

УДК 349.22

Олійник К.М.
аспірантка Сумського
державного університету

**До проблеми реалізації права на працю
неповнолітніми працівниками**

Анотація: Стаття присвячена питанням реалізації права на працю неповнолітніми працівниками та гарантіям його захисту.

Ключові слова: право на працю, неповнолітні, трудовий договір, умови праці, гарантії захисту.

Аннотация: Статья посвящена вопросам реализации права на труд несовершеннолетними работниками и гарантиям его защиты.

Ключевые слова: право на труд, несовершеннолетние, трудовой договор, условия труда, гарантии защиты.

Annotation

The article is devoted the questions of realization of right to work minor workers and guarantees of his defence.

Key words: right to work, minor, labour contract, terms of labour, guarantees of defence.

Однією з найважливіших проблем сучасного суспільства, які мають глибокі соціальні корені, є використання праці неповнолітніх. На сьогоднішній день цю проблему розглядало багато науковців: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, К.Н. Гусов, Р.З. Лівшиць, О.С. Реус, О.С. Смірнов, Г.І. Чанишева та ін. Законодавче закріплення особливого ставлення суспільства до підростаючого покоління – це тенденція, яка характерна багатьом країнам світу. Серед прав неповнолітніх право на працю та її безпечні умови знаходить юридичне закріплення у правових актах міжнародного та національного законодавств. Незважаючи на цілком природне прагнення законодавців багатьох держав на обмеження використання праці неповнолітніх, це не завжди узгоджується з умовами реального життя. Перш за все, використання праці неповнолітніх дає змогу роботодавцям зекономити на оплаті і водночас не нести відповідальність за цю категорію працівників, бо найчастіше трудовий договір з неповнолітніми укладається як цивільно-правова угода. Головною проблемою для неповнолітнього працівника є не тільки

відсутність гарантованості оплати праці та несприятливі умови для роботи, а й ще багато інших негативних чинників, пов'язаних з їх фізіологічним розвитком. Однак є й зворотній бік цієї проблеми.

Праця є формою індивідуального розвитку особистості, і багато підлітків прагне самоствердитися таким чином, бо це дозволяє заробити їм кишенькові гроші і витратити їх без дозволу батьків, що підвищує мотивацію дитячої праці. За даними Міжнародного бюро праці більшість дітей працює в сільському господарстві – 75-80%, близько 10% працюють в обробній промисловості, решта – в ресторанах, магазинах, кафе та інших закладах побутового обслуговування населення. Виконання підлітками робіт, які не впливають на їхнє здоров'я та розвиток, а також не перешкоджають отриманню освіти, звичайно вітається певною категорією роботодавців. Це сприяє розвитку дитини, впливає на добробут сім'ї, допомагає дитині отримати навички та досвід, які будуть потрібні їй в майбутньому для того, щоб стати повноцінним членом суспільства. Разом з тим, організм неповнолітніх відрізняється істотними психофізіологічними особливостями, що вимагає встановлення спеціальних гарантій їхнього розвитку. У світі працює близько 250 мільйонів дітей. Нормами Конвенції про права дитини, прийнятої 20 листопада 1989 р., визначено, що держава повинна встановлювати мінімальний вік для прийому на роботу і визначати вимоги щодо умов праці [1]. Дитина має право на самозахист у випадках, коли їй доручається робота, що представляє небезпеку для її здоров'я, розвитку або освіти. Українське законодавство про працю містить норми, що регулюють працю неповнолітніх працівників, тобто тих, які не досягли 18-річного віку. Ці працівники користуються підвищеним правовим захистом трудових прав, який включає в себе створення сприятливих умов для їх праці, надання додаткових державних гарантій і пільг, а також захист їх прав та інтересів.

