

## СЕКЦІЯ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

### ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ВІДНОСИНИ ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Бойко А.К., здобувач  
кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського та трудового права  
*Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*

У статті автор порушує питання єдності і диференціації норм трудового права, присвячених правовому регулюванню працевлаштування молоді. Визначає, що вік як особливість, притаманна суб'єкту, і яка визнається державою як критерій диференціації в правовому регулюванні праці, є досить складною характеристикою, адже визначення конкретної вікової категорії пов'язано зі специфікою місця останньої, що ґрунтується на об'єктивних критеріях фізіологічних можливостей, що відносяться до неї. Автором відзначається, що мета диференціації норм трудового права полягає у тому, щоб зрівняти в правах і можливостях їх реалізації, незважаючи на об'єктивні характеристики особистості, фактори роботи тощо. Автор вважає, що мета диференціації, яка покладена в основу працевлаштування молоді, зумовлена призначенням і змістом працевлаштування та особливостями зазначеної специфічної вікової категорії. Така мета проявляється в нормах права, присвячених сприянню у визначенні сфери свого професійного спрямування і забезпеченню можливості отримати роботу на певний період, необхідний для отримання досвіду і професійної впевненості в своїх силах.

**Ключові слова:** *молодь, працевлаштування, єдність, диференціація, рівність.*

В статье автор затрагивает вопрос единства и дифференциации норм трудового права, посвященных правовому регулированию трудоустройства молодежи. Определяет, что возраст как особенность, присущая субъекту, и которая признается государством в качестве критерия дифференциации в правовом регулировании труда, является достаточно сложной характеристикой, ведь определение конкретной возрастной категории связано со спецификой места последней, что основывается на объективных критериях физиологических возможностей, относящихся к ней. Автор отмечает, что цель дифференциации норм трудового права заключается в том, чтобы уравнивать в правах и возможностях их реализации, несмотря на объективные характеристики личности, факторы работы и т.п. Автор считает, что цель дифференциации, которая положена в основу трудоустройства молодежи, обусловлена назначением и содержанием трудоустройства, и особенностями указанной специфической возрастной категории. Данная цель проявляется в нормах права, посвященных содействию в определении сферы своего профессионального направления и обеспечению возможности получить работу на определенный период, необходимую для получения опыта и профессиональной уверенности в своих силах.

**Ключевые слова:** *молодежь, трудоустройство, единство, дифференциация, равенство.*

### Boyko A.K. THE UNITY AND DIFFERENTIATION OF NORMS OF LABOR LAW GOVERNING RELATIONSHIP BETWEEN YOUTH WORKING

The author reveals the question of the unity and differentiation of labor law norms, devoted to the legal regulation of youth employment. It's determined that age as a feature inherent in the subject, which is recognized by the state as a criterion of differentiation in the legal regulation of labor is a rather complex characteristic, because the definition of a specific age category is related to the specifics of the place of the latter, which is based on objective criteria of the physiological capabilities, that are related to it. The author notes that the aim of differentiating the norms of labor law is to equalize the rights and opportunities for their implementation, despite the objective characteristics of the individual, the factors of work, etc. The author believes that the purpose of differentiation, which is the basis for the employment of young people, is determined by the appointment and content of employment and the specifics of this age category. This aim is manifested in the norms of law, dedicated to assistance in determining the scope of their professional direction and providing the opportunity to get a job for a certain period, necessary to gain experience and professional self-confidence.

**Key words:** *youth, employment, unity, differentiation, equality.*

**Постановка проблеми.** Виникнення, існування та розвиток трудового права, як свідчить історія, пов'язані із втіленням у життя сподівань працюючих на дотримання ідеалів спра-

ведливості та рівності їхніх прав. Ці сподівання і прагнення визначили глибоку соціальну природу трудового права. І відбулося це, зокрема, за рахунок такої категорії, як єдність та дифе-



