

Хименко А.О.
студентка групи ППР-171
юридичного факультету
ННІ права і соціальних технологій ЧНТУ
Пузирич Н.С.
к.ю.н., доцент
ННІ права і соціальних технологій ЧНТУ

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

У багатьох сім'ях батьки починають залучати своїх дітей до праці із самого раннього віку. Практично в будь-якій точці земної кулі можна зустріти дитячу працю.

На сьогодні міжнародно-правові заходи щодо захисту неповнолітніх як найбільш вразливих груп трудящих є достатніми та повною мірою відображають світову політику в регулюванні трудових прав окремих категорій працівників.

Законодавчі положення в зарубіжних країнах визначають мінімальний вік при прийомі на роботу (зазвичай, 15-16 років, а на небезпечні та шкідливі роботи – 18, а іноді 19 років).

Слід відзначити досвід правового регулювання праці неповнолітніх у Федеративній Республіці Німеччина, в якій охороні праці дітей і молоді приділяється більше уваги, ніж охороні праці дорослих. Основні положення охорони праці в Німеччині містяться в Законі «Про охорону праці». Чинне законодавство Німеччини забороняє використовувати як працівників дітей молодше 13 років. Законодавство відносить осіб від 13 до 15 років до категорії «дітей», до підлітків – молодих людей від 15 до 18 років. Для підлітків, які ще зобов'язані відвідувати школу протягом повного навчального дня, діють ті ж самі положення, що і для дітей в початковій і неповній середній школі. Працівникам у віці від 13 до 15 років дозволяється

лише виконувати: рознесення газет, журналів, рекламних газет і листівок; роботу в приватному і фермерському господарстві та інше [11].

Загальний вік укладення трудового договору в США встановлюється Законом «Про справедливі умови праці» від 1938 року (зі змінами та доповненнями) та становить 16 років (при продовженні навчання в середній школі). Слід зазначити, що вік повноліття в США – 18 років. Крім цього, є і винятки коли вік укладення трудових відносин – 15 років; 14 років; 13 років і до 13 років (у вільний від навчання час). Зважаючи на ці обставини, ця проблема в американській науці й законодавстві розглядається в тісному взаємозв'язку з правовим регулюванням праці неповнолітніх, які виступають спеціальними суб'єктами права [12, с.156].

По-особливому в трудовому законодавстві США вирішується питання про обмеження для осіб у віці до 18 років керувати транспортними засобами. Так, жоден працівник у віці до 17 років не має права керувати транспортними засобами на державних шляхаху процесі здійснення своєї трудової функції.

Найбільш цікаво в американському трудовому законодавстві вирішується питання про зміст трудово-правового статусу працівників у віці від 16 до 17 років. Такі неповнолітні мають право працювати на будь-яких видах робіт, за винятком робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці. Після досягнення вісімнадцятирічного віку вони отримують право здійснювати свою трудову функцію на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці.

Необхідно відзначити, що специфічною рисою американського трудового законодавства також є встановлення особливого вікового цензу для неповнолітніх, які працюють у сільському господарстві.

Цікавим бачиться також досвід Естонії у вирішенні питань, пов'язаних із практичною реалізацією заборон на використання праці осіб, які не досягли вісімнадцяти років,

при виконанні окремих видів робіт. Так, згідно зі ст. 125 Закону про трудовий договір Естонії [13], трудовий договір, який був укладений: неповнолітнім у віці 13-18 років без згоди одного з батьків, опікуна, піклувальника або інспектора з праці або неповнолітнім молодше 13 років, неповнолітнім у віці 15-18 років, якщо його прийом на роботу може загрожувати здоров'ю моральності неповнолітнього або перешкоджати отриманню їм освіти, може бути визнаний недійсним органом з розгляду трудових спорів.

Законодавство України оперує такими поняттями, як “неповнолітні”, “особи, які не досягли 18 років”, “особи віком від 16 до 18 років”, “особи віком від 15 до 16 років”, “особи молодші 18 років” тощо. Але принципи регулювання вказаних груп суб'єктів трудового права єдині, що дозволяє законодавцю розглядати їх як загальну категорію суб'єктів трудового права.

Згідно зі ст. 188 КЗпП України [4] прийняття на роботу осіб молодших 16 років не допускається. Проте за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися особи, які досягли 15 років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийом на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не заподіює шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час при досягненні ними 14 років за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює.

Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що дослідження міжнародного досвіду необхідне для кращого розуміння законодавства своєї країни, для порівняльно-правового аналізу та пошуку шляхів удосконалення наявної системи.

Список використаної літератури:

1. Положение о защите детского труда (Verordnung über den Kinderarbeitsschutz

(Kinderarbeitsschutzverordnung). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kindarbschv/gesamt.pdf>.

2. Морозов П. Е. Некоторые проблемы индивидуального трудового права США в условиях глобализации. *Бизнес в законе*. 2011. № 5. С. 155-159.

3. Закон о трудовом договоре, Эстония. URL: http://riic.ru/sites/default/files/zakon_o_trudovom_dogovore_estoniya.pdf.

4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.