

ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ НЕПОВНОЛІТНІХ: ЗА ЯКИХ УМОВ ЦЕ МОЖЛИВО ТА ГАРАНТІЇ ТАКОЇ ПРАЦІ

*Батрин Н. В.,
студентка 4 курсу факультету
європейського права та правознавства
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

Понад десять відсотків дітей світу, а це – 168 мільйонів хлопчиків і дівчаток – аби вижити вимушені працювати. Про це інформує у своєму звіті міжнародна організація праці (МОП).

Україна не є виключенням. Зважаючи на те, що наша держава переживає глибоку економічну кризу значна частина батьків неспроможні матеріально забезпечити своїх неповнолітніх дітей, що змушує останніх влаштовуватись на роботу.

У сучасний період розбудови держави в Україні проблеми трудової діяльності неповнолітніх є одними з найбільш актуальних. Аналітики, досліджуючи дану проблему, станом на 1 січня 2014 року говорять про те, що в Україні вимушені працювати понад 1 млн. дітей. При цьому близько 40% з них працюють у неналежних умовах. Це передусім шкідливі умови праці, недотримання графіку робочого дня і відпусток, занижена заробітна плата, відсутність укладення трудових договорів та інші порушення з боку роботодавців.

Більшість неповнолітніх влаштовуючись на роботу не знають про те, що їм належить спеціальний комплекс прав, і деякі роботодавці цим користуються. Саме тому, неповнолітнім корисно було б ознайомитися з низкою положень Кодексу законів про працю України та деяких інших нормативно-правових актів, присвячених врегулюванню трудових правовідносин з неповнолітніми.

За законодавством України неповнолітніми вважаються особи, що не досягли вісімнадцяти років. У трудових правовідносинах дані особи прирівнюються у правах до повнолітніх, а в

галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами.

За загальним правилом працювати неповнолітні громадяни України можуть по досягненню ними шістнадцятирічного віку. Але з даного правила є виключення, за письмовою згодою одного з батьків або особи, що його замінює, на роботу можуть прийматися особи, які досягли п'ятнадцяти років.

А 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 чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.[2],[4]

Чітке законодавче закріплення форми і порядку укладення трудового договору є важливим фактором забезпечення прав і обов'язків сторін. Особливо це важливо, коли стороною договору є особа молодша вісімнадцяти років. З метою ефективної реалізації сторонами своїх зобов'язань по трудовому договору законодавчо закріплено норму про укладення договору з неповнолітнім у письмовій формі. Письмова форма дає змогу закріпити основні положення трудового договору з неповнолітнім.

При працевлаштуванні вперше, не пізніше п'яти днів після початку роботи, працівникові має бути заведена трудова книжка, в якій робиться запис про дату початку роботи та займану посаду. Неповнолітні, які вперше стають до роботи і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт (свідоцтво про народження), диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку. При прийнятті на роботу даної категорії осіб випробувальний термін не встановлюється (ст.26 КЗпП).

Однією з особливостей праці неповнолітніх є норма права, яка передбачає ведення на підприємстві, в установі, організації спеціального обліку працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження. Необхідність у відомостях про кількість працюючих неповнолітніх диктується особливим їхнім правовим становищем.

Додатковою гарантією реалізації права на працю неповнолітніми є положення ст. 196 Кодексу законів про працю України, яка передбачає що для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років. Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними до суду.[2]

Враховуючи те, що організм неповнолітнього тільки формується, то є потреба регулярно слідкувати за станом його здоров'я. Саме тому усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення двадцяти одного року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП). При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу. Одночасно відносно неповнолітнього вживаються лікувально-профілактичні та інші заходи. При переведенні на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток (ч.1 ст.114 КЗпП).

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється залучати таких осіб до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.[2]

Забороняється залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП). Нічним вважається час з десятої години вечора до шостої години ранку (ч. 3 ст. 54 КЗпП); надурочними — роботи понад встановлену тривалість робочого дня (ч. 1 ст. 62 КЗпП); вихідними — дні, які за належно затвердженим графіком роботи підприємства є для працівника вільними від виконання його трудових обов'язків (статті 67 — 69 КЗпП).

