

та, зокрема, на захист свободи праці внутрішніх переселенців, вимушених покинути своє постійне місце проживання у результаті російської агресії.

Список використаних джерел:

1. Индия: Девятнадцатый периодический доклад государства-участника, подлежащий представлению в 2006 г. от 26.01.2006 г. (CERD/C/IND/19). / ООН, Комитет по ликвидации расовой дискриминации. – Женева, 2006. – 52 с.
2. The Constitution of India (As modified up to the 1st December, 2007). / Government of India, Ministry of Law and Justice. – New Delhi: Government of India Press, 2007. – 443 p.
3. The Equal Remuneration Act: Law № 25 of 1976; along with the Equal Remuneration Rules, 1976: with short notes. – New Delhi: Universal Law Publ. Co., 2007. – 15 p.
4. The Industrial Disputes Act: Law of the Republic of India № 14 of 11.03.1947. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <https://mahakamgar.maharashtra.gov.in/images/pdf/industrial-disputes-act-1947.pdf>
5. The Factories Act: Law of the Republic of India № LXIII of 23.09.1948. // Factories law manual. – New Delhi: Central Law Office, 1971. – 175 p.
6. Maharashtra Employment Guarantee Act № XX of 1977. // Maharashtra Government Gazette. Extraordinary. – Mumbai: The Government Central Press, 1977. – Part V. – P. 179.
7. The National Rural Employment Guarantee Act № 42 of 5.09.2005. // The Gazette of India. Extraordinary. – New Delhi: Government of India Press, 2005. – Part II. – Sect. 1. – P. 1-16.

Крижановська А.А.

студентка,

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

ЩОДО ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

В умовах реформування Української державності, створення нових галузей законодавства, що регулюють відносини в різних сферах життя суспільства, змін і вдосконалення структури органів державної влади і місцевого самоврядування досить актуальними постають проблеми забезпечення прав і свобод людини, особливо дитини, чіткого правового регулювання статусу неповнолітніх, підвищення ефективності заходів, спрямованих на надійне забезпечення їх правового захисту. Необхідність особливого режиму охорони неповнолітніх обумовлена насамперед наявністю у них характерних вікових фізіологічних і психологічних особливостей, що визначають їх підвищену вразливість і сприйнятливність до зовнішніх впливів.

Особливості підходу до захисту неповнолітніх, створення додаткових гарантій охорони їхніх прав, свобод і законних інтересів викликані також усвідомленням важливості створення найсприятливіших умов для їх повноцінного розвитку, належного виховання з метою закладення надійних підвалин майбутнього людства [1, с. 271].

В ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно до ч. 5 ст. 43 Основного

Закону неповнолітні працівники не тільки мають це право нарівні з іншими, а й є суб'єктами, які потребують підвищеної охорони їхньої праці [2, ст. 43].

Якщо звернутися до ст. 187 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), то неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [3, ст. 187]. Умови праці неповнолітніх на виробництві повинні відрізнятися від умов праці дорослих працюючих. Це пояснюється як фізіологічними особливостями організму підлітків, який тільки формується, так і відсутністю у більшості з них відповідної професії і спеціальності. Саме ці обставини і визначили відмінність правового регулювання їхньої праці, хоч за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їх права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працюючих. У той же час в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці їм надаються пільги.

З метою охорони здоров'я неповнолітніх ст. 188 КЗпП не допускає прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Як виняток, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років при письмовій згоді одного з батьків або особи, що їх замінює [3, ст. 188].

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення ними двадцяти одного року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу неповнолітніх) і щорічного обов'язкового медичного огляду до досягнення ними 21 року.

Держава намагається не допускати застосування праці неповнолітніх на важких роботах і роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці. Це чітко визначено у ст. 190 КЗпП. Крім цього, у КЗпП зазначено, що забороняється залучати осіб молодше 18 років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ця заборона передбачена також і ст. 11 ЗУ «Про охорону праці» [4, ст. 11].

Крім того, ця стаття та ст. 192 КЗпП закріплює гарантію дотримання встановленої законом тривалості робочого часу для неповнолітніх. Вона забороняє використовувати працю осіб, що не досягли вісімнадцяти років на надурочних і нічних роботах, а також на роботах у вихідні дні навіть при згоді неповнолітнього або за надзвичайних умов. Оскільки для неповнолітніх осіб передбачено встановлення скороченої тривалості робочого часу, вбачається недопустимим залучати цих осіб до чергування та режиму роботи з ненормованим робочим днем.

Що стосується заробітної плати, то працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Тобто, скорочення робочого часу для неповнолітніх означає, що їх скорочений робочий час оплачується за тією ж тарифною

ставкою (тим же посадовим окладом), що й нормальний робочий день дорослого працівника тієї ж спеціальності, кваліфікації та за інших рівних умов.

Охороні праці неповнолітніх надається багато уваги і у міжнародно-правовому регулюванні, їй присвячено багато конвенцій та рекомендацій МОП.

Наприклад, у ст. 7 Конвенції МОП «Про мінімальний вік для прийому на роботу» зазначено, що прийом на роботу осіб, які досягли 14-річного віку допускається за наявності таких умов: а) ці особи повинні бути учнями загальноосвітніх шкіл чи інших навчальних закладів відповідної класифікації; б) виконувана робота має бути легкою і не завдавати шкоди здоров'ю чи розвитку; в) робота не повинна завдавати шкоди відвідуваності навчального закладу, порушувати навчальний процес і виконуватися у вільний від навчання час; г) отримано згоду одного з батьків або особи, яка його замінює [5, ст. 7].

Отже, на підставі всього вищенаведеного, можна зробити висновок, що за допомогою законодавства про охорону праці держава здійснює захист неповнолітніх при виконанні ними трудових обов'язків, враховуючи всі фізіологічні та психологічні особливості їх віку; захищає від перевантажень і небезпек; встановлює чіткі критерії та обмеження щодо прийняття неповнолітніх осіб на роботу, робочого часу, заробітної плати, умов праці тощо. Держава чітко регламентує права неповнолітніх осіб та створює додаткові гарантії охорони їхніх свобод та законних інтересів.

Список використаних джерел:

1. Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 56. – Київ, 2012. – 680 с.
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 із змінами, внесеними згідно із законами України: станом на 30. 09. 2016. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Назва з екрана.
3. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 із змінами, внесеними згідно із законами України: станом на 07. 01. 2017. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Назва з екрана.
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 із змінами, внесеними згідно із законами України: станом на 05. 04. 2015. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. – Назва з екрана.
5. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція № 138. – Женева, 1999. – 994 с.