Правова система незалежної України ще молода, тому багато норм запозичені із законодавства СРСР (деякі з них і досі не втратили чинність), а частина норм була створена у відповідності з нормами міжнародного законодавства і МОП. Основу прав і гарантій неповнолітніх у сфері праці становлять Конституція України і Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП). Вони стосуються найбільш загальних аспектів регулювання праці неповнолітніх. Зокрема у ст. 43 Конституції України проголошено право кожної

особи вільно обирати або вільно погоджуватися на працю, що дасть змогу заробляти собі на життя працюю [2]. Цією самою статтею прямо заборонено використання примусової праці, гарантується захист від незаконного звільнення. Держава повинна створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці в Україні забороняється чинним законодавством. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Виходячи з цього, можна сказати, що під час укладення трудового договору вільне волевиявлення його сторін є основним чинником, а в разі розірвання договору – основним чинником є додержання сторонами встановлених законодавством підстав для звільнення. Зміст права громадян на працю визначено ст. 2 Кодексу законів про працю України [3]. Зокрема, встановлено, що назване право включає право на отримання роботи з оплатою праці, не нижчою від установленого державою мінімального розміру оплати праці з додержанням права на вільний вибір професії, роду занять і роботи.

В сучасній Україні тисячі дітей потребують правової допомоги та захисту, тому праця підлітків так детально регламентована в КЗпП, який містить окрему главу XIII «Праця молоді».

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» держава гарантує працездатній молоді (віком від 14 до 35 років) рівне з іншими громадянами право на працю.

До основних особливостей реалізації неповнолітніми права на працю можна віднести:

1) скорочена тривалість робочого часу, яка 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 у період канікул) – 24 години на тиждень (п. 1 ч. 1 ст. 51 КЗпП);

2) особам віком до 18 років надається 31 календарний день відпустки у зручний для них час (ч. 2 ст. 75 КЗпП);

3) заробітна плата працівникам, молодшим 18 років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ч. 1 ст. 194 КЗпП);

4) на підприємствах, в установах та організаціях ведеться облік працівників, які не досягли 18-річного віку, проводяться їх щорічні медичні огляди, забороняється залучати їх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні тощо (ст. 189, 191, 192 КЗпП).

Крім того, питання працевлаштування, умов праці молоді, охорони її інтересів, професіоналізму, підвищення кваліфікації та інші питання часто вирішуються з урахуванням положень, що містяться в колективних договорах та угодах. При укладенні трудового договору з особами, що не досягли віку 18 років, необхідно враховувати ті вікові критерії, які чинне законодавство пред'являє до осіб, які бажають укласти трудовий договір як працівники. Тому перед початком процедури оформлення трудового договору необхідно встановити вік для прийому на роботу, який є не тільки підставою для реалізації неповнолітнім працівником передбачених законом пільг і переваг, але і впливає на правомірність залучення його для виконання того або іншого виду роботи. Згідно з чинним законодавством п. 1 ст. 188 КЗпП, укладення трудового договору допускається з особами, які досягли 16 років. Тобто законодавець розцінює досягнення дитиною цього віку як достатню підставу для початку повноцінної трудової діяльності.

З метою захисту прав неповнолітніх у трудових відносинах, відповідно до положень ст. 199 КЗпП, батьки, усиновителі та 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 і строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. Оскільки неповнолітній через певні причини може

не розуміти шкоду, яку спричиняє його здоров'ю, фізичному та психічному розвитку виконання його трудових обов'язків, в такому разі недостатньо знати свої права та обов'язки у трудових відносинах, перебувати під впливом керівників чи інших працівників, в таких випадках закон визначає осіб, які можуть захистити його інтереси шляхом розірвання трудового договору.

На підставі вищевикладеного матеріалу можна зробити наступний висновок, що на сьогоднішній день, незалежно від державних гарантій, молодь залишається соціально незахищеною верствою населення, не дивлячись та не, чи то неповнолітня дитина, чи особа, яка вже навчається в університеті і планує в майбутньому працювати за професією. Наша країна поки що не може забезпечити кожному гарантоване місце роботи, а тому вирішення даної проблеми необхідно привести у відповідність до вимог закону та науково опрацювати шляхи вдосконалення працевлаштування молоді відповідно до європейських вимог та стандартів.

Література

1. Конвенція про права дитини (20 листопада 1989 р.) (Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_021
2. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Кодекс законів про працю. – Х.: ТОВ «Одісей». – 2010. – 104 с.