

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2707-0581/2020.3/15>

Сидоренко А.С.

Полтавський юридичний інститут

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

У науковому дослідженні проведено аналіз міжнародних стандартів, що регулюють працю неповнолітніх осіб. Визначено, що право на працю є невід'ємним і непорушним правом кожної працездатної особи. У сучасних умовах розвитку нашого суспільства актуальності набуває питання, що стосується правового регулювання праці окремих категорій працюючих. Доведено, що це регулювання відбувається на підставі диференціації, особливістю якої є розширення прав неповнолітніх осіб. Досліджено, що в законодавстві більшості країн регулювання праці неповнолітніх виділяється в окремий інститут, норми якого більшою мірою відповідають міжнародним стандартам. Визначено, що всі країни повинні вживати заходів для захисту прав і свобод дітей під час реалізації ними права на працю. Доведено, що акти Європейського Союзу містять чіткий перелік прав неповнолітніх, який має бути покладений в основу під час розроблення й удосконалення національного трудового законодавства. Визначено, що трудовому праву, як і будь-якій галузі права, притаманні єдність і диференціація. Єдність характеризується поширенням норм трудового законодавства на всіх без винятку працівників, а диференціації правового регулювання праці характерна конкретизація норм, що регулюють працю окремих категорій працівників. Досліджено, що диференціація праці неповнолітніх базується на суб'єктивній ознаці й зумовлена віковими, фізіологічними, психологічними та соціальними факторами. Визначено, що диференціація праці цієї категорії працівників передбачає надання їм додаткових соціально-трудова гарантій, а також застосування обмежень і заборон під час виконання певних видів робіт. Досліджено, що основним критерієм диференціації праці неповнолітніх є вік та умови праці, основні вимоги до яких встановлено міжнародними нормами й імплементовано в національне законодавство.

Ключові слова: право на працю, міжнародні стандарти, праця неповнолітніх осіб, охорона праці, права дітей, мінімальний вік прийняття на роботу, умови праці, диференціація праці неповнолітніх.

Постановка проблеми. Право на працю належить до одного з основних соціально-економічних прав людини та громадянина, є невід'ємним і таким, що визнане й закріплене в міжнародно-правових актах як універсального, так і регіонального характеру, а також гарантується Основними Законами всіх без винятку держав.

У сучасних умовах євроінтеграції виникає проблема реформування законодавства у сфері праці окремих категорій працюючих осіб, а саме неповнолітніх. Особливістю є те, що світове суспільство переймається через розповсюдження та широке використання праці неповнолітніх осіб, що не можна вважати корисним, оскільки така праця є важкою й небезпечною, негативно впливає на здоров'я цієї категорії осіб, фізіоло-

гічний розвиток, позбавляє можливості отримати належну освіту тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання правового регулювання праці неповнолітніх досліджувалися як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями, але особливості диференціації праці цієї категорії осіб є актуальними й сьогодні.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження правового регулювання праці неповнолітніх осіб міжнародними нормами та нормами країн Європейського Союзу, а також виокремлення основних напрямів його реформування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Питання правового регулювання й охорони праці неповнолітніх є досить актуальним в умовах

сучасного розвитку суспільства, оскільки викликають велике занепокоєння випадки зловживання правом роботодавцем під час прийняття на роботу неповнолітніх осіб. Останнім часом роботодавці уникають укладення трудових договорів із цією категорією осіб, тому що на роботодавця покладається низка додаткових обов'язків щодо реалізації прав і гарантій таких працівників під час виконання роботи. Варто наголосити на тому, що в законодавстві більшості країн світу регулювання праці неповнолітніх виділяється в окремий інститут, норми якого повинні відповідати міжнародним стандартам і забезпечувати особливу охорону й захист цієї категорії працівників [1, р. 223–224].

Стосовно праці неповнолітніх значну увагу реалізації цього права приділено Міжнародною організацією праці, яка прийняла низку конвенцій і рекомендацій задля забезпечення права на працю та його охорону цією категорією працівників. Міжнародною організацією праці особливо регулюється вік, із якого особу можна залучати до роботи. Так, Конвенція «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» № 138 установлює, що мінімальний вік для прийняття на роботу не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти, у будь-якому разі не може бути нижчим ніж 15 років [2]. Разом із тим Рекомендація Міжнародної організації праці «Щодо мінімального віку для прийняття на роботу» № 146 наголошує на тому, що держави повинні вживати заходів для забезпечення того, щоб був досягнутий і зберігся задовільний рівень умов, у яких працюють за наймам діти й підлітки, молодші за 18 років. І ці умови мають суворо контролюватися [3].

