусу молоді, перш за все, слід звернути увагу на особливості правосуб'єктності молоді, оскільки правосуб'єктність є первинним елементом у структурі об'єктивного трудово-правового статусу та умовою виникнення суб'єктивного трудово-правового статусу цієї категорії працівників.

Трудова правосуб'єктність молоді є специфічним різновидом загальної правосуб'єктності. На підставі своєї правосуб'єктності представники молоді можуть набувати спеціальної трудової правосуб'єктності (за умов досягнення повного обсягу трудової правосуб'єктності) або отримати за вироком суду обмеження своєї загальної трудової правосуб'єктності. Але ж при цьому за представниками молоді у будь-якому разі зберігаються ті особливості правового захисту, які встановлені законодавством. Тому трудова правосуб'єктність молоді є не просто загальною, а диференційованою загальною правосуб'єктністю [7, с.537].

Диференційована загальна правосуб'єктність молоді – це передбачена законом здатність осіб віком від 14 до 28 років мати та набувати трудових прав та обов'язків, нести юридичну відповідальність, що передбачає підвищений захист на ринку праці та у процесі трудової діяльності з урахуванням психофізіологічних та соціально-економічних особливостей.

Вказана специфіка трудової правосуб'єктності молоді як основоположного елементу трудоправового статусу представників молоді вказує й на особливий правовий статус молоді у сфері застосування найманої праці.

Проводячи аналіз основних прав у структурі трудоправового статусу молоді, необхідно зіставити їх із основними правами будь-якого працівника. Слід звернути увагу, що у чинному трудовому законодавстві вони визначені не досить чітко: одні вказані права дублюють інші, а певні важливі вихідні права працівника навпаки не отримали чіткого встановлення у статті під назвою «Основні трудові права працівників» [8, ст.2].

Більшу чіткість стосовно основних трудових прав працівника має проект Трудового кодексу України. Серед основних прав працівника проект Трудового кодексу України передбачає: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також право на припинення трудових відносин; 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його гідності і честі та їх захист; 4) право на повну зайнятість та захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації; 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 6) право працюючих жінок на особливий захист материнства та інші [9, ст.21].

Слід визначити як позитивну рису той факт, що розробники проекту Трудового кодексу України окрему увагу серед прав працівників приділили неповнолітнім працівникам як представникам молоді та їх праву на особливий захист від фізичного та морального ризику у процесі трудової діяльності. Проте викликає деякі заперечення виокремлення диференційованого права окремої категорії працівників у переліку загальних основних прав працівника.

У науковій літературі зазначають: «...основні трудові права працівника є тими основами, без яких неможливо здійснення трудової діяльності у цивілізованому суспільстві». Враховуючи це основні трудові права пра-

цівника визначаються як ті соціальні блага, що є метою вступу працівника до трудових відносин і забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності [10, с.73].

Цілком поділяючи вищезгадану наукову позицію, відзначимо, що основні права працівника мають закріплюватися у загальних нормах трудового права, тобто у тих нормах, у яких має прояв єдність трудового права. Тому їх зміст у структурі трудово-правового статусу молоді не відрізняється.

Враховуючи психо-фізіологічні та соціально-економічні особливості молоді, сучасна правова держава передбачає додаткові гарантії для реалізації представниками молоді основних трудових прав: права на працю, права на охорону життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, право на оплату праці і т.п.

Передбачене у проекті Трудового кодексу України «право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами» слід визнати не основним (статутним) правом працівника, а додатковою гарантією, спрямовану на якнайповнішу реалізацію неповнолітніми представниками молоді основного права захист життя та здоров'я у процесі трудової діяльності.

Додаткові гарантії реалізації основних трудових прав представниками молоді містяться у багатьох нормах чинного трудового законодавства України. Так, наприклад, для найповнішої реалізації права на працю чинне законодавство передбачає бронювання робочих місць для представників молоді, що не досягли віку 18 років, для молоді старше 18 років за умови закінчення або припинення навчальних закладах, звільнилися зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби [11, ст.5]. Для реалізації представниками молоді права на відпочинок Кодекс законів про працю передбачає такі додаткові гарантії: заборону залучення цих осіб до надурочних робіт та використання їх праці у нічний час [8, ст.63, ст.55].

Чинне українське законодавство передбачає ще й інші додаткові гарантії для молоді. Зважаючи на це, слід визнати, що такий елемент як гарантії реалізації трудових прав у структурі трудово-правового статусу молоді суттєво відрізняється у порівнянні зі структурою загального, не диференційованого правового статусу працівника. Гарантії трудових прав молоді за своїм змістом є розширеними, що суттєво відрізняє трудово-правовий статус молоді від правового статусу інших працівників.

