

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-79>

УДК 349.2

Овсієнко К.С.

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МАЛОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Анотація. Стаття присвячена питанню правового регулювання праці малолітніх. Законодавство України закріплює статус працівників лише за особами, які досягли 14-ти років. Проаналізувавши зміст роботи, яку виконують діти до 14-ти років в театрах, кіно, рекламі тощо, зроблено висновок про те, що відносини, які виникають у зв'язку з виконанням такої роботи є трудовими. Встановлено, що малолітні потребують особливого захисту їх трудових прав зі сторони держави. В статті проаналізовані конвенції Міжнародної організації праці та трудове законодавство Сполучених Штатів Америки з цього питання. Зокрема, висвітлений діючий у США порядок працевлаштування малолітніх осіб на виключний перелік легких робіт у галузях реклами, культури, мистецтва, спорту. Акцентовано увагу на необхідності контролю за дотриманням прав дитини, який забезпечується спеціально уповноваженим органом або особою. Запропоновано зміни до актів трудового законодавства України з метою закріплення за малолітніми особами статусу суб'єктів трудового права з належними гарантіями.

Ключові слова: малолітня особа, суб'єкт трудового права, працевлаштування, укладення трудового договору з малолітнім, порядок та умови працевлаштування малолітніх.

Ovsienko Kateryna

National Law University named after Yaroslav Mudryi

LEGAL REGULATION OF MINOR WORKERS IN UKRAINE

Summary. This article dedicated to the legal regulation of the minors' labor. The legislation of Ukraine considers the status of labor subjects only for persons over 14 years old. While protecting the rights of minors in employment relations, the legislation at the same time completely avoids regulating the work of minors. After analyzing what functions the children perform in theaters, cinema, advertising, etc., it is concluded that the relationships caused by the performance of such work are laborious. It is proved that underage workers are participants in the labor relations, but do not have proper warranties. It is established that minors require special protection from the state, including in the protection of their labor rights. The provisions of the International Labor Organization's conventions on the minimum age for recruitment are examined. It has been argued that the Convention allows the involvement of children up to 14 years of age to perform exceptional types of easy work, in particular for artistic performances. Cited as an example to address this is the United States of America labor law. This country permits the employment of persons under the age of fourteen. The peculiarities of such involvement are outlined: admission to the exclusive list of light works in the fields of advertising, culture, art, sports, a special procedure for the conclusion of an employment contract. Emphasis is placed on the need and importance of monitoring the respect of the rights of the child, which is provided by a specially authorized body or person. Changes to the acts of labor law are proposed in order to secure the status of labor law subjects with appropriate guarantees for minors. Determined which entity should grant employment permits, monitor compliance with the rights of a minor. Provision has been made to supplement the Labor Code.

Keywords: minor, a subject of labor law, peculiarities of employment, conclusion of an employment contract with a minor, conditions of employment of minors.

Постановка проблеми. Чинне трудове законодавство України визначає віковий критерій приналежності особи до категорії працівників, забороняючи прийняття на роботу осіб молодше 14-ти років. Таке визначення мінімального віку відповідає міжнародно-правовому стандарту, закріпленому в міжнародних конвенціях пов'язаних із заборонаю дитячої праці. Натомість відносини трудо-правового характеру виникають з такими особами, а, отже, вони потребують правової регламентації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників досліджувалися такими вченими-трудоваками, як С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Д.М. Кравцов, М.І. Іншин, І.С. Сахарук, Р.О. Павлюков, Л.П. Шумна, І.А. Ветухова, С.О. Сільченко, Ф.А. Цесарський та ін. Водночас, праця малолітніх осіб була предметом дослідження вчених-цивілістів, зокрема А.А. Пилипенко, М.О. Кравчука, К.А. Полякової.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не знижуючи вагомості наукових розробок вчених у вирішенні питань правового регулювання праці малолітніх, ця проблематика залишається малодослідженою з точки зору трудового права. Нерозкритими наразі є такі питання: особливий статус малолітніх працівників, порядок працевлаштування такої категорії осіб.