Законотворча діяльність Міжнародної організації праці спрямована на викорінення дитячої праці, яка порушує нормальний розвиток дитини. Особливу увагу ця організація звертає на найгірші форми залучення до праці дітей. Керівництвом вищевказаної організації запропоновано систему стандартів, головною метою яких є створення та гарантування того, що діти в усіх країнах незалежно від рівня їхнього розвитку захищені від найгірших форм праці. Ці стандарти визначено Конвенцією «Про заборону та негативні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» № 182 [4]. У боротьбі проти використання праці неповнолітніх дітей основним способом є вдосконалення законодавства й практичної діяльності держав-членів Міжнародної організації праці та належне й безперечне дотримання конвенцій і рекомендацій, що регулюють соціально-трудова відносини.

Найважливішим міжнародно-правовим документом, що регулює захист дітей, є Конвенція «Про права дитини», прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1989 року, у якій сформовано основні положення про захист і реалізацію дітьми належних їм прав. Так, частина 2 статті 2 визначає, що держави-учасниці повинні вживати всіх необхідних заходів для забезпечення захисту дитини від усіх форм дискримінації або покарання на підставі статусу, діяльності, висловлюваних поглядів чи переконань дитини, батьків, опікунів, інших членів сім'ї; зобов'язує забезпечити дитині такий захист і піклування, які необхідні для її благополуччя.

Велике значення для розвитку трудового права Європейського Союзу мають Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року [5]. Так, у статті 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) визначено основні права дітей і підлітків, що стосуються їхнього соціального захисту, зокрема пункт 1 передбачає мінімальний вік прийняття на роботу, що, за загальним правилом, становить 15 років, за винятком випадків, коли дітей приймають до виконання робіт, визнаних легкими, що не завдають шкоди здоров'ю, їхній моральності й освіті. У свою чергу, у пункті 2 вказаної статті визначається, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими, становить не менше ніж 18 років [5]. Стосовно тривалості робочого часу, то пункт 4 статті 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає обмеження такого часу для осіб, молодших за 18 років, відповідно до потреб їхнього розвитку та потреб у професійній підготовці [5]. Наприклад, учні здійснюють доставку газет із 6 години ранку в дні шкільних занять. Комітет незалежних експертів дійшов висновку про порушення права учнів на сприятливі умови отримання освіти.

Пункт 5 цієї статті визначає право молодих працівників та учнів на виробництві на справедливу заробітну плату й іншу справедливу допомогу, а пункт 6 передбачає, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку, у нормовані робочі години зараховується як робочий час. До гарантій, наданих неповнолітнім працівникам Європейською соціальною хартією (переглянутою), варто зарахувати пункти 7, 8, 9 статті 7. Так, пункт 7 містить положення, що працюючі особи, молодші за 18 років, мають право на щорічну оплачувану відпустку, тривалістю не менше ніж чотири тижні; пункт 8 передбачає заборону застосування праці осіб, молодших за 18 років, на роботах у нічний час, за винятком

деяких робіт, визначених національними законами чи правилами; пункт 9 містить положення про проходження регулярного медичного огляду працюючими особами, молодшими за 18 років [5]. Але варто наголосити на тому, що недоліком у положеннях Хартії є відсутність заборони залучати дітей і підлітків до робіт, які є небезпечними для їхнього морального розвитку, пов'язані з кінематографією, видовищами, рекламою й можуть негативно вплинути на розвиток цих осіб. Варто наголосити, що норми Європейської соціальної хартії (переглянутої) визначають імідж Європейського Союзу на міжнародному рівні, зазначені в ній положення мають чітко дотримуватися Союзом, оскільки перелік прав повинен бути реалізований під час здійснення внутрішньої й зовнішньої політики країнами Європейського Союзу [6].

Проаналізувавши міжнародні стандарти правового регулювання праці неповнолітніх, варто наголосити на тому, що права неповнолітніх на працю закріплено також і на національному рівні всіх держав.

