

DOI : 10.33274/2079-4835-2020-20-1-84-89

УДК 342.734-054.73: 342.734

Шульженко І. В.,
канд. юрид. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,
Кривий Ріг, Україна, e-mail: shulzhenko@donnuet.edu.ua
ORCID: 0000-0002-0414-6686

Дядюра К. В.,
студентка

e-mail: diadiura@donnuet.edu.ua

ОХОРОНА ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Shulzhenko I. V.,
PhD in Juridical sciences,
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine, e-mail: shulzhenko@donnuet.edu.ua
ORCID: 0000-0002-0414-6686

Diadiura K. V.,
Student

e-mail: diadiura@donnuet.edu.ua

JUVENILE LABOR PROTECTION

***Мета** — дослідити проблему реалізації та ефективності соціально-трудова гарантій, які надаються працівникам, що не досягли 18 років. Автори обґрунтували та проаналізували ефективність пільг та переваг, що надаються відповідно до чинного трудового законодавства особам, які потребують додаткового правового захисту, а саме неповнолітнім.*

***Методи.** Вирішення поставлених завдань здійснювалось за допомогою використання таких методів, як аналіз та узагальнення наукової, науково-популярної літератури та нормативно-правових актів, які надають пільги та переваги працюючим жінкам та неповнолітнім.*

***Результати.** Автори зробили висновок, що в сучасних умовах охорона праці потребує вдосконалення як нормативного, так і організаційного. Сучасний стан неповнолітніх на ринку праці характеризується дискримінацією під час влаштування на роботу. Осіб, які не досягли 18 років, не повідомляють про те, що вони користуються спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються.*

Тому, одним із чинників реалізації норм охорони праці неповнолітніх є інформування осіб, що не досягли 18 років про їх права, гарантії, умови праці через засоби масової інформації, що мають досить ефективний вплив на молодь.

Рівень охорони праці осіб, молодших 18 років, свідчить про зрілість держави, розвиненість її державно-правових інститутів та рівень суспільно-правової свідомості. Адже, тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби.

Отже, враховуючи фізіологічні та фізичні особливості організму неповнолітньої особи, що тільки формується, потрібно удосконалювати охорону праці не тільки в нашій державі, а й в міжнародному співтоваристві, оскільки життя і здоров'я є найважливішою цінністю.

***Ключові слова:** юридичні гарантії, трудові відносини, пільги, переваги, працевлаштування, неповнолітні, охорона праці.*

Постановка проблеми. За сучасних умов найнеобхіднішим є розвиток охорони праці громадян. Згідно зі ст. 24 Конституції України, перші акти у сфері трудового за-

конодавства були спрямовані саме на охорону праці та обмеження робочого дня. Особливої уваги потребує охорона праці неповнолітніх, адже вони мають додаткові пільги у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями.

Охорона праці робітників сьогодні є важливою соціальною проблемою у будь-якій державі. Додаткової уваги потребує охорона праці саме неповнолітніх, адже на ринку праці досить велику частину займає молодь. Достатньо велика кількість осіб, які не досягли 18 років, під час влаштування на роботу нехтують або навіть не знають про спеціальний комплекс прав та пільг, які їм надаються стосовно охорони праці, а на деяких підприємствах та організаціях, користуючись цим, не завжди повідомляють.

Готовність неповнолітніх до праці є складовою економічного та соціального розвитку країни, гарантією демократичної держави, а також важливою частиною розвитку її економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Велика кількість науковців приділяють достатньо уваги щодо охорони праці саме неповнолітніх. Такі вчені, як О. А. Абрамова [1], Є. О. Монастирський [2], Ю. А. Орловський [3] та багато інших досліджували проблему охорони праці неповнолітніх відповідно до радянського законодавства.

Тема охорони праці неповнолітніх у науковій літературі досить часто розглядається, але за сучасних умов існує зовсім не велика кількість досліджень, які б комплексно охоплювали цю проблему.

Мета статті — проаналізувати соціально-трудова гарантії, обґрунтувати та дослідити особливості регулювання охорони праці осіб, які не досягли 18 років.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно із Законом України «Про охорону праці» тлумачення поняття охорони праці таке: «охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі роботи» [4].

З прийняттям кодексів законів про працю (1918 та 1922 рр.) забороняється приймати на роботу осіб, молодших 16 років. Кодекс законів про працю регламентує вік, після досягнення якого допускається прийняття на роботу. Згідно зі статтею 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб, молодших 16 років.

Закріплений у законі принцип рівності трудових прав неповнолітніх впливає на трудові відносини; у статті 187 КЗпП, яка на рівні закону легалізує пільги для неповнолітніх у сфері охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці, які (пільги) можуть бути встановлені не лише законом, але й підзаконними актами.

