

СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ ТА В УКРАЇНІ

Сидоренко А.С., Бабій Ю.С.

Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена питанню особливостей правового регулювання праці неповнолітніх осіб на міжнародному рівні та в Україні. Визначено основні права та гарантії цієї категорії працюючих осіб, як у міжнародному законодавстві так і на національному рівні. Доведено, що неповнолітні працівники мають певні переваги у процесі праці яких роботодавець повинен чітко дотримуватися.

Ключові слова: неповнолітня особа, вік допуску до роботи, легка праця.

Постановка проблеми. Право на працю є одним із невід'ємних прав людини. Воно визначене і закріплене у міжнародно-правових актах як універсального, так і регіонального характеру, а також гарантується статтею 43 Конституції України. Враховуючи те, що Україна обрала євроінтеграційний напрям розвитку своєї соціальної політики, гостро постала потреба реформувати чинне законодавство у сфері соціального захисту населення, у тому числі спеціальні правові норми, що регулюють працю неповнолітніх та встановлюють певні гарантії для цієї категорії громадян. Тобто, можемо говорити про диференціацію правового регулювання праці цієї категорії працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання правового регулювання праці неповноліт-

ніх в науці трудового права досліджувалося багатьма науковцями, серед яких є Д. В. Назаров, К. А. Шумеляк, О. А. Теличко та інші. І при цьому дане питання залишається вкрай актуальним і потребує більш детального розгляду.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження правового регулювання праці неповнолітніх в країнах Європейського Союзу та виокремлення основних напрямків його реформування в Україні.

Виклад основного матеріалу. Політика Європейського Союзу з охорони праці неповнолітніх розвивалася протягом багатьох років і на даний час є однією з найдосконаліших у світі, що не можна сказати про Україну. Фундамент цієї політики складає ґрунтовна, досконала та повна

законодавча база, а також ряд дій не законодавчого характеру, зокрема, інформаційні заходи, роз'яснення тощо, що сприяють забезпеченню соціального захисту неповнолітніх.

Велике значення для розвитку трудового права Європейського Союзу мають Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року, Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року та Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року, в яких відображаються основні стандарти охорони праці усіх працівників, у тому числі й неповнолітніх.

Так, у статті 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплено основні права дітей та підлітків, що стосуються їх соціального захисту, зокрема, у частині другій встановлено заборону прийняття неповнолітніх на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я. Частина п'ята даної статті визнає право молодих працівників і учнів на справедливу заробітну плату або іншу відповідну допомогу, а частина шоста – передбачає, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час [1].

Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року закріплює право неповнолітніх отримати початкове професійне навчання достатньої тривалості з метою дозволити їм адаптуватися до вимог їхнього майбутнього трудового життя, а для молодих працівників подібне навчання має проводитися в робочий час; а також обов'язок держав вживати всіх необхідних заходів щодо коригування трудового законодавства, яке застосовується до неповнолітніх, з метою задоволення потреб їхнього особистого розвитку, професійного навчання та доступу до зайнятості. Зокрема, згідно з пунктом 22 цієї Хартії має бути обмежена тривалість робочого часу – без будь-якої можливості обійти дане обмеження за допомогою використання понаднормової роботи – та робота в нічний час має бути заборонена стосовно працівників, які не досягли 18 років, крім випадку з певними видами робіт, встановленими в національному законодавстві або правилах [2].

Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року у статті 32 встановлює заборону використання дитячої праці та охорону праці молоді, а також обов'язок роботодавця створити умови праці, які мають відповідати віку неповнолітніх працівників. Крім того, дана категорія працівників забезпечується захистом від експлуатації і залучення до будь-якої праці, яка може завдати шкоди їхній безпеці, здоров'ю, фізичному, розумовому, моральному або соціальному розвитку, або яка перешкоджає здобуванню ними освіти [3].

Одним із основних спеціальних актів, що регулює працю неповнолітніх в Європейському Союзі, є Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» від 22 червня 1994 року. Вона закріплює за цією категорією працівників спеціальні правові гарантії, зокрема:

- мінімальний вік допуску до роботи – не менше 15 років;
- відповідність умов праці їх віку;

- обов'язок роботодавця інформувати неповнолітніх, а також їх законних представників, про можливі ризики;

- безоплатний медичний огляд і моніторинг їхнього здоров'я через регулярні проміжки часу;

- заборону виконувати роботу, яка об'єктивно перевищує фізичні чи психологічні здібності неповнолітніх;

- максимальний час праці, який не повинен перевищувати 8 годин на добу і 40 годин на тиждень;

- заборону працювати в нічний час, зокрема або з 22:00 до 6:00, або з 23:00 до 7:00;

- мінімальний період відпочинку – безперервно 12 годин протягом кожної доби;

- обов'язкову перерву не менше 30 хвилин, якщо тривалість щоденної праці перевищує 4,5 години;

- обов'язкову щорічну відпустку, яка для неповнолітніх, що поєднують роботу з навчанням, повинна по можливості співпадати зі шкільними канікулами;

- компенсуючий період відпочинку протягом 3 тижнів, якщо було застосовано працю підлітків для відвернення негативних наслідків формажорних обставин [4].