Прийняття на роботу неповнолітнього – відповідальний крок для роботодавця. Виконання роботи на основі трудового договору передусім передбачає створення гарантій для такої категорії працівників. Роботодавець повинен урахувати те, що неповнолітня особа не має суттєвого досвіду й не може передбачити всіх тих небезпек і ризиків, які можуть виникнути. У свою чергу, роботодавець повинен провести аналіз можливих ризиків, урахувати умови праці та дотримуватися спеціальних норм, що закріплені в трудовому законодавстві, визначають особливий правовий статус працівників, обов'язки та гарантії цієї категорії працівників.

У більшості країн існують вікові обмеження й правила прийняття на роботу неповнолітніх осіб, але проблемою залишається те, що багато дітей працює неофіційно.

Міжнародні норми встановлюють низький вік трудової дієздатності особи, наприклад, 15 років для прийняття на промислові роботи й 14 років для роботи в домашньому та сільському господарстві. У таких країнах, як Бельгія, Італія, Японія, дітей дозволяють приймати на роботу з 14 років, а в деяких країнах навіть із 12 років для так званої «легкої праці» (Іран, Португалія, Індія, Мексика тощо). На наше переконання, визначений вище вік для допуску до роботи є низьким, що порушує права неповнолітньої особи на освіту, на нормальний розвиток, на дитинство.

Прийняття на роботу неповнолітньої особи має відбуватися тільки за згодою батьків або осіб,

які їх замінюють. У деяких країнах згода батьків є необхідною для укладення всіх або деяких видів трудових договорів до досягнення особою повноліття. Обґрунтовується це тим, що підлітки потребують захисту своїх інтересів, охорони праці, забезпечення належними гарантіями, що насамперед має покладатися саме на батьків.

Характеризуючи вік як основну підставу суб'єктної диференціації правового регулювання праці неповнолітніх, на наше переконання, варто навести норми, що забезпечують реалізацію права на працю цієї категорії осіб на прикладі різних країн.

Так, відповідно до французького законодавства, а саме Трудового кодексу Франції, забороняється наймати дітей на роботу до закінчення ними навчання в школі, а саме до 16 років, винятки становлять шкільні канікули для осіб, старших за 14 років, за дотримання низки вимог. Трудовий договір матиме юридичну силу лише тоді, коли буде укладений письмово французькою мовою [7].

Певні вікові обмеження та гарантії визначено й у законодавстві Німеччини. Основні положення охорони праці містяться в Законі «Про охорону праці». Конституція Німеччини [8] забороняє використовувати як працівників дітей, молодших за 13 років. У свою чергу, мінімальний вік для отримання постійної роботи становить 15 років. Особи, які працюють до досягнення 15-річного віку, можуть реалізувати здатність до праці у вільний від навчання час, що становить не більше ніж 3 години на день. Обов'язковою умовою допуску до роботи є наявність медичної довідки. У свою чергу, особи віком від 15 до 18 років мають право працювати не більше ніж 40 годин на тиждень і 8 годин на день. Відпустка надається диференційовано, залежно від віку працюючої особи, а саме 30 календарних днів становить для 15-річних, 27 календарних днів – для 16-річних, 25 календарних днів – для 17-річних осіб. Звільнити неповнолітнього досить складно, таке звільнення має бути належним чином обґрунтована та мати законні підстави.

Характеризуючи працю неповнолітніх у Польщі, варто відмітити, що стаття 190 Кодексу праці Республіки Польща [9] визначає неповнолітніми осіб віком від 16 до 18 років. Установлено заборону прийняття на роботу осіб, молодших за 16 років. Обов'язковою умовою прийняття на роботу є закінчення гімназії, наявність медичного висновку, який підтверджує, що робота цього виду не загрожуватиме стану здоров'я такої особи.

