

УДК 343.98

Т. М. Маліновська, старший науковий співробітник Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент,
В. О. Дмитрієв, старший судовий експерт Харківського НДІСЕ

ОСОБЛИВОСТІ ЕКСПЕРТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Проаналізовано правову основу міжнародних і національних нормативно-правових актів у сфері захисту та дотримання трудових прав неповнолітніх. Визначено проблемні питання при проведенні експертних досліджень у галузі охорони праці та безпеки життєдіяльності неповнолітніх, запропоновано шляхи удосконалення щодо дотримання й захисту трудових прав неповнолітніх.

Ключові слова: неповнолітні, захист трудових прав, охорона праці та безпека життєдіяльності неповнолітніх, контроль.

Першочерговим завданням української держави є створення громадянам України умов для повного здійснення ними права на працю, гарантування рівних можливостей у виборі професії й роду трудової діяльності, для чого держава реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Окрім права на працю ст. 43 Конституції України кожному громадянину гарантується право на належні, безпечні й здорові умови праці. Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні й здорові умови праці, попередження професійних захворювань і виробничого травматизму, ліквідації шкідливих виробничих факторів, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником із питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища та встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Цей закон визначає, що охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я й працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Охороні та захисту прав у сфері трудових правовідносин приділяли увагу такі вчені, як Ю. Н. Андрєєв, О. О. Абрамова, М. Г. Александров, М. Й. Бару, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, О. С. Йоффе, М. І. Іншин, О. В. Лаврінєнко, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, К. Ю. Мельник, С. А. Муромцев, С. М. Прилипко, О. П. Сергєєв, В. М. Скобелкін, Г. П. Тархов, Ю. К. Толстой, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко й інші науковці. Зазначені вчені внесли вагомий внесок у наукові розробки щодо захисту та дотримання трудових прав і обов'язків працівників. Однак захист

трудових прав неповнолітніх займає особливе місце серед правових норм і їх дотримання сьогодні є нагальною проблемою, що потребує вдосконалення. Неповнолітніми особами, у розумінні ст. 187 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), вважаються особи обох статей, які не досягли 18-ти років. У той самий час ст. 32 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) встановлено, що неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18-ти років, а особи віком до 14-ти років – малолітніми (ст. 31 ЦК). Утім це не суперечить КЗпП, оскільки праця осіб молодше 14 років узагалі не допускається за жодних умов (ст. 188 КЗпП).

За оцінками міжнародної організації праці тільки в країнах, що розвиваються, експлуатується близько 256 млн дітей від 5 до 14 років, із них близько 120 млн працюють повний робочий день¹. Найбільше використовуються дитяча праця в Азії (61 %, або 153 млн дітей), Африці (32 %, або 80 млн дітей) та Латинській Америці (7 %, або 17,5 млн дітей). Щодо України, то таких дітей нараховується понад 60 тисяч, щонайменше одна дитина гине, а 15 – травмуються під час сільськогосподарських робіт в Україні щороку².

Найчастіші порушення трудового законодавства для неповнолітніх пов'язані з їх працею в шкідливих умовах, тривалістю робочого дня, неналежним веденням обліку та затримкою у виплаті зарплати³. Боротьба з цими порушеннями залишається слабкою і її рівень не запобігає новим порушенням.

Актуальність теми, що розглядається, полягає в тому, що на ринку праці молодь – категорія численна, а її готовність до праці є життєво важливою складовою успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому. Значущість цього ресурсу невинно зростає. У той самий час ті, кому крім молодості та амбіційності здебільшого немає що запропонувати роботодавцю, відчувають гостру потребу в особливій увазі з боку суспільних і державних структур. Нині в Україні проживає понад 11 млн молодих громадян, які становлять близько 22 % населення країни. Ситуація, що протягом останніх років склалася із зайнятістю й охороною праці неповнолітніх, є безперебільшення напруженою та має тенденцію до погіршення. Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової бази, відсутність дієвих механізмів державної підтримки молоді в період її соціального становлення й розвитку значно ускладнили процеси відновлення інтелектуального потенціалу, трудових ресурсів держави, негативно позначилися на матеріальному становищі молоді, здоров'ї, фізичному та духовному її розвитку, призвели до зростання безробіття серед молоді, загострення криміногенної ситуації в суспільстві. Боротьба за виживання вітчизняних підприємств призводить до погіршення умов праці, у тому числі й неповнолітніх.