Мета статті: дослідження правового статусу малолітніх осіб як суб'єктів трудових відносин, визначення нормативного регулювання такої праці в Україні та внесення пропозицій до чинного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Право на працю є одним з економічних прав, яке закріплено в Конституції України (ст. 43) та гарантовано різним за своїм правовим статусом фізичним особам [6]. За змістом статті 188 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), це право може бути самостійно реалізоване особами, які досягли шістнадцятирічного віку, відповідно не допускається

ся прийняття на роботу осіб, що є молодшими. Однак в цій же статті, як виняток, допускається можливість прийняття на роботу з 15-ти та 14-ти років за згодою законного представника для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час [3].

Правовий статус повнолітніх, у свою чергу, відрізняється від правового статусу неповнолітніх працівників. Держава шляхом розширення кола прав і свобод останніх сприяє повнішому залученню молоді до соціально-економічного, політичного і культурного життя суспільства, розширює можливості вибору свого життєвого шляху, досягнення успіху [7, с. 132]. Для неповнолітніх встановлюється скорочена тривалість робочого часу, збільшується час відпочинку, передбачаються деякі інші умови праці з метою охорони їхнього здоров'я та створення умов для навчання, духовного і фізичного розвитку. Всі ці гарантії, передбачені чинним законодавством, втілюються в індивідуальному трудовому договорі з працівником [8].

Захищаючи права неповнолітніх в трудових правовідносинах, законодавство в той же час повністю уникає регулювання праці малолітніх. Законодавче визначення поняття «малолітній» міститься в цивільному і сімейному законодавстві (ч. 2 ст. 6 СК України). Малолітньою вважається дитина до досягнення нею чотирнадцяти років [9]. Відповідно до ЦК України малолітньою є особа, яка не досягла 14 років та наділена частковою дієздатністю [10]. Обидва визначення окреслюють віковий критерій приналежності фізичних осіб до цієї категорії, а отже, малолітньою визнається особа, що не досягла 14 років.

Виходячи з визначення мінімального можливого віку для найманих працівників, зазначеного в статті 188 КЗпП, такі особи не є суб'єктами трудового права. Ця законодавча конструкція збігається з міжнародно-правовою, закріпленою в ратифікованій Україною Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 Міжнародної організації праці, яка визначає граничну вікову межу для найманих працівників у 14 років [5].

Проте малолітні особи, які не досягли 14 років залучаються до виконання трудових функцій в творчих сферах, таких як театр, кінематограф, моделінг тощо. Виходячи з цього, трудові правовідносини з такими суб'єктами перебувають поза межами правового регулювання, що сприяє неефективному захисту державою фактично працюючих осіб молодше 14-ти років – вони позбавлені ряду гарантій, що надаються працівникам, хоча фактично є учасниками трудових відносин. Така прогалина в правовому регулюванні надає простір для зловживань з боку роботодавців та має бути усунена.

Підставою залучення до праці малолітніх в нашій країні на даний момент є договір про надання послуг, що за своєю природою є цивільно-правовим і передбачений у ст. 901 ЦК України, але за сутністю ці відносини є трудовими [10].

Аналізуючи діяльність актора, що не досяг 14-ти років, який грає у серіалі, бачимо, що у відносинах, які виникають у зв'язку з цим, наявні всі ознаки притаманні трудовим правовідносинам.

Юний актор або акторка діє під керівництвом кінорежисера, який зацікавлений в якісній грі учасників творчого процесу і який керує всім, що відбувається на знімальному майданчику (робота виконується під керівництвом). Оплата акторської роботи здійснюється періодично – через деякі проміжки часу два і більше разів (періодична винагорода за роботу). Місце виконання такої роботи визначається керівником творчого процесу, як правило, режисером, який визначає чітку організацію праці, порядок роботи, що свідчить про наявність внутрішнього трудового розпорядку. Щодо ознаки подібності виконуваних функцій працівниками, то можна зауважити, що весь акторський склад, всі актори на знімальному майданчику, виконують подібні функції, грають за написаним сценарієм. І наостанок, особа, в інтересах якої виконується робота, забезпечує малолітнього актора костюмом для гри у сценах, гримеркою, сценарієм тощо (все необхідне для виконання роботи забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи).