В Естонії правове регулювання праці неповнолітніх здійснюється законом про трудовий договір [10]. При прийнятті на роботу дітей часто перешкодою є закони, які передбачають суворі обмеження та правила, що стосуються прийняття на роботу молоді. Так, відповідно до вищезазначеного закону, роботодавець не може укласти трудовий договір із неповнолітніми у віці до 15 років. Винятком є роботи, де передбачені прості обов'язки й робота не потребує фізичних чи розумових навантажень, вік прийняття на такі роботи становить 13–14 років. Неповнолітньому віком від 7 до 12 років дозволяється виконувати незначну роботу у сфері культурної, художньої, спортивної й рекламної діяльності. Гарантією праці неповнолітніх є дотримання робочого часу, а саме особи віком від 7 до 12 років можуть працювати 2 години на добу й 12 годин протягом 7-денного періоду навчання, після школи особам дозволять працювати 3 години на добу й 15 годин на тиждень; для осіб 13–14 років тривалість робочого часу становить 2 години на день і 12 годин на тиждень у період навчання й після навчання – 7 годин на день і 35 годин на тиждень. Для осіб, які досягли 15-річного віку, тривалість робочого дня становить 8 годин, а робочого тижня – 40 годин [10].

У Великобританії законодавство дозволяє надавати роботу особам, які досягли не менше як 12 років. При цьому вони не можуть працювати більше ніж 3 годин на день. Гарантією праці є те, що такі особи не можуть залучатися до шкідливих робіт, робіт у нічну зміну й у зміну, що перешкоджає відвідуванню школи.

У Сполучених Штатах Америки законодавчо встановлений прийом на роботу осіб після досягнення ними 16-річного віку, але як виняток допускається й прийняття на роботу осіб 14 років у непромислових сферах. Варто наголосити на тому, що в низці країн узагалі відсутня заборона нічної праці дітей і підлітків (Японія, Австрія, Іспанія тощо).

Підводячи підсумок характеристиці такої підстави диференціації, як вік, варто зазначити, що в кожній країні, відповідно до законодавства, встановлено мінімальний вік прийняття на роботу неповнолітньої особи та визначено належні їй гарантії. Недоліком, на наше переконання, є те, що часто не дотримується належний віковий мінімум при прийнятті на роботу, що породжує порушення прав та інтересів визначеної категорії осіб.

Що стосується питання забезпечення умов праці неповнолітніх осіб, то варто наголосити на тому, що вони повинні відрізнитися від умов

праці дорослих працюючих. Це пояснюється передусім фізіологічними особливостями організму дітей і підлітків, відсутністю в більшості таких осіб відповідної професії та спеціальності. Хоча на законодавчому рівні визначено, що неповнолітні в трудових правах прирівнюються до повнолітніх осіб, водночас на них поширюються певні гарантії щодо охорони праці, робочого часу, часу відпочинку.

Так, наприклад, у деяких країнах заборонено використовувати дитячу працю у вихідні й святкові дні, на шкідливих, тяжких і небезпечних роботах, на підземних роботах і на роботах, що суперечать нормам моралі, для цієї категорії працюючих встановлені граничні норми підймання тяжких речей тощо.

У світовій спільноті по-різному підходять до оплати праці неповнолітніх. У більшості країн гарантований мінімум заробітної плати, у низці країн такий розмір встановлено нижчим, ніж для дорослих працівників. Так, наприклад, у Франції оплата праці становить на 20 відсотків менше для осіб до 17 років і на 10 відсотків – для осіб від 17 до 18 років. У Бельгії та Люксембурзі мінімальну шкалу заробітної плати визначають за віковим принципом. У Японії оплата праці залежить від стажу роботи, особи, прийняті на роботу після школи, ліцею, університету, прирівнюються до найнижчого розряду.

Отже, підводячи підсумок, можемо сказати, що умови праці й розмір оплати за виконання роботи неповнолітніх розглядається та визначається диференційовано, що залежить від низки підстав.

Неповнолітні працівники є особливою групою працюючих, багато факторів впливає на їхню працю, на ризик нещасного випадку на виробництві, на фізичний, психологічний та емоційний розвиток; рівень освіти; професійні навички; роботу й досвід.

