

ТЕЛИЧКО О. А.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри права
(ДВНЗ «Криворізький національний
університет»)

УДК 349.2

АДАПТАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ МОЛОДІ

У статті здійснено аналіз основних нормативно-правових актів із питань адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці молоді. Запропоновано визначення «легка праця» в трудовому законодавстві України з огляду на вимоги законодавства Європейського Союзу.

Ключові слова: адаптація, законодавство, стандарти Європейського Союзу, охорона праці, молодь, легка праця.

В статье проведен анализ основных нормативно-правовых актов по вопросам адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза в сфере охраны труда молодежи. Предложено определение «легкий труд» в трудовом законодательстве Украины с учетом требований законодательства Европейского Союза.

Ключевые слова: адаптация, законодательство, стандарты Европейского Союза, охрана труда, молодежь, легкий труд.

The article analyzes the main legal acts on adaptation of Ukrainian legislation to the legislation of the European Union in the field of labor protection of young people. A definition of “light work” in the labor legislation of Ukraine taking into account the requirements of European Union legislation.

Key words: adaptation, legislation, European Union standards, labor protection, youth, light work.

Вступ. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що у свою чергу є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики. Такий процес адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС) полягає в його зближенні із сучасною європейською системою права, передбачає реформування вітчизняної правової системи та поступове узгодження з європейськими стандартами законодавства в усіх сферах, у тому числі законодавства про охорону праці. Необхідність упровадження змін до чинного законодавства ґрунтується не лише на орієнтації України в бік ЄС, а й на тому факті, що воно та його принципи не завжди відповідають сучасним реаліям і фактично не забезпечують створення законодавчих засад цілковитої безпеки й захисту здоров'я працівників.

Негативні процеси соціального характеру, що відбуваються в суспільстві, особливо вражають молоде населення, негативно впливають на стан фізичного й психічного здоров'я молоді та потребують великої уваги з боку держави й роботодавців.

За результатами дослідження «Молодь України – 2015», проведеного українською дослідницькою компанією, що входить до мережі «GfK Group», у 2015 р. на замовлення Міністерства молоді та спорту України за підтримки системи ООН в Україні, молоді люди



визначали до трьох пріоритетів у своєму житті станом на момент опитування: 48% вказали пріоритети, пов'язані з народженням і вихованням дітей, 44% – пріоритети, пов'язані з роботою (пошуком та/або досягненням певних результатів у ній), 36% – заробляння чи отримання достатньої кількості грошей [1, с. 5]. Цей факт не може знаходитись поза увагою держави та роботодавців, які у свою чергу зобов'язані створити належні й безпечні умови праці. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх має свої особливості, пов'язані з фізіологічними процесами кожної окремої вікової категорії молодих працівників.

Постановка завдання. Мета статті полягає в дослідженні основних нормативно-правових актів із питань адаптації законодавства України до законодавства ЄС у сфері охорони праці молоді, а також проведення порівняльного аналізу національного трудового законодавства зі стандартами ЄС, упровадження конкретних практичних рекомендацій і наукових пропозицій.

Стан дослідження. Питанню регулювання трудової діяльності молоді в науці трудового права завжди приділялася значна увага, про що свідчать роботи О. Абрамової, Б. Бегічева, Є. Голованової, Д. Карпенка, В. Лазор, Л. Лазор, Є. Монастирського, Ю. Орловського, В. Соїфера, А. Трошина, А. Шебанової. Їх праці не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки вимагають критичного переосмислення з огляду на політичні й соціально-економічні зміни, що відбулись останнім часом. Окремі питання адаптації трудового законодавства України до міжнародного розглядалися у роботах Н. Болотіної, В. Жернакова, І. Лаврінчук, Є. Назаренко, С. Приходько, О. Процевського, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, М. Феськова та інших учених.

Серед авторів часу незалежності України проблемами працевлаштування молоді займалися О. Реус [2, с. 258], Ю. Щотова [3, с. 80], О. Коваленко [4, с. 129]. Однак, не применшуючи значення й наукову цінність вказаних робіт, варто зазначити, що питання адаптації національного трудового законодавства до законодавства ЄС у сфері охорони праці молоді є вкрай актуальним, а тому потребує розгляду.

Результати дослідження. Загальновизнано вважати молодь важливою складовою сучасного українського суспільства, носієм інтелектуального потенціалу, визначальним фактором соціального й економічного прогресу. Від здатності молоді бути активною творчою силою значною мірою залежить процес державотворення. Здорова та самосвідома молодь – це рушійна сила нашого майбутнього. Молодь – це особлива вікова й суспільна група. Про належність молоді до суспільної групи писав Ф. Філіппов. Він зазначав, що молодь не займає певне специфічне становище ні в системі суспільного поділу праці, ні в системі відносин власності, не володіє певними класово подібними ознаками. Тому вчений робить висновок, що недоцільно застосовувати термін «соціальна група», більш точним є поняття «суспільна група». Воно дає змогу побачити відмінність молоді від класів і соціальних груп, визначити її суспільні риси [5, с. 18–19].

