

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НЕПОВНОЛІТНІХ

Стаття 43 Конституції України закріпила, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами цього права, гарантує рівні можливості у виборі професії й роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Право кожної людини на працю гарантується й міжнародними договорами щодо захисту прав людини. Так, аналогічні положення передбачені у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, відповідних конвенціях Міжнародної організації праці тощо.

Неповнолітні особи нарівні з іншими категоріями громадян наділені цими правами. Однак, сам статус неповнолітніх зумовлює додаткові особливості пра-

вового регулювання трудових правовідносин за їх участю, що стосується і прийняття на роботу.

Метою даної статті є проведення аналізу правового регулювання прийняття на роботу неповнолітніх і виявлення його особливостей.

Окремі аспекти проблеми праці неповнолітніх досліджували радянські й вітчизняні вчені, як-то: О.О. Абрамова, М.Г. Александров, А.Т. Барабаш, Є.О. Голованова, Д.А. Карпенко, Є.О. Монастирський, Ю.П. Орловський, О.С. Реус, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишова, А.І. Шебанова та ін. Їх публікації мають чималу наукову цінність, однак окремі питання вимагають нового переосмислення, сучасних підходів до їх вирішення. Крім того, особливостям процедури прийняття на роботу неповнолітніх, на відміну від загальної проблеми їх праці, вітчизняні вчені приділяли недостатньо уваги.

Як указують С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, ситуація, яка протягом останніх років склалася із зайнятістю й охороною

праці неповнолітніх, без перебільшення, є напруженою й має тенденції до погіршення. Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової бази, брак дійових механізмів державної підтримки молоді в період її соціального становлення й розвитку, на їх думку, значно ускладнили процеси відновлення інтелектуального потенціалу, трудових ресурсів держави й негативно позначилися на матеріальному становищі, фізичному й духовному розвитку молодих громадян [2, с. 632].

За своєю правовою сутністю прийняття на роботу є правовідносинами у сфері трудового права, які в загальних рисах можна визначити як урегульовані нормами трудового права відносини між роботодавцем і неповнолітнім, що полягають у взаємозв'язку суб'єктивних трудових прав і юридичних обов'язків цих суб'єктів з приводу цієї процедури.

Головна особливість правовідносин з прийняття на роботу неповнолітньої особи полягає в суб'єктному складі. Неповнолітня особа є спеціальним суб'єктом, правовий статус якої визначається окремими законодавчими положеннями.

О.С. Реус наголошує, що неповнолітньою працюючою молоддю як особливим суб'єктом

трудового права визнають соціально-демографічну групу населення України віком до 18 років, яка відрізняється від інших груп за віком, публічно-правовим положенням, наявністю додаткових трудових пільг і гарантій, що надаються державою в процесі здійснення ними трудової діяльності з урахуванням віку, статі, стану здоров'я й умов праці [5, с. 13].

Значну увагу правам дітей і підлітків щодо захисту в трудових правовідносинах приділяє Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р., №137-V. Стаття 7 цієї Хартії з метою забезпечення ефективного дотримання прав дітей і підлітків на захист зобов'язує країн-учасниць:

1) закріпити мінімальний вік прийняття неповнолітніх на роботу — 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими, що не завдають шкоди їх здоров'ю, моралі й освіті;

2) установити мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я — 18 років;

3) заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їх повного навчання;

4) обмежити тривалість робочого часу для осіб молодше 18 років відповідно до потреб їх розвитку, особливо у професійній підготовці;

5) визнати право молодих працівників та учнів на справедливу заробітну плату або іншу відповідну допомогу;

6) зараховувати час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, як робочий час;

7) надавати працюючим особам молодше 18 років щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 4-х тижнів;

8) не допускати застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами;

9) передбачити, що особи молодше 18 років, праця, яких застосовується на роботах, визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярному медичному огляду;

10) забезпечити особливий захист дітей і підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, зокрема від тих, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи [1, с. 2096].

Оскільки положення Європейської соціальної хартії є частиною законодавства України,

роботодавцеві при прийнятті на роботу неповнолітніх належить неухильно додержуватись її положень.