Важливу роль у змісті будь-якого правового статусу відіграють юридичні обов'язки особи. Професор О.Ф. Скакун зазначає, що юридичний обов'язок – це вид і міра належної (або потрібної) поведінки суб'єкта права, що встановлена юридичними нормами для задоволення інтересів правомочної особи і забезпечувана державою [2, с.381].

Наведене визначення досить чітко окреслює зміст поняття «юридичний обов'язок». Грунтуючись на цьому визначенні можна сформулювати визначення юридичного обов'язку молодих працівників у трудовому праві. По-перше, поняття «суб'єкт права» слід уточнити вказівкою на молодь у сфері суспільної трудової діяльності. По-друге, треба зазначити, хто саме

виступає правомочною особою, на задоволення інтересів якої спрямовані юридичні обов'язки молодих працівників.

У трудовому праві правомочною особою відносно працівника завжди виступає роботодавець. Виходячи з цього можна дійти висновку, що юридичний обов'язок у структурі трудовправового статусу молоді є мірою належної поведінки працівника віком від 14 до 28 років, що встановлена юридичними нормами, спрямована на задоволення інтересів роботодавця і забезпечувана державою. Проте у сучасній науковій літературі зазначають: «...оскільки застосування найманої праці безпосередньо пов'язане із організацією суспільного виробництва, то юридичні обов'язки у трудовому праві спрямовані не тільки на реалізацію прав та інтересів безпосередніх учасників правовідносин, але й на задоволення інтересів суспільства у цілому» [6, с.199].

Визнаючи безспірність наведеного судження, вважаємо за необхідне у визначенні обов'язків молоді як елементу її трудовправового статусу зробити вказівку на суспільну корисність цих обов'язків. Таким чином, основні обов'язки молоді – це міра належної поведінки працівника віком від 14 до 28 років, що встановлена юридичними нормами, обумовлена метою організації нормального процесу праці та забезпечувана державою.

Чинне вітчизняне трудове законодавство не містить прямої вказівки на основні обов'язки працівника. Проте у Проекті трудового кодексу України цьому питанню присвячена окрема стаття. До основних обов'язків працівника розробники нового трудового кодексу відносять: 1) особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; 2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 4) дотримання норм з охорони праці; 5) дбайливе ставлення до майна роботодавця; 6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; 7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; 8) шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; 9) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; 10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації [9, ст.22].

У науковій літературі виділяють такі характерні ознаки основного (статутного) обов'язку працівника: 1) нормативність – встановлений нормами права, а не за згодою сторін; 2) суспільна необхідність – обумовлений потребою організації нормального процесу праці; 3) об'єктивність – існує безвідносно до конкретної особи працівника; 4) загальність – розповсюджується на всі категорії працівників; 5) обов'язковість – виконання забезпечується застосуванням заходів примусу [6, с.201].

Розглядаючи перелік основних обов'язків працівника не викликає сумнівів той факт, що вони розповсюджується на всі категорії працівників. Тому слід визнати, що основні обов'язки у структурі об'єктивного трудовп-

равового статусу молоді, як і основні права, за своїм змістом не відрізняються від основних трудових прав інших працівників.

Виконання юридичних обов'язків забезпечується юридичною відповідальністю.

І.І. Шамшина визначає трудовправову відповідальність працівника як передбачену законом необхідність зазнати особою, яка порушила свої трудові обов'язки, несприятливих наслідків особистого та/або майнового характеру, покладених на неї роботодавцем у встановленому процедурному або процесуальному порядку [6, с.214].

Це визначення досить чітко відображає правову природу юридичної відповідальності працівника, взагалі, та молодого працівника, зокрема.

Трудоправова відповідальність працівника поділяється на дисциплінарну та матеріальну відповідальність.

Щодо матеріальної відповідальності, слід зазначити, що чинне вітчизняне законодавство встановлює особливості матеріальної відповідальності неповнолітніх представників молоді. Неповнолітній працівник несе матеріальну відповідальність тільки у межах свого заробітку, а для компенсації збитку, що виходить за межі заробітну неповнолітнього працівника, залучаються його законні представники [12, ст.619]. Детальніше ці питання регламентуються цивільним законодавством і це є суттєвою особливістю змісту відповідальності у структурі об'єктивного трудовправового статусу молоді. Проте, як зазначено вище, ця особливість стосується лише неповнолітніх представників молоді. Загальні особливості у регулюванні юридичної відповідальності у трудовправовому статусі молоді зараз, нажаль, відсутні.

Чинне трудове законодавство передбачає, що розмір утримання від заробітної плати за загальними правилами не має перевищувати двадцяти відсотків заробітку працівника. Ця норма є загальною для усіх працівників, у тому числі й для молоді.