На виробництві умови праці неповнолітніх повинні відрізнятися від умов праці дорослих працюючих. Підставою є фізіологічна особливість організму підлітків, який тільки формується, та відсутність у більшості з них відповідної професії і спеціальності. Саме ці обставини визначають відмінність правового регулювання праці неповнолітніх, але за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їх права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працюючих.

Існують такі пільги щодо праці неповнолітніх:

- встановлення скороченої тривалості робочого дня;
- заборона підіймати і переміщувати речі, маса яких перевищує встановлені граничні норми;
- встановлення мінімального віку прийняття на роботу;
- проведення обов'язкових медичних оглядів;
- заборона залучення до робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці;

- встановлення особливого порядку звільнення;
- надання щорічної основної відпустки подовженої тривалості;
- заборона до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
- зменшення норм виробітку [5].

Через достатню кількість пільг та переваг, які передбачені законодавством про працю, рівень конкурентоздатності неповнолітніх на ринку праці досить низький. Держава має вживати спеціальних заходів в інтересах молоді, сприяти державним і приватним установам, підприємствам наймати та фахово навчати молодь.

З метою охорони здоров'я неповнолітніх відповідно до ст.188 КЗпП та Положення про медичний огляд працівників певних категорій, затвердженого Наказом МОЗ України від 31. 03. 1994 р. № 45 «Не допускає прийняття на роботу осіб, молодших 16 років. Як виняток, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років за письмової згоди одного з батьків або особи, що їх замінює. Усі особи, молодші 18 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 під час прийняття на роботу та щорічного обов'язкового медичного огляду до досягнення ними 21 року» [5].

На підприємстві чи організації повинен бути спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із вказаними датами їх народження. Державні органи, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, в тому числі і норми про охорону праці, мають право вимагати, щоб їм були надані документи, які ведуться на підприємстві в порядку обліку працівників, які не досягли 18 років.

Держава покладає деякі обов'язки на власника підприємства, де працює неповнолітній, а саме власники і керівники підприємств, установ та організацій зобов'язані забезпечити в їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони здоров'я, передбачених законодавством. Власник зобов'язаний створити на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів.

Для прийняття на роботу неповнолітніх місцеві органи державної виконавчої влади визначають у межах ст. 6 Закону України «Про сприяння соціальному встановленню та розвитку молоді в Україні», у якій встановлюються квоти робочих місць для працевлаштування молоді. При цьому під молоддю розуміють громадян віком від 14 до 28 років. Цю квоту використовують для направлення на виробництво осіб, які закінчили загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади та осіб, молодших 18 років. Відмови молоді, направленій для працевлаштування в рахунок квоти, у прийнятті на роботу забороняються. Відмова може оскаржуватись у суді.

Згідно зі ст. 199 КЗпП: «батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожуює здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.»

Відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.96 р. № 59 забороняється залучати осіб, молодших 18 років, до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Отже:

1. Граничні норми діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, установи, організації, навчальні заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років.

2. Підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей.

3. До роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом.

4. Загальна тривалість робочого часу підлітків не повинна перевищувати 24 год на тиждень для підлітків 14–15 років та 36 год — для підлітків 16–17 років.

5. Робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

6. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм [4].

«Державний нагляд за дотриманням законодавчих та нормативних актів про охорону праці здійснюють відповідно:

Державний комітет України з нагляду за охороною праці.

Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки.

Органи державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України.

Органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України» [4].

«Неповнолітні працівники зобов'язані реєструватися як платники податків відповідно до Закону України «Про Державний реєстр фізичних осіб-платників податків та інших обов'язкових платежів» від 22.12.1994 р. № 320/94-ВР і отримати свій ідентифікаційний код. Згідно зі ст. 12 Закону України «Про оплату праці» регулюється оплата праці осіб, молодших 18 років, та інших незахищених категорій населення.

Заробітна плата працівникам, які молодше 18 років, за скороченої тривалості робочого дня виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи» [4].

Норми виробітку, встановлені для неповнолітніх відповідно до ч. I ст. 193 КЗпП, не є підставою для розрахунку відрядних розцінок, на основі яких визначається відрядний заробіток неповнолітніх.

Відпустки для працівників віком до 18 років, згідно зі ст. 195 КЗпП, надаються відповідно до графіку, який складений на підприємстві, погоджений із профспілковим комітетом, і з урахуванням бажання неповнолітнього, у зручний для нього час; заробітна плата на момент відпустки виплачується працівникові за три дні до початку відпустки. Тривалість відпустки — 31 календарний день. Забороняється ненадання щорічної відпустки протягом робочого року, а також заміна відпустки грошовою компенсацією особам до 18 років.

За порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення застосовуються штрафні санкції до працівників. Накладений штраф вноситься в касу підприємства. Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржене в місячний строк у судовому порядку. Кошти від застосування штрафних санкцій зараховуються до Державного бюджету України [5].

Висновки. Отже, можна зазначити, що тема «Охорона праці неповнолітніх» була, є і буде актуальною. Вона є важливим інтегрованим інститутом трудового права. Виходячи з того, що особи, молодші 18 років — це майбутнє держави, потрібно вжити певних заходів, необхідних для створення належних умов праці, адже вони є важливою частиною успішного економічного розвитку суспільства.

У сучасних умовах охорона праці потребує вдосконалення як нормативного, так і організаційного. Більшості неповнолітніх, які влаштовуються на роботу, не повідомляють про те, що вони мають спеціальний комплекс прав, і роботодавці цим користуються.

Тому, одним із чинників реалізації норм охорони праці неповнолітніх є інформування осіб, які не досягли 18 років, про їх права, гарантії, умови праці через засоби масової інформації. Рівень охорони праці осіб молодших 18 років, у будь-якому суспільстві свідчить про зрілість держави, розвиненість її державно-правових інститутів та рівень суспільно-правової свідомості.

Список літератури

1. Абрамова А. А. Юридическая защита трудовых прав молодежи. Москва : Знание, 1971. 16 с.
2. Монастырский Е. А., Карпенко Д. А. Правовое регулирование труда молодежи в СССР. Киев : Наукова думка, 1984. 117 с.
3. Орловский Ю. П. Охрана труда молодежи. Москва : Госюриздат, 1960. 61 с.
4. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної. Київ : Т-во «Знання», 2008. 725 с.
5. Кодекс законів про працю України. Науково-практичний коментар / В. І. Прокопенко та ін. Харків : Консум, 2003. 832 с.

References

1. Abramova, A. A. (1971). *Uridicheskaja zaschita trudovyh prav molodezhi* [Legal protection of youth labor rights]. Moscow, Znanie Publ., 16 p.
2. Monastyrskij, E. A., Karpenko, D. A. (1984). *Pravovoe regulirovanie truda molodezhi v SSSR* [Legal regulation of youth labor in the USSR]. Kiev, Naukova Dumka Publ., 117 p.
3. Orlovskij, Yu. P. (1960). *Ohrana truda molodezhi* [Youth Labor Protection]. Moscow, Gosyurizdat Publ., 61 p.
4. Bolotina, N. B. (ed.) (2008). *Trudove parvo Ukrainy* [Labor Law of Ukraine]. Kyiv, Znannia Publ., 725 p.
5. Prokopenko, V. I. (2003). *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. Naukovo-praktychnyi komentar* [Labor Code of Ukraine. Scientific and practical commentary]. Kharkiv, Konsum Publ., 832 p.

Дата надходження рукопису 22.05.2020

Objective. *The objective of the article is to study the problem of implementation and effectiveness of social and labor guarantees provided to employees under the age of eighteen. The authors substantiate and analyze the effectiveness of benefits and advantages provided in accordance with the current labor legislation to persons who need additional legal protection, namely minors.*

Methods. *The tasks are solved by applying such methods as analysis and generalization of scientific, popular science literature and legal acts that provide benefits and advantages to working women and underage employees*

Results. *The authors come to the conclusion that in modern conditions, labor protection requires improvement of both normative and organizational one. The current situation of minors in the labour market is characterized by discrimination. When applying for employment, persons under the age of 18 are not reported about a special set of additional rights, and some employers take advantage of this.*

Therefore, one of the factors in the implementation of labor protection standards for minors is to inform persons under the age of eighteen about their rights, guarantees, and working conditions through the mass media, which have a fairly effective impact on young people.

The level of labor protection for persons under 18 indicates about the maturity of the state, the development of its legal institutions and the level of social and legal consciousness. After all, only through work can people meet their material and moral needs.

Therefore, taking into account the physiological and physical characteristics of the body of a minor, which is just being formed, we need to improve labor protection not only in our country, but also in the international community, because life and health are the most important value.