У контексті дослідження доцільно розглядати вікову категорію «молодь», до якої входять також неповнолітні громадяни, як це визначено відповідно до ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р.: молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 35 років, неповнолітні – особи віком до 18 років [6].

Первинне законодавство ЄС у загальних рисах закріпило право молоді на охорону праці та визначило подальшу політику держав-членів ЄС у цьому напрямі. Так, Амстердамський договір розширив перелік фундаментальних прав і свобод людини та закріпив механізм їх захисту в праві ЄС, вніс зміни й доповнення до низки установчих актів ЄС із метою врахування змін, що відбулись у міжнародному становищі. В Амстердамському договорі набули подальшого розвитку положення щодо питань зайнятості молоді, соціальні гарантії та багато інших питань.

Наступні зміни й доповнення до трудового права ЄС закріпив Ніццький договір про внесення змін і доповнень до Маастрихтського договору, договорів про утворення Європейських Співтовариств та деяких пов'язаних із ним актів від 26 березня 2001 р. Зокрема,



Ніщський договір вніс зміни до ст. 137 Договору про утворення Європейського співтовариства, розширив перелік трудових прав працівників, у тому числі молоді.

Праці молоді в ЄС приділяється достатня увага, адже було розроблено нормативний акт, що надає зазначеній категорії працівників спеціальні права, – Директиву Ради ЄС № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» від 22 червня 1994 р. Цей документ визначив мінімальний вік, з якого можна працювати, проте надав можливість зниження віку, якщо праця пов'язана з участю в культурних, мистецьких, спортивних чи рекламних видах діяльності. Директива Ради ЄС № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» більш детально закріпила права працюючої молоді, зокрема такі:

- право на такі умови праці, які відповідають їх віку;
- право молодих працівників на безоплатний відповідний медичний огляд і моніторинг їхнього здоров'я через регулярні проміжки часу;
- право на інформацію щодо можливих ризиків;
- право на захист від специфічних ризиків для безпеки, здоров'я та розвитку, зумовлених браком досвіду, відсутністю усвідомлення існуючих чи можливих ризиків або незрілістю молоді;
- право на робочий день тривалістю до 8 годин і 40-годинний робочий тиждень;
- до здійснення будь-яких домовленостей щодо нічної роботи та з регулярними інтервалами після їх укладення підліткам має надаватись право на безоплатний огляд здоров'я, якщо робота, яку вони виконують упродовж періоду, за якого робота є забороненою, не є одноразовою;
- право на кожний період роботи в 24 години, діти мають право користувались часом відпочинку, який становить щонайменше 14 годин;
- якщо тривалість робочого дня більша за 4,5 години, молодим працівникам надаються перерви тривалістю щонайменше 30 хвилин, які за можливості мають бути безперервними;
- якщо було застосовано працю підлітків для відвернення негативних наслідків форс-мажорних обставин, вони мають право на компенсуючий період відпочинку протягом наступних 3 тижнів [7].

Зауважимо, що норми з охорони праці молоді закріплені, крім директив з аналізованого питання, також в інших актах ЄС. Так, Європейська соціальна хартія вперше більш детально закріпила трудові права молодих працівників, її п. 7 надав дітям та підліткам право на особливий захист від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються. Також Європейською соціальною хартією було визначено такі права: на належні умови професійної орієнтації, які допомагають обрати професію згідно зі своїми особистими здібностями й інтересами (п. 9); на належні умови професійної підготовки (п. 10); на будь-яку прибуткову діяльність на території будь-якої іншої договірної сторони на засадах рівності з громадянами останньої з огляду на обмеження, що запроваджуються на підставі безперечних економічних або соціальних причин; трудящі-мігранти, які є громадянами будь-якої договірної сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист та допомогу на території будь-якої іншої договірної сторони.

Частина 2 ст. 1 Європейської соціальної хартії вперше визначила обов'язок договірних сторін щодо ефективного здійснення права на працю; зокрема, одним із найголовніших цілей та обов'язків вважається досягнення й підтримання якомога вищого та стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.

Питання забезпечення захисту окремих категорій осіб закріплюється також в інших обов'язкових нормах Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 7 якої встановлює право дітей і підлітків на захист. Проблеми, пов'язані з регламентацією захисту цього права, неодноразово розглядалися на сторінках наукової літератури. Зокрема, О. Барабаш, досліджуючи доцільність залучення до праці неповнолітніх та відповідність чинного законодавства України із цього питання конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, дійшов висновку про необхідність надання неповнолітнім можливості забезпечувати працею своє матеріальне становище, що сприятиме отриманню ними належної освіти [8, с. 47].