При досліджуваній процедурі гарантії захисту прав неповнолітніх передбачаються також внутрішнім законодавством України. Так, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) містить окрему гл. XIII, присвячену праці молоді. Відповідно до ст. 187 КЗпП неповнолітні, тобто особи, які не досягли вісімнадцяти років, у трудових відносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а що стосується охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці вони користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Проте, за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, як виняток дозволяється брати на роботу осіб, які досягли п'ятнадцяти років. Як бачимо, вказане положення Кодексу повністю відповідає міжнародним стандартам захисту трудових прав неповнолітніх. Роботодавець, приймаючи на роботу неповнолітнього, зобов'язаний з'ясувати його вік і перевірити наявність дозволу одного з батьків, якщо особа досягла 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 й не порушує процесу навчання, у вільний від останнього час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку й за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює. Таке правове регламентування пояснюється бажанням законодавця, з одного боку, захистити право неповнолітнього на освіту, а з другого — надати йому можливість у вільний від навчання час працювати на легких роботах.

Відзначимо, що сама процедура прийняття на роботу неповнолітньої особи має свої особливості, зокрема щодо форми трудового договору. Згідно з п. 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП при його укладенні з неповнолітнім додержання письмової форми є обов'язковим. З цього випливає, що недотримання роботодавцем вимоги про письмову форму трудового договору з неповнолітнім працівником становить собою грубе порушення трудового законодавства й може мати наслідком настання юридичної відповідальності, встановленої законом.

У багатьох випадках при прийнятті на роботу нового працівника угодою сторін може бути

обумовлене випробування з метою перевірки його відповідності роботі, яка йому доручається. Особливістю працевлаштування неповнолітніх, що передбачається у ст. 26 КЗпП, є заборона саме такої процедури.

З огляду на необхідність гарантувати безпеку для здоров'я неповнолітнього у ст. 191 КЗпП закріплено, що всі особи віком до вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду, а в подальшому (до досягнення 21 року), щорічно підлягають обов'язковому медичному огляду. Роботодавець зобов'язаний організувати проведення попереднього й періодичних медичних оглядів працівників за власні кошти.

Здійснюючи правову регламентацію прийняття на роботу неповнолітніх, законодавець мав за мету в першу чергу забезпечити їх нормальний фізичний і розумовий розвиток. Таким чином, він імперативними нормами заборонив застосування праці неповнолітніх працівників на роботах важких зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних.

Законодавством України передбачено перелік робіт, на яких забороняється праця неповнолітніх. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких

робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» від 31 березня 1994 р., №46 встановлює, що праця неповнолітніх на виробництвах, за професіями й на роботах з важкими і шкідливими умовами праці забороняється на всіх підприємствах, установах та організаціях незалежно від форм власності й видів їх діяльності. Прийом на навчання за професіями, вказаними в цьому Переліку, допускається виключно за умови досягнення особами 18-річного віку на момент закінчення навчання.

Указаний Перелік охоплює: гірничі роботи, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення, геологорозвідувальні та топографо-геодезичні роботи, металургійні виробництва, виробництво й передачу електроенергії й теплоенергії (енергетичне господарство), добування й переробку торфу, буріння свердловин, видобування нафти й газу, переробку нафти, газу сланцю й вугілля, вироблення синтетичних нафтопродуктів, нафтових масел і мастил, магістральні нафтопроводи, газопроводи й нафтобази, нафтохімічні виробництва, мікробіологічні виробництва, виробництво медикаментів, медичних, бактерійних і біологічних препаратів та матеріалів тощо [4].

Забороняється застосування праці осіб, які не досягли 18-річного віку, у виробництвах і на роботах, що належать до хімічного виробництва, де за чинним законодавством робітникові надається право на додаткову відпустку і скорочений робочий день: установлено додаткову відпустку тривалістю 12 робочих днів або одночасно і додаткову відпустку незалежно від її тривалості, і скорочений робочий день).

На виробництвах і роботах, віднесених до хімічної промисловості, де до 18 років може застосовуватися з дозволу керівника підприємства чи організації за погодженням з технічним інспектором праці профспілки й санітарною інспекцією, що обслуговують це підприємство або організацію.

Допускається застосування праці осіб не молодше 17 років (юнаків) на самохідних сільськогосподарських машинах за наявності в них посвідчення на право керування ними, виданого у встановленому порядку. Випускники середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів (юнаки), які закінчили курс трудового навчання з професії «механізатор» і одержали у встановленому порядку відповідне посвідчення на право керування самохідними сільськогосподарськими машинами, можуть допускатися до роботи

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

на вказаних машинах до досягнення 17-річного віку під керівництвом досвідчених механізаторів-наставників за умови суворого дотримання діючих санітарних норм, правил та гігієнічних нормативів.

Укладаючи трудовий договір з неповнолітніми працівниками, роботодавець повинен також брати до уваги, що законодавством забороняється залучати таких осіб до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує закріплені для них граничні норми, визначені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р., № 59 «Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми».

До роботи, що потребує підймання й переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої такої роботи підлітки до 15 років не допускаються. Тривалість роботи підлітків з вантажами не повинна перебільшувати 1/3 робочого часу [3].

