

**ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**БЕЛУГА Ю. М.,**  
старший викладач  
кафедри цивільного права і процесу  
(Навчально-науковий Юридичний інститут  
Національного авіаційного університету)

**ШЕВЧЕНКО В. А.,**  
студентка  
(Навчально-науковий Юридичний інститут  
Національного авіаційного університету)

УДК 349.23/24

**ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ**

У статті досліджуються особливості охорони праці неповнолітніх. Акцентовано увагу на важливості удосконалення правового регулювання охорони праці неповнолітніх у сучасних умовах ринкової економіки.

**Ключові слова:** праця, охорона праці, неповнолітні, охорона здоров'я, пільги.

В статье исследуются особенности охраны труда несовершеннолетних. Акцентируется внимание на важности совершенствования правового регулирования охраны труда несовершеннолетних в современных условиях рыночной экономики.

**Ключевые слова:** труд, охрана труда, несовершеннолетние, охрана здоровья, льготы.

The article deals with the peculiarities of protection of minors. The attention to the importance of improving the legal regulation of child labor in the modern market economy.

**Key words:** labor, health, juvenile, health, benefits.

**Вступ.** Сучасна молодь як ніхто потребує контролю питання охорони праці неповнолітніх, тому що знаходиться у проміжному становищі між зрілістю та дитинством. Вона починає свій трудовий шлях у надзвичайно важких та незахищених умовах: недостатня забезпеченість робочими місцями, а за їх наявності – низька оплата праці, відсутність власного житла та багато інших негараздів. Молодь відчуває невдоволеність через свої помилки, коли підбирає робочу професію або спеціальність. Дуже часто наймачі беруть на роботу підлітків зі свідомим порушенням норм законодавчих актів щодо охорони праці, а також засад трудового усталеного законодавства. Вони не забезпечують робітників необхідними гарантіями та пільгами. Саме тому охорона праці неповнолітніх відіграє величезне значення у структурному каркасі трудового законодавства та у розвитку країни загалом.

Окремі аспекти цієї проблеми торкалися у своїх наукових працях Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, М.І. Іншин, Д.В. Назаров, О.М. Обушенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте й досі охорона здоров'я молоді у процесі трудової діяльності є нагальною проблемою.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення особливостей регулювання охорони праці осіб, що не досягли 18 років.

**Результати дослідження.** На сучасному етапі потенційна роль та необхідність усебічного розвитку охорони праці є особливо важливими, оскільки створення безпечних і здорових умов праці є гарантією демократичної держави та важливим рушієм розвитку її економіки. Створення дієвої програми захисту інтересів працівників неможливе без впровадження системи організації охорони праці на виробничому рівні. У зв'язку із цим необхідно вдосконалювати та розвивати механізм управління охороною праці.



Проведення соціально-економічних реформ у нашій країні привело до активного розвитку різних форм власності господарських суб'єктів, що також відбилося на трудових відносинах між робітником та працедавцем.

Відомо, що охорона праці тісно пов'язана зі станом економіки, технічним станом виробництва та сферою соціальної підтримки в державі. На цьому несприятливому фоні проблеми, пов'язані з охороною праці, вирішуються повільно. Охорона праці молоді потребує належної уваги з боку держави.

Основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя та здоров'я у процесі трудової діяльності визначає Закон України «Про охорону праці» [1], у ст. 1 якого надається дефініція поняття «охорона праці» як системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Таким чином, основне завдання держави – створити належні умови роботи, які відповідатимуть вимогам безпеки та гігієни неповнолітніх як особливої категорії суспільства.

Л.П. Амелічева визначає безпеку праці як категорію трудового права в аспекті безпечних і здорових умов праці трудівників, стан яких характеризується шляхом оцінки та аналізу професійного ризику. За своєю правовою природою ця категорія має різноплановий, багатоаспектний і поліфункціональний характер, що дозволяє вивчати її як право в об'єктивному та суб'єктивному значенні, як принцип трудового права в аспекті умови трудового договору [2, с. 42].

В.О. Процевський зазначає, що про гуманний характер норм охорони праці свідчать такі принципи, як: адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які постраждали через нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання [3, с. 67].