ренціяція норм трудового права, яку науковці однозначно визнають як категорію, що притаманна цій галузі права. Доцільність існування категорії єдності та диференціації норм якнайкраще висловлена О.І. Процевським, який зазначив, що наука трудового права цю категорію використовує для того щоб, по-перше, підкреслити рівність (єдність) норм трудового права стосовно всіх працюючих і, по-друге, підтвердити наявність особливостей правового регулювання суспільних відносин, які потребують збільшення або зменшення прав і обов'язків суб'єктів трудового права [1, с. 43]. Зокрема, у сучасних умовах забезпечення рівності у нормах трудового права, що стосуються працевлаштування молоді. Адже наразі в умовах зростаючих темпів трудової міграції проблема забезпечення гідною зайнятістю саме молодого покоління стає запорукою збереження трудового потенціалу розвитку українського суспільства.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблематика єдності та диференціації у трудовому праві була предметом дослідження таких видатних вчених, як О.І. Процевський, С.Л. Рабинович-Захар, А.І. Шебанова, Б.К. Бегічев та ін. Питання відображення у нормах трудового права специфічних положень про регулювання праці молоді проаналізовані у наукових дослідженнях О.О. Коваленко, Т.А. Коляди. Натомість проблема співвідношення загальних та особливих норм, що стосуються працевлаштування молоді, мали бути розкриті у світлі сучасних явищ, що відбуваються на ринку праці.

**Формулювання мети статті.** Автор має на меті розкрити питання єдності та диференціації норм трудового права, присвячених правовому регулюванню працевлаштування молоді.

**Виклад основного матеріалу.** У науці трудового права єдність та диференціація норм визначаються на підставі загального філологічного розуміння понять «єдність» як стійкого поєднання в одному цілому, нерозривності зв'язку окремих частин, яке характеризується тісним зв'язком, цілісністю і неподільністю [2, т. 1, с. 655], та «диференціація» як поділу чого-небудь на окремі елементи [2, т. 1, с. 548]. Так, у підручнику «Советское трудовое право» 1981 р. за ред. О.І. Процевського визначається, що єдність правових норм передбачає загальність принципів, вихідних, основоположних позицій [3, с. 50]. Диференціація виявляється у врахуванні особливостей тих чи інших відносин у цілому або особливостей окремих сторін чи рис цих відносин [9, с. 51].

Власне, і нині у чинному законодавстві, що впорядковує відносини із застосування найманої праці, бачимо принципове продовження такої проекції визначення єдності та диференціації норм трудового права як необхідного явища правового регулювання відносин у сфері праці, починаючи з Конституції України і продовжуючи у нормах Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). А саме: ст. 21 Конституції України визначає, що «всі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» [4]. Ст. 24 Конституції України вказує: «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути приві-

леїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [4, ст. 24]. Ст. 2-1 КЗпП України розвиває ці положення щодо відносин із найманої праці: «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [5, ст. 2-1]. Тобто у зазначених нормах встановлюється принцип рівності прав і можливостей для всіх громадян.

Відповідно, єдність у правовому регулюванні відносин у сфері праці передбачає загальність вихідних позицій у правовому регулюванні зазначених відносин, а диференціація у правовому регулюванні відносин у сфері праці проявляється у встановленні особливостей правового регулювання тих чи інших груп відносин, які зумовлюються об'єктивними факторами, пов'язаними з умовами праці, зі здоров'ям, віком, статтю працівника тощо [6, с. 23]. Єдність та диференціація норм трудового права є ефективним інструментом забезпечення рівності прав, свобод та законних інтересів людини, який іманентно притаманний цій галузі права.

Як слушно зазначає О.І. Процевський, єдність норм трудового права – одна з основних, головних його властивостей, яка зумовлюється колом суспільних відносин. Єдність правових норм (частин) в єдиній галузі права (цілому) об'єктивно зумовлюється принаймні двома критеріями: предметом – колом суспільних відносин, які виникають у разі застосування людого здатності до праці, і методом правового регулювання цих відносин. Крім того, на єдність, цілісність, спрямованість норм трудового права впливає такий важливий критерій, як внутрішня природна якість людини, яка її збуджує, спонукає до застосування своєї природної здатності до праці. Застосовувати здатність до праці, управляти нею може тільки її власник – людина. Тільки воля і розум людини як носія здатності до праці в змозі цілеспрямовано застосовувати працю і задовольняти свої потреби й інтереси. Саме ці властивості людини потребують єдиного мірила, єдиного підходу до оцінки всіх тих, хто застосовує свою здатність до праці [1, с. 40]. При цьому вчений наголошує, що є об'єктивні особливості умов праці, як і самої праці деяких категорій працівників, які потребують диференціації правового регулювання трудових відносин з метою забезпечення положень Конституції України

про рівність усіх у правах і свободах і рівність перед законом [1, с. 42]. Диференціація правового регулювання виражається шляхом встановлення спеціальних норм, що враховують цю специфіку.

