

ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВА НЕПОВНОЛІТНІХ НА УЧАСТЬ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Монастирський І.І., студент ННПП НАВС

Науковий керівник: к.ю.н., доцент, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін ННПП НАВС Лебідь В.І.

Відповідно до статистичної інформації отриманої дослідженнями Держкомстатом, населення України віком від 14 до 17 років складає 1 867 321 осіб, що безперечно можна визнати великою кількістю. Дана група населення на законодавчому рівні, згідно зі ст.6 Сімейного кодексу, ст. 32 Цивільного кодексу визначається як «неповнолітні». Неповнолітні, будучи у віці, якому притаманні певні особливості психофізичного розвитку, знаходяться на етапі завершення первинної соціалізації, а від можливості їх самовизначення залежить подальше їх формування як громадянина та особистості. Підтвердження важливості цього життєвого етапу можна зустріти в соціологічних працях. Наприклад І.С.Кон констатує, що: «Перед неповнолітніми стоїть завдання соціального та особистісного самовизначення, яке означає чітке орієнтування й визначення свого місця в дорослому світі», тому законодавство різних держав встановлює особливий правовий режим для даної категорії в трудових відносинах.

Вітчизняне законодавство в сфері трудових відносин закріплює особливий статус неповнолітніх, визначаючи те, що вони «привірюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами». Стаття 188 КЗпПУ визначає 3 можливі способи участі цієї категорії осіб в трудових відносинах:

1) Загальний, який визначає недопускання прийняття осіб молодше 16 років на роботу.

2) Погоджувальний, який передбачає необхідність надання згоди батьків, або осіб, що їх замінюють для осіб, які досягли 15 річного віку.

3) Особливий, передбачений для учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних за загодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Подібним чином визначаються можливі способи участі неповнолітніх осіб в трудових відносинах законодавством штату Огайо. Однак, певна особливість існує в для осіб у віці 14-15 років, оскільки Кодексом Огайо встановлено, що «Особи віком до 16 років для прийому на роботу зобов'язані отримати дозвіл на працевлаштування». Даний дозвіл передбачає необхідність подання заяви неповнолітнім до Комерційного департаменту Огайо в якій зазначаються відомості про заявника, дозвіл батьків, дозволів уповноваженої особи та відомості про бажане місце робити. Також встановлена необхідність отримання даного дозволу для кожного нового місця працевлаштування, що дає змогу стежити за дотриманням обов'язків роботодавців та забезпеченням прав неповнолітніх. В Україні дана процедура має значно простіший характер, що часто призводить до порушень законодавства про працю, тому логічним є розроблення подібного механізму й у вітчизняній правовій системі.

Таким чином, можливість працювати в неповнолітніх осіб, з дотриманням особливих вимог, в Україні виникає з 14 років, а роботи на яких забороняється праця неповнолітніх визначається Наказом МОЗ від 31.03.1994 № 46. Існування даного переліку носить, звичайно, позитивний характер, але незрозумілим є відсутність у вітчизняному законодавстві заборони залучати неповнолітніх до робіт, які спричиняють негативний вплив їх духовному, моральному та соціальному розвитку. Така заборона, наприклад, визначена пунктом (а), 39 секції Акту про правила зайнятості Нью-Брансвіка, яким заборонено залучати осіб молодше 16 років до робіт, які « небезпечні або шкідливі для здоров'я дитини, її благополуччя, морального та фізичного розвитку». Хоча Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права дитини, яка в ч1,ст. 32 покладає обов'язок на держав-учасниць захищати дітей від виконання будь-якої роботи, яка може завдавати шкоди її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку. Через це актуальним є

1) Доповнення ч.1 статті 190 КЗпПУ «Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років» положенням про заборону застосування праці таких осіб, на роботах, які можуть завдати шкоди їх розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку;

2) Розроблення Переліку робіт, які можуть спричинити негативний вплив на ці визначені сфери.

Отже, неповнолітні в трудових відносинах є особливою категорією осіб щодо яких встановлений особливий порядок працевлаштування, заборони щодо залучення цих осіб до певних робіт, особливий порядок їх обліку та інші особливості, які визначені вітчизняним законодавством, але потребують певного покращення.

ПРОБЛЕМА КОДИФІКАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Мірошніченко І.Т., студент ННІПП НАВС

Науковий керівник: старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін ННІПП НАВС Кривчук В.О.

Швидкий розвиток в Україні державної системи соціального забезпечення, формування самостійної галузі соціального забезпечення наполегливо ставлять на порядок денний проблему кодифікації законодавства, яка опосередковує дану сферу суспільних відносин. Причин тому декілька. Насамперед - це відсутність в галузевому законодавстві всеоб'ємного «стержневого» акту, наявність великої кількості актів різної юридичної сили, труднощів в пошуках необхідного нормативного матеріалу і його використання. Не менш важлива і та обставина, що основні нормативні акти, які стосуються соціального забезпечення, а також суміжних правових відносин, були прийняті в ті роки, коли ще не склалась єдина державна система державного забезпечення, ідея галузі права соціального забезпечення не була обґрунтована, а наукові розробки велись недостатньо.

Необхідність кодифікації визнають багато вчених, але питання про форму кодифікаційного акту вирішується ними по-різному. Одні рахують оптимальною формою подібного акту - кодекс, інші ж автори - основи законодавства. Але подібні пропозиції є недостатньо переконливими.

Недостатньо обґрунтованою є пропозиція про прийняття одночасно основ законодавства про соціальне забезпечення і пенсійного кодексу. При такому вирішенні проблеми буде прийнято два акти однакової юридичної сили, що роздвоїть дану галузь. Крім того, прийняття пенсійного кодексу чи кодексу соціального забезпечення потягне за собою зниження динамізму.

Вчені вважають, єдиним, основним актом про соціальне забезпечення повинен бути загальний закон про соціальне забезпечення.

Розробка проекту закону повинна передувати рішенням ряду питань теоретичного і практичного плану. Перш за все, це питання про верховенство закону як форми нормативного акту в ієрархії актів соціального забезпечення. Необхідно сконцентрувати всі основоположні норми в одному законі і застосовувати їх безпосередньо. В підзаконні акти на зразок постанов треба включати лише норми процедурного, процесуального характеру (про порядок звернення за забезпеченням, документи про вирахування стажу і заробітку, про порядок забезпечення, про порядок надання допомоги, про порядок розгляду спірних питань, виплати пенсій і допомоги чи обмеження нормотворення органів управління).

З питанням про підняття ролі закону в галузі законодавства про соціальне забезпечення пов'язане питання про розмежування компетенції в сфері соціального забезпечення. Однак точного розподілу компетенції тут не існує, що знижує якість правового регулювання.

Необхідно більш конкретніше встановити права органів місцевого самоврядування по регулюванню надання окремих видів соціального обслуговування.