Вважаємо, що у правовому регулюванні матеріальної відповідальності молоді у трудовому праві має бути застосований диференційований підхід. Враховуючи специфіку соціально-економічного положення молоді, як неповнолітньої, та і неповнолітньої, пропонуємо встановити граничний розмір утримання від заробітку молодих працівників для відшкодування матеріальної шкоди, спричиненої роботодавцю, п'ятнадцять відсотків заробітної плати. Це допоможе зміцнити соціальний захист молоді у сфері трудової діяльності у сучасних умовах.

Проведений аналіз дозволяє дійти висновку, що на сучасному етапі трудовправовий статус молоді в Україні характеризується, по-перше, наявністю диференційованої загальної правосуб'єктності молоді, по-друге, розширеним переліком гарантій реалізації основних трудових прав. Крім того, у сучасних умовах назріла потреба розширення диференційованого підходу на сферу регулювання трудовправової відповідальності молоді, зокрема, матеріальної відповідальності.

Розроблені у наведеному дослідженні узагальнення та пропозиції з нормативної регламентації трудовправового статусу молоді можуть бути ко-

рисними для зміцнення фактичного становища молоді у сфері застосування найманої праці. А це, у свою чергу, буде сприяти якнайповнішому використанню потенціалу молоді у суспільному виробництві та зміцненні економічного стану всієї держави.

Література:

1. Теория государства и права. Учебник для юр. вузов и факультетов / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1999. – 570с.
2. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр.дел, 2000. – 704с.
3. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник. – 3-е изд., переработанное и дополненное / С.А. Комаров. – М.: Юрайт, 1997. – 338с.
4. Протасов В.Н. Теория государства и права. Проблемы теории права и государства: Вопросы и ответы / В.Н. Протасов. – М.: Новый Юрист, 1999. – 240с.
5. Драчук М.А. Субъекты трудового права. Автореф.дис... канд.юрид.наук / М.А. Драчук. – Омск, 2002. – 20с.
6. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448с.
7. Шапка О.В. Трудова правосуб'єктність молоді: поняття та види / О.В. Шапка // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2012. – № 24. – С.532-538.
8. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375. (Станом на 2011р.)
9. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947
10. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: Дис... канд.юрид.наук: 12.00.05 / Л.В. Котова. – Луганськ, 2009. – 201с.
11. Закон України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – №14. – Ст.170 (станом на 18.10.2012).

Шапка О.В. Особенности трудового статуса молодежи в современных условиях. – Статья.

В статье проведен сравнительный анализ трудового статуса молодежи с общим правовым статусом работника. Выявлены особенности трудового статуса молодежи, которые выражаются в наличии дифференцированной общей правосубъектности и в расширенном перечне гарантий основных трудовых прав. Предложено установить предельный размер удержания от заработка молодых работников для возмещения материального

ущерба, причиненого работодателю, п'ятнадцять процентів зароботної плати. Сформулировані обобщення і пропозиції по нормативній регламентації трудовправового статусу молоді, направлені на укріплення фактичного положення молоді в сфері наємного труда.

Ключевые слова: молодіж, трудовправовой статус, дифференцирована общая трудовая правосубъектность, основные трудовые права, гарантии трудовых прав, основные трудовые обязанности, трудовправовая ответственность.

Shapka O.V. The features of the youth' labour legal status in the modern world. – Article.

There is a comparative analysis of the youth' labour legal status with the general legal status of employees held in the article. The features of the youth' labour legal status, which are expressed in the presence of a differentiated general legal personality and enlarged list of guarantees of fundamental labour rights, are identified. The maximum amount of earnings retention of young workers to compensate for material damage, caused to the employer, fifteen percent of the wages is offered to legalization. Generalizations and suggestions on the regulatory the youth' labour legal status to strengthen the actual situation of young people in wage of employment are formulated.

Keywords: the youth, the labour legal status, the differentiated general labour personality, the basic labour rights, the guarantees of the labour rights, the core labour duties, the legal labour responsibility.

УДК 349.3

*Л.П. Шумна,
канд. юрид. наук, доцент,
завідуюча кафедрою трудового права та права соціального забезпечення
Чернігівського державного технологічного університету*

**ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНІ
ПОСЛУГИ ЯК СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

У статті зроблено висновок, що оптимальним способом вирішення проблем надання соціальних послуг, є визначення і подальше законодавче закріплення мінімального рівня соціального захисту виходячи з прагматичних, а не популістських позицій

Ключові слова: Конституція України, соціальний захист, соціальні послуги, Конституційний Суд України, обмеження права

Визнання України соціальною державою, а також загострення соціальних проблем у зв'язку з переходом до ринкової економіки зумовила актуа-