Стаття 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) «Право дітей та підлітків на захист» належить до кола обов'язкових норм документа. Це пояснюється як вразливістю й незахищеністю цієї категорії осіб, які не можуть повноцінно відстоювати свої права, так і фактичним широким використанням дитячої праці в багатьох державах світу.

Пункт 1 ст. 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає: «Встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які приймаються для виконання робіт, визнаних легкими роботами, що не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моральності або освіті». Положення цієї норми поширюються на всі види робіт, у тому числі роботу в сільському господарстві та на дому.

Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників не лише доповнила своїм змістом трудове законодавство ЄС, а й уперше закріпила більш конкретні норми щодо праці молодих працівників, визначила мінімальний вік трудової діяльності та встановила гарантії молодим працівникам, які не досягли 18 років.

Особливістю Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників є ст. 32, яка закріплює заборону використання дитячої праці й охорону праці молоді. Проте ст. 32 Хартії з основних прав Європейського Союзу, на відміну від Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, чітко не закріплює мінімальний вік, з якого настає трудова діяльність.

Національне законодавство України містить низку нормативно-правових актів, які забезпечують право молоді на працю. Основні положення щодо реалізації конституційного права громадян, зокрема молоді, на охорону їх життя й здоров'я в процесі трудової діяльності визначає Закон України «Про охорону праці». У ньому встановлено економічні, правові й організаційні засади оплати праці працівників. Також існує багато інших законів і підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини молоді (наприклад, Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. [9], Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23 грудня 1997 р. [10] тощо).

В українському законодавстві правовідносини з приводу праці молоді регулюються главою XIII Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Так, відповідно до ст. 187 КЗпП України неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах до осіб, яким виповнилось 18 років, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством. Важливим винятком із загальних правил регулювання праці є заборона використовувати неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Неповнолітні приймаються на роботу, як правило, після досягнення 16 років. За згодою батьків або опікуна можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років (ст. 188 КЗпП України). Допускається приймання учнів загальноосвітніх шкіл та професійних навчальних закладів для виконання легкої роботи у вільний час за досягнення ними 14-річного віку.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду, у подальшому (до досягнення 21 року) вони щороку підлягають обов'язковому медичному огляду.

На нашу думку, слушною є пропозиція Д. Назарова щодо викладу ч. 3 ст. 17 Закону України «Про охорону праці» в такій редакції: «Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці» [10].

Забороняється допускати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Тривалість робочого тижня для неповнолітніх становить 36 годин на тиждень для осіб у віці від 16 до 18 років та 24 години на тиждень для осіб у віці від 15 до 16 років, а також учнів віком від 14 до 15 років, які працюють під час канікул. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, вказаної для осіб відповідного віку. Щорічна відпустка неповнолітнім працівникам надається тривалістю один календарний місяць та обов'язково влітку (ст. 75 КЗпП України).



З метою охорони здоров'я неповнолітніх норми виробітку встановлюються для них з огляду на норми виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, які не досягли 18 років.

Оскільки праця осіб молодше 18 років може поєднуватись із навчанням у середніх і професійно-технічних закладах освіти, трудове законодавство України покладає на роботодавців зобов'язання щодо створення необхідних умов для цього (ст. 202 КЗпП України). Ця стаття, яка не є нормою прямої дії, слугує базою для конкретних правил нормативного характеру й обов'язкових умов, які можуть включатись у колективний договір [12, с. 269].

У сучасний період молодь починає своє трудове життя у важких умовах: відсутність роботи, а за її наявності – низька заробітна плата, немає власного житла та багато інших проблем. При цьому виникає невдоволеність через помилки, допущені під час вибору професії, спеціальності, роботи. Соціальне становище молоді дає можливість передбачити майбутнє суспільства. Тому проблемам молоді держава приділяє значну увагу, у тому числі й засобами регулювання її правового статусу.

Комплексна Директива Ради ЄС № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді», яка регулює питання захисту працюючої молоді, містить визначення «легка праця», що означає будь-яку працю, яка з огляду на специфічну природу завдань, з яких вона складається, та спеціальні умови, у яких виконуються такі завдання, не є шкідливою для безпеки, здоров'я чи розвитку дітей, не перешкоджає їх навчанням в школі, участі в програмах професійного спрямування чи навчання, затверджених компетентними органами, або їх здатності отримувати користь від навчання.