Крім того, у статті 5 Директиви Ради Європейського Союзу № 91/383/ЄЕС встановлено обов'язок роботодавця забезпечити спеціальний медичний нагляд неповнолітнього працівника не тільки під час трудових правовідносин, а й після їх завершення [5].

У зв'язку з цим, слід погодитися з думкою Д. В. Назарова, який пропонує доповнити статтю 191 чинного КзпП України частиною другою та викласти її в наступній редакції: «Після звільнення неповнолітньої особи, якщо з нею був укладений письмовий договір, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний надати медичний нагляд один раз на рік, до досягнення такою особою повноліття» [6, с. 97].

Важливе місце у сфері соціального забезпечення посідає Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий), який, на жаль, досі не ратифікований Україною, незважаючи на те, що закріплює основні гарантії праці працівників, у тому числі і неповнолітніх.

Крім вищеперелічених правових актів, у сфері захисту праці неповнолітніх в країнах Європейського Союзу широко використовуються конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. Зокрема, Конвенція № 138 від 1 червня 1973 р. «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» встановлює, що мінімальний вік для прийняття на роботу не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років. При цьому в абзаці четвертому статті 3 даної Конвенції закріплено право держави знизити цей вік до 14 років, за умови, що економіка і система освіти цієї держави недостатньо розвинені, і відповідно до абзацу п'ятого, така держава повинна включити до своїх доповідей про виконання цієї Конвенції заяву про те:

- а) що причини, які обумовили таке рішення, не змінилися; або

- б) що вона відмовляється від свого права скористатися вищенаведеними положеннями, починаючи з певної дати [7].

Рекомендація МОП щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146 наголошує на тому, що держава повинні вживати заходів для забезпечення того, щоб був досягнутий і зберігався задовільний рівень умов, в яких працюють за наймом або інакше діти і підлітки молодші за вісімнадцять років. Ці умови повинні суворо контролюватись [8].

Конвенція МОП № 124 про медичний огляд молодих людей для підземних робіт встановлює обов'язок проведення ретельного медичного огляду і періодичних оглядів не рідше ніж один раз на рік для працівників, віком до 21 року [9].

Крім того, певні стандарти щодо захисту трудових прав були вироблені і Радою Європи, яка, як зазначає К.А. Шумеляк, є «найвпливовішою міжнародною організацією на європейському континенті, головною метою якої є забезпечення прав людини» [10, с. 293]. Основоположним актом, що регулює працю, у тому числі і працю неповнолітніх, в межах цієї організації є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, прийнята у Римі 4 листопада 1950 року.

Право неповнолітніх на працю закріплено також і на національному рівні законодавства України. Особливості диференціації правового регулювання праці цієї категорії осіб полягає у виникненні, зміні і припиненні трудових правовідносин, правовому регулюванні робочого часу і часу відпочинку, оплаті праці, наданні відповідних гарантій, пільг та переваг для цієї категорії працюючих у порівнянні із загальними суб'єктами трудового права. На даний час основне місце в системі законодавства у цій сфері посідає Кодекс законів про працю України, а саме глава XIII якого і регулює трудові правовідносини, суб'єктом яких є неповнолітні особи. Так, стаття 187 КзпП встановлює, що 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 [11].

Як правило, на роботу приймаються особи, яким виповнилося 16 років. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи після досягнення ними 14-річного віку. Приймаючи на роботу неповнолітню особу, роботодавець повинен дотримуватись не тільки загальних норм, які поширюються на всіх без винятку працівників, але й спеціальних, які визначають особливий правовий статус цієї категорії працівників.

Слід зазначити, що в законодавстві використовується поняття «легка праця», проте легальне визначення даного поняття відсутнє. Тому, можна підтримати думку О. А. Теличко, яка пропонує доповнити статтю 188 КзпП України частиною, яку необхідно викласти в наступній редакції: «Легка робота означає будь-яку працю, яка не є шкідливою для безпеки, здоров'я або розвитку молоді та не перешкоджає навчанню в школі, участі в програмах професійного спрямування чи навчання, затверджених компетентними органами,

або їх здатності отримувати користь від навчання» [12]. Також, слід звернути увагу на порівняння вищезгаданої статті з проектом Трудового Кодексу. Стаття 188 КзпП України містить положення про вік, з якого особа може приступити до праці, де визначено шістнадцятирічний, п'ятнадцятирічний та чотирнадцятирічний вік допуску особи до роботи. В свою чергу стаття 19 проекту містить положення про те, що організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків, або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку.