Отже, малолітній актор в кіно або театрі є, як і повнолітній працівник, учасником фактичних трудових відносин, а не цивільно-правових. Тоді постає питання, чому такі ж відносини з малолітніми особами не регулюються трудовим законодавством. Пояснення цьому наступне: Україна в 1979 році денонсувала Конвенцію про вік дітей для прийому їх на непромислові роботи № 33 Міжнародної організації праці, яка закріплювала, що в інтересах розвитку мистецтва, науки та освіти національне законодавство може шляхом індивідуальних дозволів допустити виключення з загального правила з тим, щоб дозволити дітям виступати в будь-яких публічних виставах, а також брати участь як актори або статисти у кінематографічних зйомках. Однак: а) ніяке виключення не буде допущено у зв'язку з небезпечною роботою, зокрема у зв'язку з виставами в цирках, вар'єте і кабаре; б) встановлюються суворі гарантії з метою охорони здоров'я, фізичного розвитку та моральності дітей і з метою забезпечення доброго до них ставлення, достатнього відпочинку та продовження їхньої освіти; в) діти, яким дозволяється працювати за умовами, передбаченими цією статтею, не можуть працювати після півночі [4]. Замість неї було ратифіковано Конвенцію про мінімальний вік для прийому на роботу № 138.

Незважаючи на відсутність чіткої вказівки на можливість залучення малолітніх до легкої роботи, стаття 8 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 допускає таке залучення, адже залишає право за національними компетентними органами після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, видавати дозволи на роботу за наймом для осіб, що не досягли 14 років в окремих випадках – винятках для такої мети, як участь у художніх виступах [5].

Тобто, Міжнародна організація праці у цій статті надає національному законодавству країн, які ратифікували цю Конвенцію, право на самостійне вирішення цього проблемного питання. Ґрунтуючись на цьому положенні і проблемності захисту малолітніх, що виконують трудові функції необхідно закріпити порядок надання дозволів

на прийняття на роботу малолітніх працівників. Для цього необхідно регламентувати наступне: виключний перелік робіт, які можуть виконуватися малолітніми; компетенцію органу, що буде вирішувати питання про надання чи відмову у наданні дозволу на працевлаштування цієї категорії працівників; критерії, які перевірятимуться компетентним органом при прийнятті рішення; порядок укладання трудового договору з малолітнім.

Прикладом вирішення питання працевлаштування малолітніх для України може бути трудове законодавство Сполучених Штатів Америки. Нормативно-правова база Сполучених Штатів дозволяє залучати осіб до 13 років до виконання вичерпних видів легкої роботи, затверджених нормативно-правовими актами, в галузі культури, мистецтва, спорту та реклами. Для працевлаштування малолітніх осіб обов'язковими є дві умови: 1) дозвіл спеціальної комісії, що формується з числа інспекторів праці або представників органу, що здійснює контроль за дотриманням трудового законодавства, на укладання конкретного трудового договору; 2) трудовий договір, підписаний роботодавцем і законними представниками малолітнього працівника [1].

Дозвіл на укладання трудового договору надається за зверненням роботодавця. Для його отримання необхідно є письмова згода законних представників малолітньої особи. Уповноважена особа або орган перевіряє умови майбутньої праці малолітнього, звертаючи увагу на наступне: моральне та психологічне навантаження трудової функції, досвід роботи у цій сфері (якщо він наявний), стан здоров'я (це робиться на підставі медичного дослідження, проведеного задале-

гідь), кількість шкільних обов'язків. До уваги також береться робочий час, режим відпочинку, складність та шкідливість роботи, час відпочинку, оплата праці, ритм виступів тощо. Рішення про надання дозволу чи відмову у його наданні приймається протягом місяця з моменту надання всіх документів для перевірки [2].

Укладається трудовий договір із законними представниками малолітнього з огляду на обсяг дієздатності такого працівника. Відповідно трудовий договір підписується між роботодавцем та законними представниками працівника – батьками, усиновлювачами чи опікунами [2].

