

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОЛОДІ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ПІДСТАВИ

ШАПКА Ольга Володимирівна - здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Луганськ

УДК 349.2:331.23-053.6

В статті проведено комплексний аналіз поняття диференціації в трудовому праві. Определены элементы дифференциации правового регулирования труда молодежи, а именно: объект дифференциации, субъекты дифференциации, сущность дифференциации и основания дифференциации правового регулирования труда молодежи. Определён широкий круг субъектов дифференциации правового регулирования труда молодежи. Выявлены особенности оснований дифференциации труда молодежи по сравнению с основаниями дифференциации труда других категорий работников. Сформулировано определение понятия дифференциации правового регулирования труда молодежи.

Ключові слова: диференціація, диференціація правового регулювання праці молоді, об'єкт диференціації, суб'єкти диференціації, сутність диференціації, підстави диференціації правового регулювання праці молоді.

В умовах ринкової економіки суттєво зростає потреба у поглибленому аналізі фундаментальних проблем правового регулювання праці у суспільстві взагалі та у межах окремих сегментів суспільства, зокрема. Це насамперед стосується молоді, як повноцінного ресурсу суспільства, що втілює у своїй життєдіяльності можливості розкриття соціально-культурного та соціально-економічного потенціалу держави.

Разом із здійсненням єдиного для усіх працівників та роботодавців правового регулювання суспільних відносин з вико-

ристання найманої праці, вітчизняний законодавець використовує також диференційований підхід до встановлення умов праці та використання праці окремих категорій працівників. Саме до таких працівників належать представники молоді.

Проблемам диференціації правового регулювання праці молоді присвячували свої наукові праці такі вчені: Л.І. Лазор, М.І. Іншин, С.М. Прилипко, С.Л. Рабінович-Захарін, Г.С. Скачкова, В.М. Толкунова, І.І. Шамшина, А.І. Шебанова, О.М. Ярошенко та інші. Проте у питанні диференціації правового регулювання праці молоді ще не вироблені єдині наукові підходи.

Метою цієї статті є визначення елементів диференціації правового регулювання праці молоді, окреслення кола суб'єктів диференціації правового регулювання праці молоді, виявлення особливостей підстав диференціації праці молоді у порівнянні з підставами диференціації праці інших категорій працівників, формулювання визначення диференціації правового регулювання праці молоді.

Одним з перших учених-правознавців, які досліджували проблеми диференціації у трудовому праві, був С.Л. Рабінович-Захарін. Він визначав диференціацію як один з методів правового регулювання у трудовому праві, який полягає у «встановленні будь-яких відмінностей та градацій у нормах, що залежать від тих чи інших умов»[2, с.101]. Також названий вчений вказував, що диференціація – це «відмінності у нор-

мах трудового права для різних категорій працівників, що впливають з характеру та змісту трудових відносин» [2, с.102].

Безумовно, наведені наукові висновки є надзвичайно цінними, оскільки вони стали першими науково узагальненими сутнісними характеристиками поняття диференціації у трудовому праві.

Проте позиція шановного С.Л. Рабіновича-Захаріна не є бездоганною.

По-перше, наведені наукові судження не сформовані у чітке, комплексне визначення.

По-друге, на наш погляд, не досить коректним є визначення поняття «диференціація» через категорію «метод правового регулювання». Під методом правового регулювання у теорії права розуміється сукупність юридичних прийомів та засобів, за допомогою яких здійснюється регулювання якісно однорідних суспільних відносин [3, с.274]. Метод правового регулювання містить певні засоби (дозвіл, заборона, припис), прийоми (централізовані та локальні) та способи (диспозитивний та імперативний). Зміст методу правового регулювання, як і зміст категорії «предмет правового регулювання», – єдиний, метод правового регулювання не залежить від сфери трудової діяльності чи від суб'єктивних характеристик того чи іншого працівника. Тому диференціація правового регулювання праці молоді (чи будь-якої іншої категорії працівників) не може бути визначена через категорію методу правового регулювання.

Диференціацію правового регулювання, як одну з основоположних ідей у нормативному регулюванні суспільної праці, скоріше можна віднести до принципів трудового права.