Регулювання праці неповнолітніх здійснюється й іншими законами України, які спрямовані на захист цієї категорії працівників. Так, Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року встановлює основні напрямки соціального забезпечення молоді, у тому числі і право на працю [13].

У статті 11 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року закріплено заборону залучати неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [14].

На законодавчому рівні встановлено також обов'язковий попередній медичний огляд для неповнолітніх працівників, і в подальшому, до досягнення ними 21 року, ці особи щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (стаття 191 КзпП) [11]. Відповідно до статті 189 КзпП та статтей проекту Трудового Кодексу роботодавці в яких працюють неповнолітні особи повинні вести спеціальний облік даної категорії працівників.

Тривалість робочого тижня для працівників віком від 16 до 18 років складає 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень. Крім того, тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку [11].

КзпП України та Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року встановлює, що особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день [15]. У свою чергу, стаття 195 КзпП гарантує неповнолітнім особам надання щорічної відпустки у зручний для даної категорії працівників час [11].

Також заслуговує на увагу стаття 280 проекту Трудового Кодексу, яка закріплює положення щодо використання праці неповнолітніх. Відповідно нормою цієї статті забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах,

де вони можуть зазнати загрози фізичного, психічного чи сексуального насильства. А також, новелою проекту відповідно до вищевказаної статті є заборона приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб.

Тобто, особливістю чинного Кодексу законів про працю України та проекту Трудового Кодексу є встановлення диференційованих норм щодо особливостей правового регулювання праці неповнолітніх.

Висновки і пропозиції. Нормативно-правові акти Європейського Союзу встановлюють основні стандарти та гарантії соціального забезпечення неповнолітніх, які повинні бути прийняті за приклад нашої державою, оскільки роботодавці досить часто зловживають своїми правами і уникають укладення трудового договору з непо-

внолітніми особами, оскільки на роботодавців одразу ж покладаються додаткові обов'язки щодо надання та забезпечення відповідними правами та гарантіями цих осіб.

Але, слід зауважити, що законодавство України у сфері регулювання праці неповнолітніх в цілому відповідає стандартам та вимогам Європейського Союзу.

Однак необхідно відмітити й те, що деякі положення національного законодавства потребують доопрацювання. Зокрема, потребує ратифікації Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий). Крім того, необхідно встановити перелік легких робіт, які можуть виконувати особи віком з 14 років. Саме тому, на законодавчому рівні повинні бути закріплені норми, щодо належного захисту неповнолітніх осіб.

Список літератури:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 12. – С. 51. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
2. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
3. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524.
4. О защите работающей молодежи: Директива Совета Европейского Союза 94/33/ЕС от 22 июня 1994 г. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docs.pravo.ru/document/view/28422960/>.
5. Про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням: Директива Ради Європейського Союзу № 91/383 СЕС від 25 червня 1991 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45884>.
6. Назаров Д. В. Гармонізація правових норм України з охорони праці молодих працівників із законодавством Європейського Союзу / Д. В. Назаров // Наше право. – 2008. – № 1. – С. 95-100.
7. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_054.
8. Рекомендація МОП щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_077.
9. Конвенція про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях № 124. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_060.
10. Шумеляк К. А. Відповідність законодавства України стандартам Ради Європи щодо захисту трудових прав молоді та жінок / К. А. Шумеляк // Часопис Київського університету права. – 2014. – № 3. – С. 292-297.
11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
12. Телично О. А. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці молоді / О. А. Теличко // Право і суспільство. – 2016. – № 1 (ч. 2). – С. 59-64, с. 63.
13. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.
14. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/paran67#n67>.
15. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр/paran48#>.

Сидоренко А.С., Бабий Ю.С.

Полтавский юридический институт

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ И В УКРАИНЕ

Аннотация

Статья посвящена вопросу особенностей правового регулирования труда несовершеннолетних на международном уровне и в Украине. Определены основные права и гарантии этой категории работающих лиц, как в международном законодательстве так и на национальном уровне. Доказано, что несовершеннолетние работники имеют определенные преимущества в процессе труда которых работодатель должен четко соблюдать.

Ключевые слова: несовершеннолетний, возраст допуска к работе, легкая работа.

Sydorenko A.S., Babiy Y.S.

Poltava Law Institute

Yaroslav Mudryi National Law University

SPECIFICITY OF THE LEGAL REGULATION OF THE WORK OF JUVENILES AT THE INTERNATIONAL LEVEL AND IN UKRAINE

Summary

The article is devoted to the issue of peculiarities of legal regulation of work of minors at the international level and in Ukraine. The basic rights and guarantees of this category of working people are determined, both in international legislation and at the national level. It is proved that under-age workers have certain advantages in the labor process of which the employer must strictly observe.

Keywords: minor, age of admission to work, easy job.