Відповідно до Конституції України [4] охорона праці – це система гарантування безпеки життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи, які формують організаційно-правовий механізм реалізації конституційного права громадян на працю (ст. 43) в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни.

У всіх стандартах Міжнародної організації праці, які стосуються охорони праці, можна прослідкувати такі риси: праця має здійснюватися в умовах здорового та безпечного виробничого середовища; умови праці мають не завдавати шкоди здоров'ю працівника чи принижувати його людську гідність; праця має надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації та служіння суспільству. Безперечно, організм працівників, які не досягли 18 років, є уразливим та потребує особливого захисту [5, с. 12].

У розумінні ст. 187 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) неповнолітніми є особи віком до 18 років. Водночас статтею 32 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) встановлено, що неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18 років. Особи віком до 14 років вважаються малолітніми (ст. 31 ЦК України). Утім, це не суперечить КЗпП України, оскільки праця осіб віком до 14 років взагалі не допускається ні за яких умов (ст. 188 КЗпП України). Проте в п. 5 ст. 19 проекту Трудового кодексу зазначено, що «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. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати із цією службою» [6].

Згідно зі ст. 187 КЗпП неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Умови праці неповнолітніх на виробництві повинні відрізнятися від умов праці дорослих трудівників. 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, хоч за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їхні права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працівників. Водночас у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці їм надаються пільги.

З метою охорони здоров'я неповнолітніх за загальним правилом приймати на роботу дозволено осіб із 16 років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Особи віком від 14 до 15 років можуть прийматись на роботу за згодою одного з батьків у вільний від навчання час для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання у загальноосвітніх школах, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладах.



Отже, приймаючи на роботу неповнолітню особу, необхідно пам'ятати, що такій особі має виповнитись щонайменше 16 років, в іншому разі вимагається обґрунтувати необхідність прийняття такої особи на роботу та до особової справи працівника долучити:

- 1) копію свідоцтва про народження (замість паспорта);
- 2) згоду одного з батьків або особи, що його замінює, – якщо особі від 14 до 16 років;
- 3) документ, який підтверджує, що особа буде виконувати роботу у вільний від навчання час – якщо особі від 14 до 15 років.

Пунктом 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП України встановлено, що з неповнолітніми працівниками трудові договори обов'язково укладаються в письмовій формі. Утім, хоч законодавством не передбачено відповідальності за недодержання письмової форми трудового договору, однак під час перевірок підприємства органами охорони праці у разі виявлення відсутності письмового трудового договору з неповнолітньою особою може бути видано обов'язковий для виконання припис.

Усі особи віком до 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення ними 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу неповнолітніх) та щорічного обов'язкового медичного огляду до досягнення ними 21 року.

Додатковою умовою для підприємства є те, що згідно зі ст. 189 КЗпП України роботодавці, у яких працюють неповнолітні, повинні вести спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати народження. Це передбачено для того, щоб визначити коло працівників, які мають право на пільги, встановлені законодавством для неповнолітніх, та контролювати терміни користування такими пільгами.

Що стосується оплати праці, то, як встановлено ст. 32 ЦК України, неповнолітні особи мають право самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами. При цьому щодо оплати праці неповнолітніх працівників законодавством (зокрема, ст. 194 КЗпП України) передбачено деякі особливості. Так, неповнолітнім працівникам, яким встановлено скорочену тривалість робочого часу, за погодинної форми оплати праці заробітна плата виплачується в такому самому розмірі, як і дорослим працівникам відповідних категорій, котрим установлено повну тривалість робочого часу.