¹ Див.: Дані ООН [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://life.pravda.com.ua/society/2015/06/12/195584>.

² Див.: Особливості експлуатації дитячої праці / за матеріалами С. М. Русіна [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.bsmu.edu.ua/uk/news/digest/>.

³ Див.: Права дитини в Україні системно порушуються : звіт громадської організації «Спільна мета» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://maidanua.org/2013/06/>.

Основна проблема при використанні праці неповнолітніх полягає в тому, що на сьогодні в Україні не створено системного й серйозного контролю за незаконним використанням дитячої праці, особливо в сільському господарстві та рекламному бізнесі.

Метою статті є дослідження національних нормативно-правових актів, які регулюють дотримання й захист права неповнолітніх на працю, та аналіз стану виконання державної політики у сфері охорони праці неповнолітніх, визначення особливостей правового регулювання охорони праці неповнолітніх.

Перший міжнародний документ, у якому ставилася проблема прав дитини, – це Женевська декларація 1924 р., був спрямований на створення умов, що забезпечують нормальний фізичний і психічний розвиток дитини, право дитини на допомогу, належне виховання та захист. У 1959 р. було прийнято Декларацію прав дитини, яка торкалася не лише життєвих потреб дитини, але і її потреби в любові та розумінні; наголошувала на необхідності зберігати єдність родини, до та післяпологової допомоги матері й дитині, проголошувала право на ім'я та національність. Крім того, Декларація передбачала обов'язкову й безкоштовну початкову освіту, заборону дитячої праці до певного віку, право дитини на гру та творчість¹.

Документом, де зазначено, що людство зобов'язане дати дітям усе найкраще, надійно забезпечити дитинство, яке гарантує в майбутньому розвиток повнолітніх громадян, стала Конвенція про права дитини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1989 р. Метою цієї Конвенції є встановлення стандартів для захисту дітей від зневаги та образ, з якими вони стикаються певною мірою щодня в усіх країнах. У ній беруться до уваги різні культурні, політичні та економічні особливості держав. На перший план у цьому документі виносяться інтереси самої дитини. Україна ратифікувала Конвенцію 1991 р. і внесла відповідні зміни до національного законодавства.

У законодавстві України ці правовідносини регулюються гл. XIII КЗпП. Так, відповідно до ст. 187 неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, але що стосується охорони праці, робочого часу, відпусток та інших робочих умов, неповнолітні користуються відповідними пільгами, установленними чинним законодавством.

Правовою основою охорони праці неповнолітніх є відповідні статті КЗпП, Закон України «Про охорону праці», список виробництв, професій, спеціальностей і робіт, на яких забороняється використовувати працю осіб, що не досягли 18-ти років, перелік медичних протипоказань до роботи в різних галузях, а саме – на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб, молодших 18-ти років, до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці умови праці, а також граничні норми затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України із нагляду за

¹ Див.: Декларація прав дитини від 20 листоп. 1959 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384.

охороною праці. Діти, які досягли віку 15-ти років, можуть виконувати «легкі роботи» за згодою їх батьків, проте Закон не дає чіткого визначення цього терміна. Діти, які досягли віку 14-ти років, можуть на законних підставах виконувати певні види робіт у межах професійно-технічного навчання.

Усі особи, молодші 18-ти років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду й надалі, до досягнення 21-го року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду. При укладанні трудового договору з неповнолітнім для всіх підприємств і організацій установлюється броня щодо прийняття на роботу та професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи та професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб, молодших 18-ти років.