Слід зазначити, що у юридичній науці й досі немає єдиного підходу до визначення поняття диференціації у трудовому праві. Так, наприклад, у словнику «Трудове право. Енциклопедичний словник» визначається поняття «диференціація трудового законодавства» як «відмінності у правових нормах, обумовлені специфікою змісту, характеру та умов праці робочих та службовців» [4, с.105]. У сучасній «Юридичній енциклопедії» під диференціацією розуміється «розмежування правових норм на підстав юридично значу-

щих факторів з метою конкретизації загальних положень трудового законодавства до окремих категорій працівників» [5, с.273].

У ході аналізу категорії «диференціація» у трудовому праві привертає увагу наукова позиція щодо цього поняття В.Н. Толкунової. Вона визначає диференціацію як «обумовлені об'єктивними сталими факторами, а також суспільною необхідністю відмінності у змісті норм трудового законодавства, що конкретизують загальні положення правового регулювання праці стосовно різних категорій працівників, але таких, що знаходяться у різних умовах праці» [6, с.45].

У своєму визначенні шановна В.Н. Толкунова слушно звертає увагу на той факт, що диференціація у трудовому праві обумовлена об'єктивними факторами та суспільною необхідністю. Але ж вказівка на працівників, «...що знаходяться у різних умовах праці», не дозволяє розкрити усі межі змісту поняття диференціації. Так, норми, що закріплюють особливості правового регулювання праці молоді, не залежать від конкретних умов праці. Представники молоді можуть працювати у тих самих умовах, у яких працюють інші працівники, але ж регулювання їх праці буде розрізнятися. Тому при визначенні поняття диференціації не слід його звужувати лише залежністю від різних умов праці.

Розглядаючи проблеми диференціації правового регулювання праці та їх причини, А.І. Шебанова зазначає, що диференціація у трудовому праві обґрунтовується «саме наявністю таких сталих факторів чи підстав, що об'єктивно визначають відмінності в умовах праці і тому потребують відображення цих відмінностей у нормах трудового законодавства» [7, с.121], саме ці «фактори мають визначати реальну різницю в умовах праці працівників упродовж значного періоду часу та обумовлюватись соціально-економічними потребами суспільства на певному етапі його розвитку» [8, с.69].

У наведених міркуваннях звичайно є раціональне зерно. Але ж наукова позиція А.І. Шебанової потребує певної конкретизації та розвитку з тим, щоб не обмежувати диференціацію у трудовому праві лише «різницею в умовах праці». Поняття диференціація у трудовому праві має враховувати не

тільки об'єктивні фактори, але й суб'єктивні особливості окремих категорій працівників, зокрема, молоді.

Розглядаючи питання диференціації трудового права і роблячи акцент на її розширенні, Г.С. Скачкова визначає диференціацію як «розмежування правових норм на підставі юридично значущих, сталих факторів з метою конкретизації загальних положень трудового законодавства до окремих категорій працівників» [9, с.344]. Це визначення є більш узагальненим у порівнянні з попередніми та слушно вказує на всі «юридично значущі фактори», а не тільки на особливі умови праці як на підставу диференціації.

У цьому аспекті привертає також увагу позиція Ф.В. Штительберга, який визначає диференціацію таким чином: «Диференціація – це обумовлений об'єктивними обставинами, що мають стійкі ознаки та потребують особливого підходу до регулювання праці, законодавчий розподіл правових норм на загальні, що регулюють працю усіх працівників, і спеціальні, що встановлюють особливості правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників» [10, с.10]. Розглядаючи проблеми диференціації правового регулювання, Ф.В. Штительберг визначає такі основні її елементи: а) об'єкт диференціації, б) суб'єкт диференціації, в) сутність диференціації та г) підстави диференціації. На думку вказаного вченого, «об'єктом диференціації є суспільні відносини у сфері праці; суб'єктом диференціації виступає законодавець; сутність диференціації – розподіл правових норм на загальні та спеціальні; підстави диференціації – об'єктивні обставини, що мають стійкі ознаки та потребують особливого підходу до регулювання праці» [10, с.10].