На сьогодні існують близько 15 професійних видів робіт, до яких можна долучати осіб віком від 17 років. Також існують 37 угруповань робіт із небезпечними та занадто складними трудовими умовами, до яких забороняється допускати робітників віком до 18 років. Крім цього, сучасним законодавством ретельно розроблені загальні положення охорони праці неповнолітніх та низка заборон: неповнолітнім забороняється працювати вночі, вихідними та виконувати неоплачувані роботи (ст. 192 КЗпП). Як уже згадувалося, не можна залучати осіб віком до 18 років до тяжких робіт із дуже небезпечними умовами, робіт під землею (ст. 190 КЗпП). Неповнолітнім забороняється працювати з переміщенням та підйоманням вантажів, вага яких виходить за встановлені гранично-дозволені критерії. У процесі виробничої практики неповнолітні особи повинні знаходитися не більше 4-х годин в умовах виробництва (підприємства) за суворої відповідності чинним правилам та нормам з охорони трудової діяльності. Заміна відпустки (розміром 31 день) фінансовою компенсацією – неприпустима. Вона надається за потребою робітника в необхідний для нього період. Звільнення за примхою роботодавця можливе лише за згодою та розглядом усієї справи районною або міською службою у справах осіб неповнолітніх. Також звільнення щодо п. п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП супроводжується працевлаштуванням обов'язкового характеру. Забороняється долучати до роботи, що пов'язана зі зберіганням, виробництвом та дистрибуцією спиртвмісних напоїв. Зокрема, батьки, тимчасові піклувальники та усиновителі підлітка, державні органи та організації громадського типу, що володіють правом на контроль за відповідністю норм законодавства про працю, мають право вимагати розірвання та скасування активності трудового договору з особою неповнолітнього типу. Також це стосується і строкової домовленості, якщо її продовження є небезпечним для здоров'я підлітка або загрожує його законній зацікавленості.

У проекті трудового кодексу України в окрему статтю винесено права працівника (ст. 21), серед яких цікавим із юридичної точки зору видається право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку із трудовими відносинами, оскільки «моральний ризик» може розглядатись як оціночне поняття. Неповнолітні особи не підлягають випробуванню (ст. 47) й атестації (ст. 73).

Неповнолітніх осіб дозволено залучати до робіт у нічний час, якщо вони беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва (ст. 140). Неповнолітніх осіб забороняється направляти у відрядження (ст. 254) та використовувати їхню працю за сумісництвом (ч. 6 ст. 292). Заборона щодо сумісництва не поширюється на творчих працівників засобів масової інформації, організацій кіне-



маографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та інших осіб, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, а також на професійних спортсменів.

При цьому окремо обумовлено, що набуття неповнолітніми особами повної цивільної дієздатності відповідно до цивільного законодавства не виключає поширення на таких осіб норм ст. 292, наприклад, у випадках, коли особа одружується до досягнення 18-річного віку або набуває статусу фізичної особи-підприємця. Наразі такої норми у чинному КЗпП України не існує, що створює ряд правових колізій і по-різному вирішується на практиці [7, с. 12].

**Висновки.** Дуже часто наймачі беруть на роботу підлітків, свідомо порушуючи норми законодавчих важелів щодо охорони праці, а також засади трудового усталеного законодавства. Вони не забезпечують робітників необхідними гарантіями та пільгами. Саме тому охорона праці неповнолітніх відіграє величезне значення у структурному каркасі трудового законодавства та у розвитку країни загалом. Робочі умови зайнятості підлітків, тобто молоді віком до 18 років, на виробництві повинні суттєво відрізнятися від трудових особливостей інших повнолітніх робітників. Це зумовлено не тільки відсутністю певної спеціальності чи професійного спрямування, але і специфічними фізіологічними особливостями підліткового організму, який починає формуватися. Приведені обставини стали визначними для формування відмінностей у засадах правового регулювання підліткової роботи.

**Список використаних джерел:**

1. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
2. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору / Л.П. Амелічева. – Донецьк : Норд-Прес, 2010. – 178 с.
3. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин : [монографія] / В.О. Процевський. – Х. : ХНАДУ. – 2012. – 332 с.
4. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Грицай Ю.В. Правове регулювання охорони праці молоді: сучасний стан та шляхи вдосконалення / Ю.В. Грицай // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2015. – № 34. – С. 10–14.
6. Проект Трудового кодексу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?id=&pf3511=53221](http://rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=53221).
7. Чумак Ю. Праця неповнолітніх: особливості оформлення, рекомендації / Ю. Чумак, К. Забродська // Праця і закон. – 2013. – № 5. – С. 10–13.
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (зі змінами та доповненнями). – К. : Ін-Юре, 2014. – 173 с.
9. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>.