Неповнолітні приймаються на роботу з укладенням саме трудового договору, а не цивільно-правового договору. Трудовий договір відрізняється від цивільно-правових договорів тим, що працівник виконує роботу визначеного роду¹ відповідно до його професії, спеціальності, посади та кваліфікації, здійснює визначену трудову функцію в діяльності підприємства, організації або установи й дотримується режиму робочого часу та правил внутрішнього трудового розпорядку. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника роботою відповідно до його трудової функції, а також умови праці, передбачені законодавством про працю й колективним договором.

В експертній практиці часто трапляються випадки, коли з працівниками, у тому числі й неповнолітніми, укладається договір підряду, але при цьому працівник підпорядковується службовим особам підприємства, зобов'язується виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку, отримує плату не за виконану роботу, а за відпрацьований час. Виходячи з наведених ознак, працівник фактично виконує роботу за трудовим договором, укладеним в усній формі. Факт того, що з працівником укладається договір підряду замість трудового, опосередковано свідчить про бажання роботодавця ухилитися від відповідальності або від сплати податків.

Слід зазначити, що специфіка трудових правовідносин молоді зумовлена в основному двома підставами: наявністю трудової правосуб'єктності молоді та існуванням диференціації правового регулювання умов праці і її охорони. Проявляється ця специфіка крізь призму механізму правового регулювання трудової діяльності молодих працівників. Поряд із загальними законами, що регулюють робочий час і час відпочинку працівників, чинне трудове законодавство містить цілу низку спеціальних норм, які спрямовані на додаткове скорочення робочого часу та збільшення часу відпочинку для неповнолітніх із тим, щоб створити максимально сприятливі умови праці для фізичного й розумового розвитку, а також для підвищення загальноосвітнього рівня, що також доцільно розглядати як додаткові заходи з охорони праці молоді.

¹ Див.: Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9 (зі змінами, унесені постановами від 1 квіт. 1994 р. № 4, від 26 жовт. 1995 р. № 18, від 25 трав. 1998 р. № 15) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92.

Стаття 192 КЗпП та ст. 11 Закону України «Про охорону праці» забороняють залучати осіб, які молодші 18-ти років, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. До надурочних робіт не допускається також молодь, яка навчається в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, у дні занять (ст. 220 КЗпП). З огляду на зміст цієї статті неповнолітніх не можна залучати до роботи в нічних змінах. Також вони не повинні залучатися до робіт у вечірню зміну, якщо вона закінчується після 22 год.

Правові заходи охорони праці молодих працівників уключають у себе положення, які забороняють застосування праці підлітків на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці та на підземних роботах, норми, що встановлюють граничні норми підіймання, переміщення. Так, відповідно до ст. 190 КЗпП забороняється застосування праці осіб, які молодші 18-ти років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Але, якщо неповнолітні навчаються професій, які пов'язані з важкими роботами й роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці, вони можуть проходити виробничу практику або виробниче навчання на підприємствах, в установах, організаціях із шкідливими умовами праці, що атестовані та відповідають нормативним актам про охорону праці¹. Це правова колізія, оскільки, якщо законодавство України містить Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх², то чому дозволяється проходити виробничу практику або навчання за цими роботами. Крім цього, ч. 2 ст. 180 КЗпП України забороняє залучати осіб, молодших 18-ти років, до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59³. Наказ установив, що особи до 18-ти років не можуть призначатися на роботи, які пов'язані виключно з підійманням, утримуванням чи переміщенням важких речей.

Більшість неповнолітніх, улаштовуючись на роботу, не знають про те, що вони користуються спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються. Тому одним із чинників реалізації норм охорони праці є інформування осіб, що не досягли повноліття, про їх права.

