

ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

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 при їх наявності – низька оплата праці, відсутність власного житла та багато інших негараздів. Молодь відчуває невдоволеність через свої помилки при підборі робочої професії або спеціальності. Дуже часто наймачі беруть в роботу підлітків із свідомим порушенням норм законодавчих важелів з приводу 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.

Відповідно до Конституції України охорона праці – це система забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи, що формують організаційно-правовий механізм реалізації конституційного права громадян на працю [1; 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 [2; с. 12].

У розумінні ст. 187 Кодексу Законів про працю України, неповнолітніми є особи віком до 18 років. У той же час, ст. 32 Цивільного кодексу 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 Кодексу законів про працю України, оскільки праця осіб молодше 14 років взагалі не допускається ні за яких умов (ст. 188 КЗпП України).

Згідно 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 працюючих. 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 їх праці, хоч за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їх права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працюючих. У той же час в 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 з 16 років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Особи віком з 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, при прийнятті на роботу неповнолітньої особи необхідно пам'ятати, що такій особі має виповнитись щонайменше 16 років, в іншому випадку вимагається обґрунтувати необхідність прийняття такої особи на роботу та до особової справи працівника долучити:

- 1) копію свідоцтва про народження (замість паспорта), і
- 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 при перевірках підприємства органами охорони праці при виявленні відсутності письмового трудового договору з неповнолітньою особою може бути видано обов'язковий для виконання припис.

Усі особи молодше вісімнадцяти 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 (при прийнятті на роботу неповнолітніх) та щорічного обов'язкового медичного огляду до досягнення ними 21 року.

Дуже часто наймачі беруть на роботу підлітків із свідомим

порушенням норм законодавчих важелів з приводу 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. Робочі умови зайнятості підлітків на виробництві, тобто молоді, що не має 18-ти років, повинні суттєво відділятися від трудових особливостей інших повнолітніх робітників. Це зумовлено не тільки відсутністю певної спеціальності чи професійного спрямування, але й специфічними фізіологічними особливостями підліткового організму, який починає формуватися. Приведені обставини стали визначними для формування відмінностей у засадах правового регулювання підліткової роботи.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Грицай Ю. В. Правове регулювання охорони праці молоді: сучасний стан та шляхи вдосконалення/ Ю. В. Грицай // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – № 34. – 2015. – С. 10–14.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – С. 668.

УДК 347.1 (043.2)

Білоусов В. М., старший викладач,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ЯК ОСНОВНИЙ РЕГУЛЯТОР РИНКОВИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Сучасне цивільне право України, що засноване на приватноправових традиціях та принципах, стало головним регулятором товарно-грошових та інших відносин, що складаються в ринковому господарстві. Властиві цивільному (приватноправовому) регулюванню засади дозвільної спрямованості, диспозитивності, юридичної рівності, свободи договору та підприємницької діяльності істотно підвищили сферу його застосування в правовій державі.

Це обумовлює необхідність вивчення цивільно-правових категорій і конструкцій, широкого інструментарію і можливостей, що він надає.

Значення цивільного права важко переоцінити, оскільки останнє протягом усього розвитку цивілізації відіграло і буде відігравати надзвичайно велику роль в охороні прав окремих осіб та суспільства в цілому. Не випадково Цивільний кодекс називають другою Конституцією держави. Пояснюється це тим, що цивільне право регулює основоположні