Висновки і пропозиції. Таким чином, законодавство нашої країни потребує внесення низки змін до актів трудового законодавства з метою закріплення за особами молодше 14-ти років статусу суб'єкта трудового права. Практика Сполучених Штатів Америки демонструє вдалий приклад вирішення цього проблемного питання. Позитивний досвід цієї держави підтверджує необхідність внесення подібних положень до законодавства України. Зокрема, необхідним є запозичення порядку працевлаштування. Функцію контролю за дотриманням прав і свобод малолітньої особи під час працевлаштування пропонуємо покласти на орган опіки і піклування. Окрім цього ст. 188 КЗпП має бути доповнена наступним положенням: «На вичерпний перелік творчих робіт, який затверджується Кабінетом міністрів України, допускається прийняття малолітніх осіб за згодою батьків або осіб, що їх замінюють, але лише у разі надання на це дозволу органом опіки та піклування за місцем проживання малолітньої особи».

Список літератури:

1. California Child Labor Laws – Entertainment Industry. URL: <https://www.employmentlawhandbook.com/wage-and-hour-laws/state-wage-and-hour-laws/california/child-labor-laws/entertainment-industry/>
2. Child Entertainment Laws As of January 1, 2019/ Official site U.S. Department of labor. URL: <https://www.dol.gov/whd/state/childentertain.htm>
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.10.1971 № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.11.2019).
4. Конвенція про вік дітей для прийому їх на непромислові роботи Міжнародної організації праці № 33 від 22.06.1937 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_084 (дата звернення: 11.11.2019).
5. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу Міжнародної організації праці № 138 від 26.06.1973 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054 (дата звернення: 11.11.2019).
6. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 11.11.2019).
7. Ортинська Н.В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Львів, 2017. 524 с.
8. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 № 2402-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14> (дата звернення: 11.11.2019).
9. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 № 2947-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14> (дата звернення: 11.11.2019).
10. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 11.11.2019).

References:

1. California Child Labor Laws – Entertainment Industry. Available at: <https://www.employmentlawhandbook.com/wage-and-hour-laws/state-wage-and-hour-laws/california/child-labor-laws/entertainment-industry/>
2. Child Entertainment Laws As of January 1, 2019/ Official site U.S. Department of labor. Available at: <https://www.dol.gov/whd/state/childentertain.htm>
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.10.1971 № 322-VIII / Verkhovna Rada Ukrainy. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (accessed: 11.11.2019).
4. Konventsiia pro vik ditei dlia pryiomu yikh na nepromyslovi roboty Mizharodnoi orhanizatsii pratsi № 33 vid 22.06.1937 / Verkhovna Rada Ukrainy. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_084/conv?lang=en
5. Konventsiia pro minimalnyi vik dlia pryiomu na robotu Mizharodnoi orhanizatsii pratsi № 138 vid 26.06.1973 / Verkhovna Rada Ukrainy. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054 (accessed: 11.11.2019).

6. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28 chervnia 1996 r. № 254k/96 / Verkhovna Rada Ukrainy. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr> (accessed: 11.11.2019).
7. Ortynska, N.V. (2017). Pravovyi status nepovnlitnikh: teoretyko-pravove doslidzhennia : dysertatsiia na zdobuttia naukovooho stupenia doktora yurydychnykh nauk [Legal status of minors: theoretical and legal research: dissertation for the degree of Doctor of Law]. Lviv: Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy, Natsionalnyi universytet «Lvivska politekhnikha». (in Ukrainian)
8. Pro okhoronu dytynstva: Zakon Ukrainy vid 26.04.2001 № 2402-III / Verkhovna Rada Ukrainy. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14> (accessed: 11.11.2019).
9. Simeinyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.01.2002 № 2947-III / Verkhovna Rada Ukrainy. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14> (accessed: 11.11.2019).
10. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 16.01.2003 № 435-IV / Verkhovna Rada Ukrainy. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (accessed: 11.11.2019).