

12. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
13. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
14. Шулішова А. Зайнятість у сфері туризму в Україні / А. Шулішова, Т. Нікітіна // Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті. – К. : НУХТ, 2014. – Ч. 3. – С. 57–58.
15. Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России : автореф. дис... на соискание уч. степени канд. юрид. наук по спец. : 12.00.05 «трудовое право; право социального обеспечения» / Ф. Б. Штивельберг ; Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2004. – 27 с.
16. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. : 12.00.05 «трудове право ; право соціального забезпечення» / В. Я. Бурак ; Київський університет ім. Т. Шевченка. – К., 1999. – 18 с.
17. Киселев И. Я. Новый облик трудового права в странах Запада : прорыв в постиндустриальное общество / И. Я. Киселев // Управление персоналом. – 2002. – № 4. – С. 48–55.
18. Винничук Р. О. Особливості розвитку персоналу в організаціях індустрії туризму / Р. О. Винничук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні : етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 769. – С. 19–26.

УДК 349.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

LEGAL REGULATION OF LABOUR FOR MINORS UNDER THE LAW OF UKRAINE

Мединська Л.В.,
к.ю.н., доцент,

доцент кафедри трудового, екологічного, земельного та аграрного права
Прикарпатський юридичний інститут
Національного університету «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена особливостям трудових правовідносин за участю неповнолітніх. Акцентовано увагу на тому, що неповнолітні працівники у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Вказано, що особливості правового регулювання праці неповнолітніх пов'язані з їх фізіологічними та психологічними якостями. Зроблено висновок про те, що чинне трудове законодавство в сфері праці неповнолітніх відповідає міжнародним актам.

Ключові слова: право на працю, працівник, неповнолітній працівник, права дітей на захист в сфері праці.

В статье анализируются особенности трудовых правоотношений с участием несовершеннолетних. Акцентируется внимание на том, что несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним. Указано, что особенности правового регулирования труда несовершеннолетних связаны с их физиологическими и психологическими качествами. Сделан вывод о том, что действующее трудовое законодательство в сфере труда несовершеннолетних соответствует международным актам.

Ключевые слова: право на труд, работник, несовершеннолетний работник, права детей на защиту в сфере труда.

This article analyses the peculiarities of labor relations involving minors. Minors in labor relations equal in rights to adults, and in the field of health and safety, working time, leave and certain other working conditions enjoy privileges established by law. Terms of minors in the production should be different from the conditions of adult workers. This is due to a physiological features of an organism of teenagers who just formed, and the absence of most of them, the occupation and profession. These circumstances and determined the difference of legal regulation of their work, although as a general rule for minors completely covered labor legislation and their rights regarding employment contract equal to the rights of adult workers. Legislator general rule does not allow for the employment of persons under 16 years. But there are some exceptions to this general rule. To prepare young people for productive work allowed the employment of students of secondary schools, vocational and secondary specialized educational institutions for light work not harmful to health and does not affect the learning process in their free time they reach the age of fourteen the consent of a parent or the person who replaces him. These provisions comply with international acts in this area.

The current Labor Code establishes a number of prohibitions employment of persons under eighteen, prohibits the employment of persons under eighteen years of heavy work and jobs with hazardous or dangerous working conditions, and underground work; nor shall attract persons under eighteen years of lifting and moving things, the mass of which exceeds the limits for them; prohibited to engage employees under eighteen years of night, overtime work and work on weekends.

Underage workers are a special category of workers different from other employees not only age but also the legal status, the presence of additional employment benefits and guarantees granted by the State in the performance of work, taking into account health and working conditions. The current labor legislation of Ukraine, regulations relating to child labor to protect young workers from the harmful effects on health and development.

Key words: right to work, worker, young workers, right of children to protection in the workplace.

Конституція України проголосила право кожного на працю. Як випливає зі ст. 43 Основного Закону неповнолітні працівники не тільки володіють цим правом нарівні з іншими, а й є суб'єктами, для яких встановлений особливий правовий механізм реалізації трудових прав [1].

Необхідність особливого режиму охорони прав неповнолітніх обумовлена насамперед наявністю у них характерних вікових фізіологічних і психологічних особливостей, що визначають їх підвищену вразливість і сприйнятливості до зовнішніх впливів. Особливості під-

ходу 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 [2, с. 276]. З викладеного стає зрозумілим, що особливості правового регулювання праці неповнолітніх пов'язані з їх фізіологічними та психологічними якостями, а тому потребують окремого дослідження.

Метою статті є аналіз положень чинного та перспективного трудового законодавства, які визначають особливості праці неповнолітніх в Україні.

У законодавстві України трудові правовідносини за участю неповнолітніх регулюються главою XIII КЗпП України «Праця молоді» [3].