Запропоновані Ф.В. Штительбергом основні елементи диференціації правового регулювання трудових відносин взагалі викликають схвалення та заслуговують на підтримку. Проте, стосовно диференціації правового регулювання праці молоді, вони потребують деякого уточнення.

По-перше, слід зазначити, що диференціації підлягають не усі відносини у сфері праці. Вільна, самостійна праця, зокрема

фізичних осіб-підприємців, не підлягає диференціації. Правове регулювання індивідуальної підприємницької діяльності представників молоді не відрізняється від підприємницької діяльності інших вікових груп у суспільстві. Проте, якщо фізична особа-підприємець приймає на роботу працівника на умовах трудового договору, на ці відносини, відносини найманої праці, будуть розповсюджуватися усі норми трудового права, у тому числі й спеціальні. Тому щодо об'єкту диференціації слід зробити уточнення: об'єктом диференціації є відносини із застосування найманої праці молоді.

По-друге, шановний учений вказує тільки на одного суб'єкта диференціації – законодавця. У буквальному розумінні законодавець – це суб'єкт, що видає закони, тобто власне законодавцем виступає Верховна Рада України. Проте зараз норми, що виражають диференціацію у трудовому праві, містяться не тільки у законах, але й у численних підзаконних актах. Мабуть, у цьому разі вчений використовував поняття «законодавець» у його широкому розумінні – як усі центральні нормотворчі органи державної влади. Але ж у наведеному визначенні суб'єкта диференціації прямої вказівки на широкий зміст поняття «законодавець» не міститься, у зв'язку з чим неможливо досягнути однозначності у розумінні суб'єкта диференціації. Вважаємо, що для уникнення двозначності у розумінні правових категорій суб'єктами диференціації праці молоді слід визначити «центральні нормотворчі органи державної влади».

Крім того, слід зазначити, що в сучасних умовах демократизації суспільства та розширення колективно-договірних засад у регулюванні праці суб'єкт, як елемент диференціації, має біль широке значення. Юридичні норми з диференціації працевлаштування та праці молоді встановлюються зараз не лише на законодавчому, централізованому рівні, але й на рівні регіонів та окремих підприємств, установ, організацій у межах соціального партнерства, за ініціативою місцевих державних адміністрацій чи органів місцевого самоврядування та особисто роботодавцем, який є суб'єктом локальної нормотворчості. Правовими підставами

для включення до суб'єктів диференціації учасників соціального партнерства, органів місцевої влади та роботодавця є норми чинного КЗпП [1, ст.91, ст.ст.10-20] та Закон України «Про колективні договори та угоди» [11], що закріплюють лише єдину основну вимогу до створення децентралізованих спеціальних норм: такі норми не можуть звужувати права та гарантії працівників, що встановлені на законодавчому рівні. Враховуючи вказані обґрунтування, вважаємо, що серед суб'єктів диференціації правового регулювання праці молоді слід визначити: а) центральні нормотворчі органи державної влади; б) місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування; в) учасники соціального партнерства; г) роботодавець.

Щодо сутності диференціації правового регулювання праці молоді, то вона, безумовно, полягає у встановленні для цієї вікової групи спеціальних норм, що регулюють особливості працевлаштування молоді та використання праці молодих працівників. Проте не всі спеціальні норми є однотипними. Вони відрізняються одні від інших у залежності від змісту та від співвідношення із загальними нормами. С.Л. Рабінович-Захарін виокремлює такі види спеціальних норм у трудовому праві: 1) норми-винятки; 2) норми-доповнення; 3) норми-приспосовання [2, с.104].

Стосовно диференціації правового регулювання праці молоді норми-винятки – це спеціальні правові норми, що визнають певні загальні норми (чи їх окремі положення) неприйнятними у правовому регулюванні праці молоді. Так, наприклад, стаття 192 чинного КЗпП України забороняє застосування нічної, надурочної праці та праці у вихідні дні працівників, що не досягли віку 18 років [1, ст.192]. Тобто, ця норма є винятком із загальних норм про нічну, надурочну працю та працю у вихідні дні.