¹ Див.: Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами з шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної безпеки : наказ Держ. ком. України по нагляду за охороною праці від 30.12.1996 № 130 // Кодекс законів про працю України з постійними матеріалами / укл.: В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. — К. : Юрінком Інтер, 2004. — Ч. II. — С. 352–359.

² Див.: Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : наказ М-ва охорони здоров'я України від 31.03.1994 № 46 // Там само. — С. 280–351.

³ Див.: Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми : наказ М-ва охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59 // Там само. — С. 359–361.

Основною проблемою у використанні праці неповнолітніх, крім неознаності своїх прав неповнолітніми та їх батьками, є також здійснення належного контролю з боку державних органів за нелегальним працевлаштуванням, через яке більшість неповнолітніх залишаються безправними, а отже, і соціально незахищеними. З цього випливає, що можливість притягнути за порушення трудового законодавства до відповідальності несумлінних роботодавців можливо, як правило, за умови звернення до правоохоронних органів самих неповнолітніх або їх батьків.

За такими зверненнями до правоохоронних органів у Харківському НДІСЕ призначаються судові експертизи з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності. Питання, що ставляться перед експертами, частіше належать не тільки до фактів травмування, але й до умов праці та розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його дії загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

В експертній практиці стосовно охорони праці та безпеки життєдіяльності неповнолітніх зазвичай трапляються випадки, коли деякі роботодавці загрожують звільненням або звільняють неповнолітніх без виплати заробітної плати за відпрацьований період часу за незгоду з умовами праці або їх зміненням у ході виконання роботи. Серед виконаних експертиз були, наприклад, експертизи з такими обставинами справи.

Батьки 17-річної школярки, яка влаштувалася працювати прибиральницею, подали роботодавцеві заяву про звільнення їх доньки у зв'язку з тим, що неповнолітня має хронічне захворювання органів дихання, а робота, яку вона виконувала, пов'язана з використанням дезінфікуючих розчинів, про що роботодавець не зазначив при прийнятті на роботу. Батьки вимагали звільнення доньки з оплатою фактично відпрацьованого часу, бо робота з використанням дезінфікуючих розчинів може призвести до загострення хвороби. За таких обставин роботодавець зобов'язаний був, відповідно до ст. 191 КЗпП, особу молодше 18-ти років прийняти на роботу лише після попереднього медичного огляду та в подальшому, до досягнення 21-го року, щорічно піддавати обов'язковому медичному огляду. При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи або переводиться на більш легку.

Інший приклад. Трудовим договором, укладеним з неповнолітнім, передбачено виконання обов'язків із розповсюдження рекламних матеріалів. Керівництво переконує працівника, що в ці обов'язки входить також розвантаження рекламної продукції, що займає значну частину робочого часу. За таких обставин залучати осіб молодше 18-ти років до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, забороняється. Підлітків не можна призначати на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати й переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм, зазначених у таблицях наказу Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59. Крім того, у разі, якщо трудовим договором не було передбачено ви-

конання обов'язків із підіймання та переміщенням важких речей, працівник має право відмовитися від виконання обов'язків, не обумовлених трудовим договором.

Наведені приклади виконання експертиз з експертної практики свідчать про нехтування деякими роботодавцями своїх обов'язків у сфері охорони праці. Згідно з чинним законодавством на підприємствах мають бути створені здорові й безпечні умови праці, забезпечення яких покладається на роботодавця, який відповідно до вимог ст. 153 КЗпП несе за це персональну відповідальність. Виробничі будівлі, технологічні процеси мають відповідати вимогам, які забезпечують здорові й безпечні умови праці згідно з санітарно-гігієнічними нормативами.

Законодавчо введено проведення аудиту охорони праці: якщо внутрішній аудит, проведений роботодавцем, не відповідає встановленим вимогам, він повинен провести зовнішній аудит. Такі законодавчі вимоги дають можливість поліпшувати виробничу ситуацію з питань охорони праці. Роботодавець має забезпечувати належну організацію робочих місць, створювати такі виробничі умови, які б не спричиняли шкоди здоров'ю працюючих і відповідали санітарним нормативам. Для проведення номенклатурних санітарно-гігієнічних заходів з охорони праці роботодавець має виділяти кошти та необхідні матеріальні ресурси. Порядок використання цих коштів визначається колективним договором і контролюється трудовим колективом.