Key words: *legal guarantees, labor relations, benefits, advantages, employment, minors, labor protection.*

ЗМІСТ

ФІЛОСОФСЬКЕ ОСМИСЛЕННЯ ПРОБЛЕМ ОСВІТИ

<i>Ревуцька С. К., Бадіца А. В.</i> ПЛАГІАТ ЯК СВІТОВА ТЕНДЕНЦІЯ.....	5
<i>Рибалка Н. В.</i> ФОРМУВАННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ УЧНІВ СТАРШОЇ ШКОЛИ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ.....	11
<i>Зінченко В. М., Бойко В. О.</i> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ КРЕАТИВНОСТІ ЯК ЛІНГВІСТИЧНОГО ФЕНОМЕНУ	19
<i>Богатирьова Г. А.</i> ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ БАКАЛАВРІВ З ТУРИЗМУ ЗАСОБАМИ ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА.....	25

СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МОВНОГО ПРОСТОРУ

<i>Фурт Д. В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕКЛАДУ СУЧАСНИХ АНГЛОМОВНИХ ТЕРМІНІВ ПРАВА.....	35
<i>Остапенко С. А.</i> СПОСОБИ ВІДТВОРЕННЯ СЛЕНГУ В ПРОЦЕСІ ХУДОЖНЬОГО ПЕРЕКЛАДУ	40
<i>Снігговська І. Ю., Крижовська В. Ю.</i> СТРУКТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕРМІНІВ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	49

СУСПІЛЬСТВО: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ. ОСОБИСТІТЬ

<i>Ніколенко К. В.</i> КРЕАТИВНІ ОСОБЛИВОСТІ ДУХОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ	56
<i>Ревуцька С. К., Кулига А. О.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТА ПІД ЧАС СЕСІЇ ЯК ЧИННИКА ЕКЗАМЕНАЦІЙНОГО СТРЕСУ	62
<i>Зінченко В. М., Рубан Ю. О.</i> АВТОРСЬКЕ ПРАВО В УКРАЇНІ	69

Зінченко В. М., Безпалько К. М.

СУТЬ АВТОРСЬКОГО ПРАВА:

КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ 76

Шульженко І. В., Дядюра К. В.

ОХОРОНА ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ 84

CONTENTS

PHILOSOPHICAL GROUNDS OF SCIENTIFIC PROBLEMS OF SOCIETY

<i>Revutska S. K., Baditsa A. V.</i> PLAGIARISM IS A WORLDWIDE TENDENCY.....	5
<i>Rybalka N. V.</i> HIGH SCHOOLERS' SOCIO-CULTURAL COMPETENCE FORMATION IN THE FOREIGN LANGUAGE STUDY PROCESS.....	11
<i>Zinchenko V. M., Boiko V. M.</i> PECULIARITIES OF FORMATION AND FUNCTIONING OF CREATIVITY AS A LINGUISTIC PHENOMENON.....	19
<i>Bohatyrova H. A.</i> FORMATION OF CULTUROLOGICAL COMPETENCE OF BACHELORS IN TOURISM BY MEANS OF FINE ARTS	25

SOCIO-PHILOSOPHICAL ISSUES OF LINGUISTIC SPACE DEVELOPMENT

<i>Furt D. V.</i> TRANSLATION OF MODERN ENGLISH LAW TERMS	35
<i>Ostapenko S. A.</i> WAYS OF SLANG RENDERING WHILE LITERARY TRANSLATION	40
<i>Siniahovska I. Yu., Kryzhovska V. Yu.</i> STRUCTURAL FEATURES AND FUNCTIONING OF COMPUTER TERMS IN INFORMATION TECHNOLOGY.....	49

SOCIETY: STATE AND DEVELOPMENT PROSPECTS. PERSONALITY

<i>Nikolenko K. V.</i> CREATIVE FEATURES OF HUMAN SPIRITUAL ACTIVITY	56
<i>Revutska S. K., Kulyha A. O.</i> STUDENTS' BEHAVIOUR PECULIARITIES IN THE SESSION PERIOD AS A FACTOR OF EXAM STRESS	62
<i>Zinchenko V. M., Ruban Yu. O.</i> COPYRIGHT IN UKRAINE	69

Zinchenko V. M., Bezpalko K. O.

THE ESSENCE OF COPYRIGHT:
KEY CONCEPTS AND FUNDAMENTAL PRINCIPLES 76

Shulzhenko I. V., Diadiura K. V.

JUVENILE LABOR PROTECTION 84

ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ТУГАН-БАРАНОВСЬКОГО

Наукове видання

**ІНТЕЛЕКТ
ОСОБИСТІТЬ
ЦИВІЛІЗАЦІЯ**

*Тематичний збірник наукових праць
із соціально-філософських проблем*

№ 1 (20) 2020

Українською, російською та англійською мовами

Підписано до друку __.__.2020 р.
Формат 60×84/8. Папір офсетний.
Гарнітура «Times New Roman». Друк — лазерний.
Ум. друк. арк. 10,93. Обл.-вид. арк. 10,12.
Наклад 150 прим. Зам. № ____.

ФОП Маринченко С. В.
вул. Героїв АТО, 81-а, оф. 109,
м. Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50086
Свідоцтво про державну реєстрацію № 030567 від 19.01.2007 р.
тел. (067) 539-66-81