

Реалізуючи право на самозахист трудових прав, кожен працівник стикається з питанням підстав застосування самозахисту, умов і меж, оскільки інакше він сам може стати правопорушником. Тому детальна регламентація здійснення права на самозахист буде гарантувати недопущення самоуправства, що представляє собою небезпеку притягнення до кримінальної чи адміністративної відповідальності.

Зазначене дає підстави стверджувати, що дослідження інституту самозахисту трудових прав працівників є вкрай актуальним як з теоретичної, так і практичної точки зору.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141..
2. Стоякин Г.Н. Меры защиты в современном гражданском праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Свердловск, 1973. – 22с.
3. Свердлык Г.А., Страунинг Э.Л. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав // Государство и право. – 1998.-№ 5.-С.17-24.
4. Підлубна Т.М. Самозахист як форма захисту суб'єктивних цивільних прав та інтересів // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки / Інститут держави і права ім.Корецького В.М. НАН України. – Київ, 2009. – Вип. 43. – С. 365-371.
5. Бурак В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів. //Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф.. Р.І.Кондратьєва. Збірник наукових праць. – Хмельницький. Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. – с. 27-28
6. Саликова Н. М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы / Н. М. Саликова //Современное право. – 2003. – № 7. – С. 2-4.

Стахів Б.О.

студентка,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МОЛОДЬ» ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Молодь завжди була і залишається особливою соціально-демографічною групою, якій притаманні свої специфічні ознаки. З огляду на це дослідження цієї групи уже впродовж тривалого часу привертає особливу увагу науковців, а саме поняття «молодь» досліджується численними науками.

У філософській, політичній, педагогічній літературі поняття «молодь» розглядається в соціальному аспекті. В цьому аспекті наголос робиться саме на особливості соціального становища, обумовлені соціально-психологічними властивостями такої групи суспільства, як молодь [1, с. 245].

В.М. Боряз, вважає, що молодь характеризується віковими межами від 14 до 35 років [2, с. 34]. До таких висновків він приходить, здійснивши ретельний аналіз близько 121 праці різних авторів, які досліджували вікові межі групи «молодь». Проаналізувавши ці праці, він встановив, що в 77 працях верхньою межею вказаної суспільної групи населення зазначено 30 років [3, с.65]. Проте, на думку автора та ще ряду вітчизняних учених, таких, наприклад, як І.С. Кон верхня вікова межа в 30 років в сучасному суспільстві є дещо заниженою і не відображає реальних соціальних процесів, і тому має бути розширеною до 35 років [4, с.13]. С.А. Чибіряєв стверджував, що до категорії «молодь» слід відносити осіб в так званому робочому віці, а саме : від 16 до 25 років [5, с. 12].

Особлива увага визначенню поняття «молодь» приділяється в юридичній науці. Зокрема, вивченню цього питання присвячені праці вчених-кримінологів (Г.М. Маньковського, Н.И. Ветрова та ін.) та фахівців з трудового права (Г.І. Шебанової, І.Ф. Арнольдї, І.І. Кондратьєва, Ю.М. Щотової, О.О. Коваленко, та ін.).

У кримінологічній літературі практично не подається визначення самого поняття «молодь», зате вчені виділяють вікові ознаки, за якими можна розпізнати цю соціально-демографічну групу. Так, Г.М. Миньковський до молоді відносить осіб у віці від 18 до 25 років [6, с. 307], а М.І. Ветров взагалі запропонував понизити максимальну межу до 21 року [7, с. 180].

Поняття «молодь» є відносно новим у трудовому праві України. Так, вперше це поняття почали вживати з кінця 50-х рр. Основи Союзу РСР та союзних республік про працю, кодекси законів про працю союзних республік, на відміну від раніше чинних кодексів, містили спеціальні глави, які мали назву «Праця молоді».

Важливий внесок в дослідженні питань, пов'язаних з працею молоді належить Г.І. Шебановій. Вона першою в науці трудового права дала визначення поняття «молодь», під яким запропонувала розуміти групу суспільства, що відрізняється від інших робітників і службовців як за віком, так і за особливостями свого положення у сфері трудових правовідносин, обумовленими початком трудової діяльності, а також поєднанням праці з навчанням. Г.І. Шебанова стверджувала, що визначаючи вікові рамки молоді, слід вважати, що нижня вікова межа молоді збігається з віком, з якого допускається прийняття на роботу, а верхня вікова межа дорівнює 27-30 рокам. Такі вікові рамки вона обґрунтовувала тим, що власне до 27-30 років закінчується біологічне становлення організму, завершується

формування професійних інтересів і первісна професійна підготовка в основній масі молоді, що встає на трудовий шлях, а також спливає строк дії встановлених додаткових гарантій для молодих робітників і службовців [8, с. 122].

Оскільки наше дослідження направлене на те, щоб дати визначення поняттю «молодь», як суб'єкту правовідносин саме у сфері працевлаштування, то найбільш вдалим мені здається визначення, запропоноване Ю.М. Щотовою. Вона визначає молодь як категорію осіб віком від 14 до 28 років, якій з метою залучення до продуктивної суспільної праці у період початкового соціального становлення, законодавством встановлюються додаткові, порівняно з іншими працівниками, пільги та гарантії щодо працевлаштування, професійного навчання та трудової діяльності [9, с. 38].