Обов'язком роботодавця є: забезпечення трудової й технологічної дисципліни; правильна організація режиму праці та відпочинку; систематичне навчання працюючих, удосконалення їх знань і навичок у сфері охорони праці; проведення інструктажів, підвищення кваліфікації з безпеки праці, виробничої санітарії, протипожежної безпеки та інших правил. Крім наведених обов'язків роботодавців, державні органи, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, у тому числі й норм про охорону праці, повинні запровадити дієвий контроль за умовами праці підлітків на підприємствах різних форм власності, особливо в сільській місцевості, виявлення фактів залучення неповнолітніх до таких умов праці, коли робота може зашкодити їх фізичному чи психічному стану.

Молодь – це майбутнє держави, життєво важлива складова успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому, тому охорона праці неповнолітніх потребує значної уваги з боку влади. Перехід до ринкових відносин у сфері праці та зайнятості в умовах структурної перебудови економіки призвів до виникнення принципово нової ситуації в соціально-трудових відносинах. Особливо важкою така ситуація виявилася для молоді, яка в силу специфіки соціально-психологічних характеристик виявилася недостатньо підготовленою до сучасних реалій ринку праці. Необхідні розроблення та реалізація загальнодержавних програм, які будуть спрямовані не на утримання органів, які нібито сприяють працевлаштуванню молоді, а на створенні зацікавленості роботодавця в прийомі на роботу таких працівників. Держава й суспільство не повинні пасивно очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

**ОСОБЕННОСТИ ЭКСПЕРТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ
ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

Малиновская Т. Н., Дмитриев В. А.

Проанализировано правовую основу международных и национальных нормативно-правовых актов в сфере защиты и соблюдения трудовых прав несовершеннолетних. Выделены проблемные вопросы при проведении экспертных исследований в области охраны труда и безопасности жизнедеятельности несовершеннолетних, предложены пути усовершенствования по соблюдению и защите трудовых прав несовершеннолетних.

Ключевые слова: несовершеннолетние, защита трудовых прав, охрана труда и безопасность жизнедеятельности несовершеннолетних, контроль.

**FEATURES OF EXPERT RESEARCH IN THE FIELD
OF LABOUR PROTECTION AND SAFETY
OF LIFE ACTIVITY OF MINORS**

Malynovska T. N., Dmytriev V. O.

The paper analyzes the legal basis of international and national legal acts in the field of protection and compliance with labor rights of minors. The main task of the Ukrainian state is to create conditions for the citizens for the full realization of the right to work, to guarantee equal opportunities in the choice of profession and type of employment, for which the state implements programs of vocational education, training and retraining of personnel in accordance with social needs. The Law of Ukraine «On Labor Protection» defines the basic provisions concerning implementation of the constitutional right of workers to protection of their life and health during labor activity, to appropriate safe and healthy working conditions, prevention of occupational diseases and injuries, elimination of harmful production factors. And also it regulates the relations between employer and employee on the issues of safety, hygiene, conditions of work and production environment with the participation of relevant bodies of state power, establishes a uniform order of the organization of labor protection in Ukraine. This law states that the protection of labor is a system of legal, socio-economic, organizational and technical, sanitary and hygienic, medical and prophylactic measures and legal remedies aimed at preserving life, human health and ability to work in the process of labor activity. The most frequent violations of labor legislation concerning minors are related to their work in hazardous conditions, long working hours, inadequate record-keeping and delays in payment of wages. Fighting of the law enforcement bodies against these violations remains weak and its level does not prevent the onset of new violations.

Keywords: minor, protection of labor rights, labor protection and safety of life activity of minors, control.