Висновки. Основні трудові права й свободи неповнолітніх працюючих є складником норм міжнародного права. З аналізу таких норм можемо говорити про цілий комплекс прав неповнолітніх осіб, які покладаються на держави з метою їх реалізації. Але проблемою в сучасному світі є те, що ці норми часто не дотримуються. Порівняльно-правовий аналіз міжнародних трудових норм і трудового законодавства деяких держав дає підстави стверджувати, що законодавство неповністю відповідає розвитку суспільства. З урахуванням практики міжнародного регулювання правового статусу дитини праця неповнолітніх є шкідливою та досить небезпечною для розвитку

як фізіологічного, розумового, так і духовного. Правове регулювання праці неповнолітніх характеризується диференціацією, яка однією з основних підстав визначає вік особи. Міжнародними нормами мінімальний вік прийняття на роботу, за загальним правилом, становить 15 років, що, на наше переконання, є низьким, як мінімум, він повинен становити 16 років для реалізації особою свого права на працю, оскільки застосування праці до досягнення цього віку перешкоджає їй в отриманні належної освіти. Тривалість робочого

часу в 40 годин на тиждень має застосовуватися тільки до осіб, які досягли 18-річного віку. Підводячи підсумок, можемо говорити про те, що неповнолітні активно реалізують своє право на працю передусім задля отримання прибутку й забезпечення власних потреб. За умови розвитку суспільства та проведення правових реформ у світі міжнародні стандарти повинні бути переглянуті й змінені на користь більш повного захисту трудових прав і свобод неповнолітніх і своєчасно відображені в нормах національного законодавства.

Список літератури:

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Дело, 1999. 728 с.
2. Minimum Age Convention. 1973. № 138. URL: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 (дата звернення: 07.05.2020).
3. Minimum Age Recommendation. 1973. № 146. URL: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R146 (дата звернення: 07.05.2020).
4. Worst Forms of Child Labour Convention. 1999. № 182. URL: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 (дата звернення: 07.05.2020).
5. European Social Charter (Revised). Available at. URL: www.en.m.wikipedia.org/wiki/European_Social_Charter (дата звернення: 08.05.2020).
6. Communication from the Commission “On the Chapter of Fundamental Rights of the European Union” COM (2000) 559 final. Brussels, 2000. P. 4.
7. French Labour Code. URL: [//d2rqfo7jzwsuwpclofront.net/wp-content/upeacas/2016/09/Labour=Code=Franch_final.pdf](http://d2rqfo7jzwsuwpclofront.net/wp-content/upeacas/2016/09/Labour=Code=Franch_final.pdf) (дата звернення: 08.05.2020).
8. Basic Law for the Federal Republic of Germany, 23 May 1949 (Last amended on 13 July 2017). URL: www.ltg-lestelservice.de/pdf/80201000.pdf (дата звернення: 08.05.2020).
9. Polish Labour Code, 1997. URL: www.en.pollub.pl/files/17/attachment/98_Polish-Labour-Code,1997.pdf (дата звернення: 08.05.2020).
10. Employment Contracts Act Republic of Estonia, 2009. URL: www.riigiteoctaga.ee/en/eli/520062016009/cosolide (дата звернення: 08.05.2020).

Sydorenko A.S. FEATURES OF JUVENILE LABOR: INTERNATIONAL EXPERIENCE

In the research the analysis of the international standards regulating the work of minors. Determined that right to work is inalienable and inviolable right of every able-bodied person. In modern conditions of development of our society is an urgent matter concerning the legal regulation of work of separate categories of workers. It is proved that this regulation occurs on the basis of differentiation, which is the extension of the rights of minors. According to research, in most legislations regulating the employment of minors is allocated in a separate institution, the rules of which, in a greater degree correspond to international standards. Determined that all countries should take measures to protect the rights and freedoms of children when they exercise their right to work. It is proved that the acts of the European Union contain a clear list of the rights of minors, which should be the basis in the development and improvement of national labour legislation. Determined that labor law, as any branch of law characterized by unity and differentiation. Unity is characterized by the proliferation of labour legislation for all employees without exception, and differentiation of legal regulation of labour characteristic specification of norms regulating the labor of certain categories of workers. The differentiation of labor of minors is based on a subjective symptom and is caused by age-related, physiological, psychological and social factors. It was determined that the differentiation of labour from this category of workers involves providing them with additional social and labor guarantees, as well as the application of restrictions and prohibitions when performing certain types of work. The main criterion of differentiation of labor of minors is the age and working condition, the basic requirements to which are established by international standards and implemented in the national legislation.

Key words: *right to work, international standards, child labour, labour protection, children's rights, minimum age for admission to employment, conditions of work, differentiation of labor of minors.*