Особливості правового регулювання трудових відносин, що дають підстави для встановлення диференціації норм трудового права, є доволі численними та різноманітними. О.М. Ярошенко відзначає, що в основі диференціації лежать стійкі суспільні критерії, які визначають розходження в умовах праці і вимагають відображення в нормах права. Ці критерії є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [7, с. 51].

Крім того, критеріями диференціації норм трудового права можуть виступати й інші соціальні фактори. Так, Ю.В. Владимірова вважає, що вік працівників у контексті трудового права – це взагалі юридичний факт, що породжує виникнення трудової дієздатності громадян як працівників і забезпечує динаміку правовідносин у сфері трудового права у зв'язку з нормативно зафіксованими етапами розвитку усередненої (не персоніфікованої) особистості працівника [8, с. 6]. Раціональне зерно у цій думці є. Бо справді, встановлення чинним трудовим законодавством віку, з якого дозволяється вступати у трудові правовідносини [5, ст. 188], є фактором, що формує трудову дієздатність людини.

Однак тільки досягнення віку замало. Як вказує О.О. Коваленко, «прийняти громадянина на роботу, тобто зробити його працівником, а отже, і наділити його трудовими правами й обов'язками й можливістю їх реалізувати можна тільки після досягнення ним встановленого в законодавстві віку» [9, с. 35–36]. Однак трудова праводієздатність характеризується поєднанням двох критеріїв – вікового й вольового [10, с. 7]. Бо встановлення віку, з якого можна вступати в трудові правовідносини, зумовлюється певними значущими факторами, роль яких не можна ігнорувати у виникненні трудової дієздатності. Йдеться про вольові фактори. Себто вік – це лише один із критеріїв трудової дієздатності, який тільки у поєднанні із вольовим критерієм може її породжувати і дозволяти вступати в трудові правовідносини.

Проте вік є тим визначальним фактом, який зумовлює специфіку законодавця у ставленні до регулювання відносин із застосування праці, із отримання роботи окремими громадянами, що і дозволило вченим віднести його до суб'єктних підстав диференціації. Б.К. Бегичев суб'єктну диференціацію правового регулювання праці визначав як відмінності в правовому становищі робітників і службовців, пов'язані з наявністю в правових інститутах спеціальних норм, зумовлених особливостями праці робітників і службовців [11, с. 138]. О.С. Пашков зазначав, що важливим моментом, який має бути врахований, є момент суб'єктний, а саме «хто» виконує свій трудовий обов'язок, яка реальна особистість ховається за загальноприйнятим і єдиним для всіх терміном «суб'єкт трудового права» [12, с. 38].

Щодо молоді найбільша кількість диференційованих правових норм на підставі суб'єктного критерію відноситься саме до прийняття на роботу.

Так, ст. 188 КЗпП України встановлює: «не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що їх замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює» [5, ст. 188]. Також «забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми» [5, ст. 190]. «Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові» [5, ст. 191].

Ці норми окреслюють можливу сферу застосування праці неповнолітньої молоді, упереджуючи її працевлаштування на небезпечні для неї роботи як шляхом встановлення заборони на укладення трудового договору на роботах, де є загроза життю та здоров'ю, так і через покладення на одного з батьків чи особу, що їх замінює, обов'язку надати дозвіл на застосування праці неповнолітнього. І зумовлене це, насамперед, віком неповнолітнього, який об'єктивно не дозволяє неповнолітньому досягнути наслідки для свого майбутнього, замінити навчання працею, застосування своєї здатності до праці на важких та небезпечних роботах, не звертання уваги на стан свого здоров'я тощо.

«Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років. Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом» [5, ст. 191]. Встановлення таких зменшених норм порівняно із повнолітніми працівниками чи працівниками, які мають досвід, також зумовлено віком молодіжної категорії, бо об'єктивно неповнолітній за своїм віком або повнолітній молодий робітник, який тільки-но вступає на роботу, внаслідок відсутності практичних навичок, професійного досвіду не може, як правило, впоратися із нормами, які встановлені для дорослих працівників, що такий досвід мають.