Також забороняється залучати неповнолітніх до робіт нічних, надурочних й у вихідні дні.

Характеризуючи особливості розглядуваної процедури, зауважимо, що ст. 1351 КЗпП забороняє укладати з

неповнолітніми письмові договори про повну матеріальну відповідальність.

Поруч із суб'єктивним складом правовідносин щодо прийняття на роботу неповнолітніх працівників існують особливості змісту цих правовідносин. Як відомо, під змістом будь-яких трудових правовідносин розуміється сукупність трудових прав та обов'язків, що виникають між їх учасниками. Отже, якщо неповнолітня особа відповідає всім необхідним вимогам для прийняття на роботу при одночасному дотриманні всіх законодавчих вимог, проаналізованих вище, ця процедура фактично зводиться до укладення письмового трудового договору між ними.

У ст. 21 КЗпП визначено, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник зобов'язується виплачувати працюючому заробітну плату й забезпечувати умови праці, які є необхідними для виконання роботи й передбаченими законодавством про працю, колективним договором або угодою сторін.

З урахуванням цього припису роботодавець при укладенні трудового договору з неповнолітньою особою повинен погодити з нею розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, норми виробітку тощо. У силу переважно імперативного методу правового регулювання, застосованого законодавцем при правовій регламентації вказаних правовідносин, умови трудового договору мають відповідати в першу чергу положенням чинного трудового законодавства, а не домовленості сторін.

Так, для працівників віком від 16 до 18 років тривалість робочого тижня скорочується до 36 год.; для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) — до 24 год. Імперативно для неповнолітніх працівників визначаються й норми виробітку — пропорційно скороченому часу.

У ст. 194 КЗпП закріплено, що заробітна плата неповнолітнім (молодше 18 років) при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості останньої. 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 вправі самостійно встановлювати їм доплати до заробітку.

Законодавство України також передбачає й гарантії трудових прав неповнолітніх, зокрема, щодо відпусток, надання молоді першого робочого місця, обмеження звільнення працівників молодше 18 років та ін.

Таким чином, можемо сформулювати висновок, що прийняття на роботу неповнолітніх осіб — це правовідносини у сфері трудового права, щодо яких українським законодавством і міжнародними правочинами з прав людини передбачаються додаткові вимоги й умови, спрямовані на гарантування якнайкращих інтересів підлітків. Специфіка таких правовідносин у трудовому праві виявляється як у їх суб'єктному складі, (зокрема, у правовому статусі неповнолітнього), так і в змісті. При прийнятті на роботу неповнолітніх, роботодавець зобов'язаний не тільки враховувати норми права, що регулюють процедурний складник укладення трудового договору, а й брати до уваги весь масив правових приписів, що регламентують їх працю, оскільки більшість із цих положень імперативно визначають умови й обмеження, які слід вносити у трудовий договір з таким працівником.

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Попри детальне правове регулювання гарантій трудових прав неповнолітніх, молодіжна політика залишається однією з найактуальніших напрямків діяльності держави, що свідчить про важливість подальшого

вдосконалення законодавства в цій царині і продовження наукових досліджень проблем, пов'язаних з прийняттям цих осіб на роботу і працевлаштуванням молоді в цілому.

Список літератури: 1. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р., № ETS № 163 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – № 51. – Ст. 2096. 2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підруч. 2-е вид. перероб. і доп. – Х.: Вид-во «Фінн», 2009. – 728с. 3. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ МОЗ України від 22.03.1996 р., № 59 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0183-96>. 4. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ МОЗ України від 31.03.1994 р., № 46 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1032.339.0>. 5. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 2000. – 20 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ Мороз С. В.

Проанализировано правовое регулирование приема на работу несовершеннолетних и выявлены его особенности.

Ключевые слова: несовершеннолетнее лицо, прием несовершеннолетних на работу, особенности труда несовершеннолетних.

THE PECULIARITIES OF MINOR'S EMPLOYMENT Moroz S. V.

The article gives an analysis of legal regulation of minor's employment and exposes its peculiarities.

Key words: minor, minor's employment, peculiarities of the minor's labour.

Надійшла до редакції 18.06.2010 р.

УДК 349.3

В.О. Гончаров, здобувач
Інститут держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України, м. Київ

ПРАВОВІ ПРИНЦИПИ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Одним з видів соціального забезпечення громадян в Україні є соціальне обслуговування. Згідно зі ст. 1 Закону України

«Про соціальні послуги» соціальне обслуговування — це система соціальних заходів, яка передбачає сприяння, підтримку й