

## **СЕКЦІЯ VIII. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

### **РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ**

*Лізаниць Ю.І.,*

*3 курс, студентка ДВНЗ «УжНУ»*

Праця неповнолітніх постійно привертає до себе увагу, що знаходить своє відображення й конкретизацію у національному законодавстві з метою запобігання зловживанню працею дітей.

Проблема праці дітей та подолання її найгірших форм прояву є актуальною у всьому світі. З метою обмеження експлуатації дитячої праці, у 1992 році була започаткована спеціалізована програма Міжнародної організації праці – Міжнародна програма з викорінення дитячої праці (МОП-ІПЕК).

Україна була однією з перших країн, що ратифікували Конвенцію МОП №182 Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (ратифікована в жовтні 2000 року). Приєднавшись до цієї Конвенції та інших міжнародних актів, уряд України виявив свої наміри щодо запровадження усіх необхідних заходів для боротьби із дитячою працею на національному рівні, включаючи реформу законодавства та виділення необхідних коштів.

Серед основних досягнень програми МОП-ІПЕК в Україні:

1. Питання протидії використанню дитячої праці стало частиною національного законодавства, та внесено до ряду Національних програм, зокрема Загальнодержавної програми «Національний план щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року.

2. Внаслідок діяльності програми МОП-ІПЕК в Україні, 5750 дітей було вилучено з НФДП або попереджено від потрапляння до ситуацій торгівлі людьми завдяки наданню їм необхідних послуг; понад 4000 батьків працюючих або вилучених із дитячої праці дітей та дітей «групи ризику» отримали юридичні консультації. Їх ознайомлено з проблемами дитячої праці та можливими наслідками раннього працевлаштування їхніх дітей. 993 фахівці пройшли навчання з питань дитячої праці.

3. За сприяння програми проведено ряд унікальних досліджень, видано ряд посібників, рекомендацій та інших методичних матеріалів [1].

Розглянемо особливості національного законодавства, що регламентує працю неповнолітніх.

Більшість неповнолітніх влаштовуючись на роботу не знають про те, що вони користуються спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються. Тому одним із чинників реалізації норм охорони праці є інформування осіб, що не досягли повноліття про їх права, гарантії, умови праці через засоби масової інформації.

Трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями. У законодавстві України дані правовідносини регулюються главою XIII КЗпП.

Так, відповідно до ст. 187 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 [2].

Кодекс законів про працю регламентує вік, з якого допускається прийняття на роботу. Згідно статті 188 КЗпП, не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

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 [3].

Трудовий договір з неповнолітніми укладається обов'язково у письмовій формі (ст.24 КЗпП). Згідно зі ст. 26 КЗпП для осіб, які не досягли вісімнадцяти років, при прийнятті на роботу випробування не встановлюється [4].

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Згідно статті 51 КЗпП, скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 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 в 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, передбаченої для осіб відповідного віку. Тобто, якщо працівнику 17 років і він працює під час навчання, то тривалість його робочого часу має бути не більшою 18 годин на тиждень (максимально допустима для його віку 36 годин, відповідно половина – 18 годин).

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 також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [3].

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.94 №46. До цього переліку, зокрема, входять: гірничі роботи, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення; геологорозвідувальні та топографо-геодезичні роботи; металургійні виробництва ; виробництво і передача електроенергії та теплоенергії (енергетичне господарство) ; буріння свердловин, видобування нафти і газу ; переробка нафти, газу сланцю та вугілля; суднобудування і судноремонт ; виробництво скла та виробів із скла ; деревообробні виробництва тощо [5].

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджені наказом МОЗ України від 22.03.96 р. №59. Згідно з цими нормами: - підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей.

- до роботи, що потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом.

- до тривалої роботи по підійманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років не допускаються.

- робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм, що встановлені законом [6].

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові [3].

При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу. При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток (ч.1 ст.114 КЗпП) [2].

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні [3]. Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку (ст.54 КЗпП)

[4]. Також забороняється долучати неповнолітніх до чергувань, встановлених у деяких організаціях за розпорядженням роботодавця до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові дні для підтримки порядку й оперативного рішення виникаючих невідкладних питань, що не відносяться до виробничої діяльності даної організації [2].

Згідно статті 194, 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. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Згідно статті 195, щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. Згідно статті 75 КЗпП, особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день [3].

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці. Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

Згідно статті 196 «Броня прийняття молоді на роботу і професійне навчання на виробництві», 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 [3].

Згідно статті 197 «Надання молоді першого робочого місця», працездатній молоді - громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх,

професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Практичне втілення статей 196 та 197 майже не спостерігаються. Що стосується випускників вищих навчальних закладів, то більшість із них після закінчення ВНЗ реєструються у службі зайнятості населення і часто працюють не по спеціальності.

Згідно статті 198 «Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років», 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.

Згідно статті 199 «Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб» 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 й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [3].

Держава також покладає певні обов'язки з охорони праці неповнолітніх на власників підприємств. Зокрема, з метою забезпечення сприятливих для здоров'я умов праці, високого рівня працездатності, профілактики травматизму і професійних захворювань, отруєнь та відвернення іншої можливої шкоди для здоров'я на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності повинні встановлюватися єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель та інших об'єктів, які можуть мати шкідливий вплив на здоров'я. Всі державні стандарти, технічні умови і промислові зразки обов'язково погоджуються з органами охорони здоров'я в порядку, встановленому законодавством. Власники і керівники підприємств, установ та організацій зобов'язані забезпечити в їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони здоров'я, передбачених законодавством. Власник зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі й на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих чинним законодавством [2].

Про працю неповнолітніх також згадується в ЗУ «Про охорону дитинства», зокрема, в статті 21 «Дитина і праця» та в статті 22 «Право на зайняття підприємницькою діяльністю».

Таким чином, можна зробити висновок, що в Україні наявна достатня правова база для регулювання зайнятості неповнолітніх, однак відсутність дієвих механізмів впровадження цих законів зумовила їх ігнорування з боку роботодавців і самих неповнолітніх, які часто навіть не знають про свої права. Багато неповнолітніх працює незаконно, тобто без укладення трудового договору, і в умовах, не відповідних чинному законодавству. Цьому сприяє також корумпованість структур, які безпосередньо контролюють дотримання трудового законодавства підприємствами, зокрема, умов праці, які рідко відповідають вимогам.

Закони, що регулюють працю неповнолітніх в Україні, повністю направлені на захист останніх і створення для них сприятливих умов праці, однак роботодавці в цьому не зацікавлені, оскільки дотримання такого законодавства для них є не вигідним, а регламентоване використання праці неповнолітніх – економічно недоцільним. Це і є основна причина порушення трудового законодавства щодо праці дітей. Можливими шляхами вирішення даної проблеми є ефективніший контроль за дотриманням законодавства різнманітними службами, зниження їх корумпованості, надання державою певної підтримки для підприємств, установ, організацій, які використовують працю неповнолітніх з метою заохочення останніх законно влаштовувати на роботу неповнолітніх і дотримуватися трудового законодавства.

### Список використаних джерел

1. Міжнародна програма з викоренення дитячої праці (МОП-ПЕК). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua>
2. Охорона праці неповнолітніх. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yaremche.org/news/1114>
3. Кодекс законів про працю України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
4. Основні положення про працю неповнолітніх. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sites.google.com>
5. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування неповнолітніх. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
6. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>

**Науковий керівник : Кубіній Н.Ю., к.е.н., професор.**