Для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвіт-



ніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і вперше приймається на роботу, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, а також інших категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, підприємствам, установам та організаціям встановлюється квота відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [5, ст. 196]. Працевдатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, після завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років [5, ч. 1 ст. 197].

Це також норма, встановлення якої переважно обґрунтовується віком молоді, який знов-таки зумовлює відсутність у неї необхідного професійного досвіду, що, своєю чергою, обґрунтовує небажання роботодавця брати її працівником і залишати працювати за наявності помилок у роботі. Варто цілком погодитися із Т.А. Колядою, «так склалося, що через недостатній практичний досвід, відсутність професійних знань, моральну невідповідність до конкуренції молоді досить проблематично реалізувати своє право на працю. Роботодавці віддають перевагу спеціалістам з досвідом» [13, с.167]. Тому на вирішення цих проблем і спрямований диференційований підхід законодавця у працевлаштуванні молоді, де норми законодавства, що закріплюють право на працю молоді, як і для всіх інших, визначають особливості у його реалізації через комплекс підвищених юридичних гарантій у сприянні її працевлаштуванню.

**Висновки.** Вік як особливість, що притаманна суб'єкту і визнається державою як критерій диференціації у правовому регулюванні праці, є досить складною характеристикою, адже визначення конкретної вікової категорії пов'язано зі специфікою місця останньої, яка ґрунтується на об'єктивних критеріях фізіологічних можливостей суб'єктів, що до неї належать. Варто погодитися із Т.А. Колядою, що основні риси диференціації за особливостями, притаманними певним суб'єктам, «відображають, насамперед, вікові відмінності суб'єктів права» [14, с. 126–127]. Своєю чергою зазначене логічно приводить до необхідності виведення мети застосування диференціації у правовому регулюванні працевлаштування. Варто відзначити, що забезпечення умов застосування праці, адекватних віковим мож-

ливостям деяких категорій громадян, – це не основна мета, це лише її частина. Видається, мета диференціації норм трудового права, яка пронизує всі його інститути, полягає у тому, щоб зробити рівними у правах та можливостях їх реалізації, незважаючи на об'єктивні характеристики особистості, фактори роботи тощо, які є перепорою на шляху доступності користування цими правами та можливостями, всіх громадян, які беруть участь у правовідносинах у сфері найманої праці. Що стосується диференціації, яка покладена в основу працевлаштування молоді, то тут метою є більш вузька ціль, зумовлена, власне, призначенням та змістом працевлаштування та особливостями зазначеної специфічної вікової категорії, якою виступає сприяння у визначенні сфери свого професійного напрямку та забезпечення можливості отримати роботу на певний, зумовлений необхідною практикою для отримання досвіду та професійної впевненості у своїх силах, період.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди: Серія «Право». Харків: ХНАДУ. 2007. Вип. 9. С. 39–48.
2. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. Видання друге, виправлене. К.: Аконтіт, 2006. Т. 1: А–К. 928 с.
3. Советское трудовое право / под общей ред. А.И. Процевского. Киев: Вища школа, 1981. 360 с.
4. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. / Верховна Рада України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
5. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. / Верховна Рада УРСР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/>
6. Комплекс навчально-методичного забезпечення Трудове право за вимогами кредитно-модульної системи навчання для студентів юридичного факультету / О.І. Процевський, В.О. Процевський, О.О. Коваленко, Р.І. Шабанов. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. 300 с.
7. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р. / За ред. В.С. Венедиктова. Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 51–55.
8. Владимирова Ю.В. Значение возраста работника в трудовом праве России: Автореф. дисс... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2002. 18 с.
9. Коваленко О.О. Особливості правового регулювання праці молоді: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Харків, 2005. 195с.
10. Коваленко О.О. Особливості правового регулювання праці молоді: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2006. 18 с.
11. Бегичев Б.К. Суб'єктная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве. Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. 1964. Вып. 2. С.137–139.
12. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., Госюриздат, 1961. 183 с.
13. Коляда Т.А. Працевлаштування молоді: проблеми правового регулювання. Право і безпека. 2010. № 2. С. 166–169.
14. Коляда Т.А. Основні критерії диференціації регулювання праці за трудовим законодавством. Право і безпека. 2003. № 2. С. 125–130.