Норми-доповнення у диференціації правового регулювання праці молоді – це спеціальні норми, що встановлюють додаткові гарантії та пільги для представників молоді. Так, додатковою гарантією захисту здоров'я молоді у процесі трудової діяльності є правова норма, що передбачає обов'язкові пері-

одичні медичні огляди для молодих працівників до досягнення ними віку 21 року [1, ст.191].

Норми-приспосовання у змісті диференціації трудового права щодо молоді – це норми, що, не змінюючи обсягу прав та обов'язків, встановлених загальною нормою, пристосовують загальну норму до представників молоді як особливих суб'єктів, конкретизуючи порядок та методи її застосування. Наприклад, стаття 198 КЗпП конкретизує порядок звільнення працівників, що не досягли віку 18 років: окрім додержання загального порядку звільнення, у цьому випадку необхідна згода районної чи міської комісії зі справ неповнолітніх [1, ст.198].

Норми-доповнення та норми-приспосовання здійснюють регулювання суспільних відносин із застосуванням найманої праці молоді разом із загальними нормами, доповнюючи їх та конкретизуючи. Норми-винятки, у свою чергу, виключають розповсюдження дії певних загальних норм трудового права на представників молоді.

Підстави диференціації – це основоположний елемент диференціації правового регулювання праці молоді. Підстави диференціації – це ті фактори, що обумовлюють суспільну необхідність встановлення спеціальних норм у регулюванні праці молоді.

У науковій літературі вказується, що підстави диференціації – це об'єктивні обставини, що мають стійкі ознаки та потребують особливого підходу до регулювання праці» [10, с.10]. Проте, слід зазначити, що вікові характеристики працівника як суб'єкта трудового права фахівці трудового права відносять до суб'єктивних факторів диференціації [12, с.30].

У юридичному аспекті специфічні ознаки суб'єкта дійсно слід визначати як суб'єктивні підстави диференціації. Але ж у загальносоціальному аспекті представники молоді об'єктивно відрізняються від інших працівників через особливості фізіологічного, психологічного розвитку, а також через специфіку соціально-економічного статусу. З метою урівноваження поняття підстав диференціації правового регулювання праці молоді із загальноновизнаною юридичною класифікацією факторів диференціації тру-

дового права (на об'єктивні та суб'єктивні) слід уточнювати, що підстави диференціації правового регулювання праці молоді – це саме соціально-об'єктивні обставини, тому що у юридичному розумінні ці обставини належать до суб'єктивних факторів диференціації.

Аналізуючи поняття підстав диференціації, складно погодитися з тим, що зміст категорії «молодь» у трудовому праві має ознаки стійкості. Фізична особа набуває спеціального трудово-правового статусу молоді у 14 років, належачи до підгрупи неповнолітніх молодих працівників. З часом, з досягненням віку 18 років, молодий працівник переходить до підгрупи повнолітньої молоді, але з певними особливостями фізіологічного та психічного розвитку. Далі, з досягненням віку 21 року, працівник належить до підгрупи молоді, особливості якої визначаються тільки специфікою психічного розвитку та соціального статусу в суспільстві взагалі та на ринку праці, зокрема. Диференціація правового регулювання праці та працевлаштування цієї підгрупи молоді, як слушно зазначає професор Л.І. Лазор, обумовлена, здебільшого, проблемами набуття першого робочого місця та досвіду практичної діяльності у професійній сфері [13, с.14-15]. Згодом приналежність до вікової групи «молодь» взагалі втрачається працівником. Тобто така обставина, як приналежність до вікової групи молоді, є динамічною і не має ознаки стійкості. Тому у визначенні підстав диференціації правового регулювання праці молоді не є доцільним робити акцент на стійкості такої обставини як належність до категорії молоді.

Враховуючи наведені аргументи, пропонуємо таку дефініцію:

«Підстави диференціації правового регулювання праці молоді – це суспільно-об'єктивні обставини, обумовлені тимчасовим етапом формування та розвитку людського організму, психіки та процесом загальної соціалізації особистості».