На законодавчому рівні ст. 15 Закону України «Про охорону праці» (з наступними змінами й доповненнями) забороняє застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до 18 років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Порядок трудового й професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних із цими роботами, визначається положенням, яке затверджується Державним комітетом України по нагляду за охороною праці. Чинним законодавством України не передбачається поняття «легка робота» та не визначається, які види робіт можуть належати до легких.

Пунктом 3 ст. 124 проекту Трудового кодексу України вже передбачено, що Перелік видів легшої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, що досягли 18 років, затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці; роботодавець не має права під час прийому на роботу або надалі доручати неповнолітнім працівникам виконання робіт, які не визначаються цим переліком. Також ст. 124 проекту Трудового кодексу України містить поняття легкої праці як роботи, що не може створювати загрозу для здоров'я, життя та психофізичного розвитку неповнолітнього, а також не може перешкоджати його навчанням в навчальних закладах [13]. Вказана норма безперечно сприятиме уникненню порушень у сфері використання праці дітей.

Таким чином, ст. 188 КЗпП України містить ознаки легкої роботи, проте ст. 3 Директиви Ради ЄС № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» закріплює більш детальні ознаки поняття «легка праця». На нашу думку, закріплення такого терміна посилить гарантії захисту трудових прав молоді, зокрема й з охорони праці, а тому доцільно доповнити ст. 188 КЗпП України частиною, яку необхідно викласти в такій редакції: «Легка робота означає будь-яку працю, яка не є шкідливою для безпеки, здоров'я або розвитку молоді та не перешкоджає навчанням в школі, участі в програмах професійного спрямування чи навчання, затверджених компетентними органами, або їх здатності отримувати користь від навчання».

На нашу думку, перелік видів легшої роботи обов'язково має містити визначення поняття «легка робота» з такими її ознаками:

- прості й чітко сформульовані завдання;
- відсутність потреби докладати фізичних і розумових зусиль, що може бути небезпечним для життя та розвитку дитини;
- обмежена тривалість робочого дня;



- регулярні перерви й щотижневий відпочинок тривалістю не менше 48 годин;
- заборона роботи в нічний час.

Серед умов працевлаштування 14-річних осіб, окрім легкого характеру роботи, передбачається також обов'язкова згода одного з батьків або особи, яка їх замінює.

Висновки. Необхідно зауважити, що більшість зазначених актів ЄС містять загальні приписи й вимоги щодо регулювання праці молодих працівників. Забезпечення трудових прав тісно пов'язується зі становленням і розвитком інституту прав людини як самостійного інституту права ЄС, відповідно, кожний нормативний акт первинного законодавства вносив уперше або доповняв своїми нормами інший, тим самим сприяючи формуванню трудового законодавства ЄС про працю молоді, зокрема у сфері охорони праці.

Звичайно, норми міжнародного права більш адаптовані до ринкових відносин між роботодавцем і молодими працівниками, тому необхідно не лише враховувати їх під час розробки національних нормативно-правових актів, а й забезпечити їх реалізацію на практиці.

Список використаних джерел:

1. Волосевич І. Молодь України – 2015 / І. Волосевич, С. Герасимчук, Т. Костюченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content/UA/Molod_Ukraine_2015_UA.pdf.
2. Реус О. Захист прав неповнолітніх – захист майбутнього держави / О. Реус // Механізм захисту прав і свобод людини в Україні : матер. наук.-практ. конф. (11–12 червня 1999 р.). – К., 1999. – С. 258–262.
3. Щотова Ю. Працевлаштування молоді як складова інституту працевлаштування в трудовому праві України / Ю. Щотова // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – № 1. – С. 80–85.
4. Коваленко О. Щодо реалізації права на працю неповнолітніми / О. Коваленко // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Х. : ХарPI УАДУ «Магістр», 2002. – № 3. – С. 129–132.
5. Филипов Ф. Социолог о молодежи / Ф. Филипов. – М. : Научная мысль, 1977. – 63 с.
6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 р. № 2998-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.
7. О защите работающей молодежи : Директива Совета Европейского Союза № 94/33/ЕС от 22 июня 1994 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://docs.pravo.ru/document/view/28422960>.
8. Барабаш О. Правові проблеми праці підлітків в Україні / О. Барабаш // Проблеми законності: республіканський міжвідомчий збірник / відп. ред. В. Тацій. – Х. : Нац. юрид. академія України, 2001. – Вип. 51. – С. 43–49.
9. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
10. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23 листопада 1997 р. № 776/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 20. – Ст. 99.
11. Назаров Д. Гармонізація законодавства України з Європейського Союзу в регулюванні прав молоді : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Д. Назаров ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К, 2009. – 18 с.
12. Сличинский Б. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / Б. Сличинский, И. Зуб, В. Рогань. – К. ; Севастополь : Ин-т юрид. исследований, 2001. – 1024 с.
13. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