З огляду на вищенаведені підходи науковців до визначення поняття «молодь» можна з впевненістю стверджувати, що всі вони по своїй суті зводяться до визначення віку молодої особи. Саме за віком ми можемо встановити чи підпадає ця конкретна особа під категорію молодь, а вже вікову межу ми визначаємо використовуючи соціальний, біологічний, психологічний, правовий аспекти.

В чинному законодавстві визначення поняття «молодь» можна зустріти в Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». Так, у ст. 1 вказаного Закону зазначається, що молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років [10]. З аналізу цієї норми вбачається, що законодавець, даючи визначення поняттю «молодь» відштовхується від двох ознак: належності до громадянства України та віку таких осіб. Я вважаю, що даючи визначення поняттю «молодь» як суб'єкту трудових правовідносин, брати за основу таку ознаку, як належність до громадянства України є не зовсім вірно, оскільки це свого роду обмежує права іноземних громадян та осіб без громадянства, які прибули в Україну, щоб реалізувати своє право на працю. Також це не узгоджується зі ст. 43 Конституції України, яка проголошує, що кожному гарантується право на працю. І в цьому розумінні під категорію «кожен» включаються не лише громадяни України, а й усі інші особи (іноземці, особи без громадянства тощо), які на законних підставах перебувають та працюють на території України. Встановлення законодавцем вікових меж від 14 до 35 років, завдяки яким ми можемо ідентифікувати таку категорію як молодь, на мою думку, є цілком правильним та повністю враховує біологічний, соціальний, психологічний та правовий аспекти виділення та існування такої соціально-демографічної групи.

Як відомо, для вступу в трудові правовідносини особа повинна володіти трудовою правосуб'єктністю. Тому при визначенні поняття

«молодь» я вважаю за доцільне враховувати трудову правосуб'єктність таких осіб.

Що ж слід розуміти під трудовою правосуб'єктністю молодих працівників? Наприклад, Є.М. Аكوпова визначає правосуб'єктність як здатність мати і особисто здійснювати трудові права і обов'язки, а також нести юридичну трудову відповідальність – бути деліктоздатним [11, с. 13]. Б.К. Бегічев повністю відкидає можливість включення деліктоздатності до складу трудової правосуб'єктності, вважаючи, що у неї входять лише трудова правоздатність та дієздатність [12, с. 64]. Я належу до прихильників позиції про існування трудової праводієздатності. Відповідно до цієї точки зору, трудова правоздатність настає одночасно з трудовою дієздатністю, вони свого роду становлять одне ціле, яке й можна назвати поняттям трудової правосуб'єктності. Зокрема, такої думки дотримувались М.Г. Александров, К.С. Батигин, Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський, Н.І. Матузов і А.В. Малько, О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Г.І. Шебанова.

Отже, для того, щоб особа могла стати суб'єктом трудових правовідносин, вона повинна володіти трудовою правосуб'єктністю. Така трудова правосуб'єктність повинна включати у себе трудову правоздатність та дієздатність (праводієздатність). При цьому і правоздатність, і дієздатність повинні наставати одночасно і виводитись з двох основних критеріїв – вікового і вольового. Віковий критерій передбачає, що особа набуває трудову праводієздатність за загальним правилом з 16 років, а в окремих випадках, визначених законом, і з 14-15 років. Вольовий критерій полягає у тому, що для того, щоб набутти трудову правосуб'єктність особа повинна бути, по-перше, психічно здоровою, а по-друге, чітко ставити собі мету, здійснюючи той чи інший вид діяльності і прагнути досягти її кінцевого результату – створення матеріального чи духовного блага.

З урахуванням усіх цих ознак та підсумовуючи наукове та законодавче закріплення даного поняття, я пропоную розуміти під поняттям «молодь» – категорію осіб, віком від 14 до 35 років, що перебувають на початковому етапі соціалізації, наділені трудовою правосуб'єктністю та користуються додатковими, порівняно з іншими працівниками пільгами та гарантіями.

Список використаних джерел:

1. Соціальна філософія: Короткий енциклопедичний словник / Заг. ред. і уклад.: В.П. Андрущенко, М.І. Горлач. – Київ-Харків: ВМП «Рубікон», 1997. – 400 с.
2. Боряз В.Н. Методологические принципы определения понятия «молодежь» // Человек и общество. М. – 1969. – С. 34.

3. Боряз В.Н. Молодежь. Методологические проблемы исследования. – Л., 1973. – 125 с.
4. Головатий М.Ф. Соціологія молоді : Курс лекцій. – К.: МАУП, 1999. – 224 с.
5. Чибириев С.А. Буржуазное государство и молодежь. – М.: Юрид. лит., 1984. – 224 с.
6. Маньковський Г.М. Преступность несовершеннолетних и молодежи // Криминология. – М., 1976.
7. Ветров Н.И. Профилактика правонарушений среди молодежи. – М., 1980.
8. Шебанова А.И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 122.
9. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні. – Моногр. – К.: АПСВ, 2007. – 192 с.
10. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. // відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16 – Ст. 167.
11. Аكوпова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). – М.: Экспертное бюро, 1997. – 304 с.
12. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. – М.: Юрид. лит., 1972. – 248 с.