Так, відповідно до ст. 187 КЗпП України, неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством. 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, хоча за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їхні права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працюючих.

Враховуючи зазначене, законодавець, за загальним правилом, не допускає прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Але існують певні винятки з цього правила. Зокрема, у ч. 2 ст. 188 КЗпП України вказано, що за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років [3].

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Слід зазначити, що вказані положення відповідають міжнародним актам в даній сфері.

Так, у ст. 7 Конвенції Міжнародної Організації Праці «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, має виконуватися у вільний від навчання час; г) отримано згоду одного з батьків або особи, яка його замінює [4].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року також приділила велику увагу праву дітей на захист у сфері праці. Її сторони, зокрема, зобов'язалися: а) встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, що не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті; б) встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я, становить 18 років; в) заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання; г) обмежити тривалість робочого часу для осіб молодше 18 років відповідно до потреб їхнього розвитку, і особливо потреб у професійній підготовці; г) визнати право молодих працівників і учнів на справедливую заробітну плату або іншу відповідну допомогу; д) встановити, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку у нормовані робочі години, зараховується як робочий час; е) встановити, що працюючі особи молодше 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів; є) заборонити застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи

правилами; ж) передбачити, що особи молодше 18 років, праця яких застосовується на роботах, визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярно-му медичному оглядові; з) забезпечити особливий захист дітей і підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема, від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи [5].

Як і в чинному КЗпП України, Проект Трудового кодексу закріплює 16-річний віковий ценз, який законом для окремих категорій працівників може бути вищим. Водночас, з відома батьків, допускається праця осіб, які досягли 15 років і, у вільний від навчання час, праця осіб з 14 років. В той же час в 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 14-річного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання (ч. 5 ст. 20 Проекту) [6]. Це положення загалом узгоджується зі ст. 7 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26 червня 1973 року, але з деякими зауваженнями. Відповідно до цього документу, прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою. У той же час параграф 3 ст. 2 згаданої Конвенції передбачає, що мінімальний вік працівників не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років. Незалежно від положень параграфу 3 цієї статті, член Організації, чия економіка і система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний [4].

Відповідно до ст. 191 КЗпП України, усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щорічно підлягають обов'язковому медичному оглядові. При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу.

При укладенні трудового договору з неповнолітнім обов'язковим є додержання письмової форми (ст. 24 КЗпП України). Випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, не встановлюється (ст. 26 КЗпП України).

Чинний КЗпП України встановлює цілу низку заборон застосування праці осіб молодше 18 років:

- забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 190 КЗпП України);

- забороняється залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 190 КЗпП України).

- забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП України).

Заслугує на увагу положення Проекту Трудового кодексу України (ч. 5 ст. 296), за яким забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення та продажу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо).

Перелік робіт, на яких забороняється використання праці неповнолітніх осіб, затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення [6].

Законодавством України чітко встановлено межі робочого часу неповнолітніх. Згідно зі ст. 51 КЗпП України для неповнолітніх встановлюється скорочена тривалість робочого часу. Так, для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченого законом, для осіб відповідного віку.

Відповідно до ст. 194 КЗпП України заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників [3].

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Відповідно ч. 2 ст. 75 КЗпП України, особам віком до 18 років надається основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Щорічні відпустки неповнолітнім працівникам надаються у зручній для них час. При цьому, якщо за загальним правилом право на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, то для неповнолітніх таке право виникає до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на такому підприємстві.

Законодавство встановлює обмеження щодо звільнення працівників молодше 18 років. Так, згідно зі ст. 198 КЗпП України, звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому звільнення з підстав, зазначених у п. 1 ст. 40 КЗпП України (зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників), п. 2 ст. 40 КЗпП України (виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці) та п. 6) ст. 40 КЗпП України (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу), провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Відповідно до ст. 198 КЗпП України батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [3].

Таким чином, неповнолітні працівники – це особлива категорія працівників, яка відрізняється від інших працівників не лише віком, а й правовим становищем, наявністю додаткових трудових пільг і гарантій, наданих їм державою під час виконання трудової діяльності з урахуванням стану здоров'я та умов праці. Чинне трудове законодавство України, нормативні акти, що стосуються праці дітей, спрямовані на захист неповнолітніх працівників від шкідливого впливу праці на їх здоров'я та розвиток.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю. Ю. Івчук // Держава і право. – 2011. – № 3. – С. 276–278.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Про мінімальний вік для прийому на роботу : Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1973 року № 138 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_054
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Рада Європи від 03 травня 1996 року № ETS N 163 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062
6. Проект Трудового кодексу України №1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3