Законодавством України про працю передбачені й інші пільги для неповнолітніх зокрема тривалість робочого часу для неповнолітніх є скороченою. Робочий час не повинен перевищувати:

- 36 годин на тиждень, якщо особі від 16 до 18 років;
- 24 години на тиждень, якщо особі від 15 до 16 років;
- 24 години на тиждень для учнів віком від 14 до 15 років.

Якщо дана робота виконується в період канікул.

Якщо неповнолітній працює протягом навчального року у вільний від навчання час, робочий день не повинен перевищувати:

- 18 годин на тиждень, якщо особі від 16 до 18 років;
- 12 годин на тиждень, якщо особі від 15 до 16 років.

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше вісімнадцяти 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.

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.[5]

Неповнолітні, які працюють, згідно з ч. 2 ст. 75 КЗпП та ч. 8 ст. 6 Закону України "Про відпустки" мають право на щорічну

відпустку тривалістю 31 календарний день у зручний для них час. При цьому у перший рік роботи відпустка може надаватися за заявою неповнолітнього до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.[2],[3]

Для додаткового захисту трудових прав неповнолітніх законодавством передбачаються обмеження звільнення таких працівників. Так, стаття 198 КЗпП передбачає, що звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

Звільнення ж з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 Кодексу законів про працю, провадиться лише у виняткових випадках. Такими підставами є:

1) зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (ч.1 ст.40 КЗпП);

2) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (ч.2 ст.40 КЗпП);

3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (ч.6 ст.40 КЗпП).

Власник повинен запропонувати неповнолітньому працівникові іншу роботу і тільки вразі відмови від переведення – звільнити його.

Розірвання трудового договору з неповнолітнім допускається й на вимогу його батьків, усиновителів, піклувальників, державних органів та службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю коли продовження його чинності загрожуватиме здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.[2]

На сьогодні неповнолітні не є привабливою робочою силою для роботодавців, які виконують всі вимоги законодавства – надто багато пільг та обмежень у застосуванні їхньої праці. Саме через це неповнолітнім потрібно заздалегідь подбати про свою правову захищеність – укласти з роботодавцем під час прийняття на роботу письмовий трудовий договір, в якому були б обумовлені всі істотні умови договору, до яких належать місце роботи, трудова функція, яку має виконувати працівник, розмір та терміни видачі заробітної плати, режим праці та відпочинку.

Важливим фактором в даний час також є зацікавлення власника підприємства, установи, організації у прийнятті до себе на роботу неповнолітнього працівника. В даному випадку це можна зробити шляхом надання певних пільг його підприємству, установі чи організації.

Немало важливим є й розробка заходів широкого інформування молоді про їх права при працевлаштуванні з використанням сучасних технологій реклами – Інтернет - платформ, соціальної реклами по телебаченню та ін. Це дасть змогу неповнолітнім знати свої права та активно їх реалізовувати.

Маю надію, що згодом в Україні більша частина працюючих неповнолітніх буде влаштовуватись на роботу в законодавчому порядку, а роботодавці охоче прийматимуть дану категорію осіб та не будуть порушувати їх права.

Науковий керівник: ст.викл. Конч П.І.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України [Текст] прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. / Верховна Рада України. — К. : Преса України, 1997. — 80 с.

2. Кодекс законів про працю [Текст] : Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375// [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Про відпустки [Текст] : закон України № 2, від 1997р. — [чинний] // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

4. Про зайнятість населення [Текст] : закон України № 24 від 2013р. — [чинний] // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

5. Про оплату праці [Текст] : закон України № 17 від 1995р. — [чинний] // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

6. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства про працю [Текст] / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 4-те вид., перероб. та доп. – К.: Вид-во А.С.К., 2003. – 1024 с.