Необхідність урахування психо-фізіологічних та соціально-економічних особливостей молоді на ринку праці призвела до необхідності вирівнювання гарантій молоді

у сфері праці з іншими категоріями працівників. Саме цим обумовлене встановлення спеціальних правових норм, що частково обмежують застосування загальних приписів за окремими питаннями до цієї вікової групи, та до створення юридичних норм, що встановлюють додаткові гарантії для представників молоді у сфері застосування найманої праці.

Визначення поняття «диференціація правового регулювання праці молоді», на нашу думку, має вказувати на такі характерні риси цієї диференціації як її сутність, об'єкт та підстави. Виходячи з проведеного наукового дослідження, пропонуємо таке визначення диференціації правового регулювання праці молоді:

«Диференціація правового регулювання праці молоді – це наявність спеціальних норм для регламентації найманої праці осіб віком від 14 до 28 років (включно), обумовлене суспільно-об'єктивними обставинами, пов'язаними з тимчасовим етапом формування та розвитку людського організму, психіки та процесом загальної соціалізації особистості».

У чинному трудовому законодавстві диференційовані норми, що встановлюють особливості праці молоді, систематизовані в окремому розділі «Праця молоді» що, безумовно, є позитивною рисою вітчизняного законодавства [1, ст.ст.187-200]. Проте слід визнати, що правовим нормам, що регулюють працю молоді, не додає чіткості. Крім того, в сучасних умовах назріла необхідність значного розширення диференціації правового регулювання праці молоді. Розширення диференціації правового регулювання праці молоді має ґрунтуватися на чітких наукових розробках.

Наведені наукові обґрунтування, узагальнення та дефініції здатні скласти концептуальну підставу якісного вдосконалення законодавчого підходу до диференціації правового регулювання праці молоді.

Література

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. (Станом на 2011р.)

АНОТАЦІЯ

У статті проведений комплексний аналіз поняття диференціації у трудовому праві. Визначені елементи диференціації правового регулювання праці молоді, а саме: об'єкт диференціації, суб'єкти диференціації, сутність диференціації та підстави диференціації правового регулювання праці молоді. Визначене широке коло суб'єктів диференціації правового регулювання праці молоді. Виявлені особливості підстав диференціації праці молоді у порівнянні з підставами диференціації праці інших категорій працівників. Сформульоване визначення диференціації правового регулювання праці молоді.

SUMMARY

There is a comprehensive analysis of the concept of differentiation in labour law held in the article. The elements of differentiation of youth' labour regulation are identified, namely: the object of differentiation, differentiation subjects, the content and the grounds of the differentiation of youth' labour regulation. A wide range of differentiation' subjects of youth' labour regulation is defined. The particular qualities of differentiation's grounds of youth' labour in comparing with the grounds of differentiation of other workers' labour are identified. The definition of the differentiation of legal regulation of the of youth' labor is formulated.

2. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С.Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. Ч.1. – М.: Издательство Академии наук СССР, 1952. – С. 95-110.

3. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник. – 3-е изд., переработанное и дополненное / С.А. Комаров. – М.: Юрайт, 1997. – 416 с.

4. Трудовое право. Энциклопедический словарь. – М.: Издательство «Советская энциклопедия», 1979. – 832 с.

5. Юридическая энциклопедия / Ответственный редактор Б.Н. Топорнин. – М.: «Юристъ», 2001. – 1267 с.

6. Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В.Н. Толкунова // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 45-52.

7. Шебанова А.И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи. / А.И. Шебанова // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 121-125.

8. Шебанова А.И. Право и труд молодежи. Монография / А.И.Шебанова. – М.: Издательство «Юридическая литература», 1973. – 223 с.

9. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. Монография / Г.С. Скачкова. М.: МГИУ, 2003. – 316 с.

10. Штивельберг Ф.В. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве России: Автореферат дисс.... канд.юрид. наук. / Ф.В. Штивельберг. – Екатеринбург, 2004. – 27 с.

11. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

12. Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. проф. Р.З. Лившиц, проф. Ю.П. Орловский. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 480 с.

13. Лазор Л.И. Труд молодежи в условиях рыночной экономики: новые концептуальные подходы / Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – 2012. – №23. – С. 9-16