

УДК 35.07

ЩОДО ВІКОВИХ ОБМЕЖЕНЬ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Спіцина Г.О., к. пед. н.,
доцент, докторант

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Для повноцінного існування трудових правовідносин ключовим питанням є усвідомлення працівниками наслідків своїх вчинків, понесення певних особистісних обмежень (в частині підпорядкування трудовій дисципліні, виконання посадових інструкцій, дотримання розпоряджень керівництва тощо), а також відповідальності за неналежне виконання посадових обов'язків, що є неможливим без досягнення людиною певного біологічного віку. Чинне трудове законодавство України, яке передбачає можливість особи у зв'язку з досягненням 16 років, а за наявності певних умов, встановлених законом, і з 14 та 15 років, відповідно до рівня її фізичного та духовного розвитку, а також стану здоров'я, вступати в трудові правовідносини в повній мірі відповідає вимогам Конвенції МОП № 138. Вказані положення повинні бути залишені незмінними надалі, при формуванні перспективного законодавства про працю.

Ключові слова: *трудове право, трудові правовідносини, працівник, Кодекс законів про працю України, неповнолітні, трудова правосуб'єктність, удосконалення законодавства.*

Для полноценной реализации трудовых правоотношений ключевым вопросом является осознание работниками последствий своих поступков, несения определенных личностных ограничений (в части подчинения трудовой дисциплине, выполнения должностных инструкций, соблюдения предписаний руководства и т.п.), а также ответственности за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, что невозможно без достижения человеком определенного биологического возраста. Действующее трудовое законодательство Украины, которое предусматривает возможность лица в связи с достижением 16 лет, а при наличии определенных условий, установленных законом, и с 14 и 15 лет, в соответствии с уровнем его физического и духовного развития, а также состояния здоровья, вступать в трудовые правоотношения в полной мере соответствует требованиям Конвенции МОТ № 138. Указанные положения должны быть оставлены неизменными в дальнейшем, при формировании перспективного законодательства о труде.

Ключевые слова: *трудовое право, трудовые правоотношения, работник, Кодекс законов о труде Украины, несовершеннолетние, трудовая правосубъектность, совершенствование законодательства.*

Spitsyna G.A. AGE RESTRICTIONS REGARDING LEGAL WORK EMPLOYEES IN UKRAINE

For complete realization of employment relations the key issue is to understanding by the employees of consequences of their actions, incurring certain personal limitations (i.e. in terms of the subordination of labor discipline and the implementation of job descriptions, guidelines and compliance with the regulations, etc.), as well as responsibility for the improper performance of duties, it is impossible to without reaching a specific human biological age. The current labor legislation of Ukraine, which provides the possibility of a person to engage in employment relations in connection with the achievement of 16 years, and with 14 and 15 years, according to the level of his physical and spiritual development, as well as health, fully complies with the requirements of the ILO Convention № 138. The provisions of the said rules should be left unchanged in the future, in the formation of long-term labor legislation.

Key words: *labor law, employment relations, employee, Labor Code of Ukraine, minors, labor legal personality, improvement of legislation.*

Актуальність теми. Слід погодитись, що особи які вступають у трудові правовідносини в якості працівників «є найбільш численною категорією грома-

дян України. Від інших категорій громадян України в юридичному розумінні їх відрізняє те, що вони перебувають у трудових відносинах з державними, ко-



оперативними, громадськими підприємствами, установами, організаціями і є суб'єктами трудового права» [1, с. 96]. В.О. Процевський зазначає, що у сучасних умовах права та обов'язки працівника як суб'єкта трудових відносин є основою його правового становища як у процесі реалізації права на працю, так і в подальшому застосуванні здатності до праці. Отже, сутністю змісту правових приписів норм трудового права, а також і правового регулювання має стати працівник, його природна унікальна працездатність [2, с. 7]. Як слушно вказує Д.О. Карпенко, така специфіка українського трудового права відображається в правовому положенні працівника. Саме працівник є носієм живої праці, трудові правовідносини виступають як правове опосередкування, як правова оболонка його трудової діяльності [3, с. 102]. На думку В.Л. Костюка, працівник є одним із головних суб'єктів трудового права, оскільки насамперед, людина (потенційний працівник, працівник) виступає основною соціальною цінністю в суспільстві (стаття 3 Конституції України); по-друге, право на працю, яке складає ядро правового становища особи (працівника), є визначальним стосовно трудових прав, обов'язків усіх учасників суспільно-трудова відносин [4, с. 93]. У свою чергу, попри те, що працівник, як носій природної здатності до праці, відіграє ключову роль у регулюванні трудових відносин, адже, фактично, він наділений правом впливати на зазначені відносини, положення Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [5] не приділяють зазначеній категорії достатньої уваги.

Виклад основного матеріалу. Легальне визначення поняття «працівник», що показувало б його правову природу й істотні ознаки у кодифікованому акті трудового права у цей час відсутнє. У науковій літературі вже неодноразово звертали на це увагу, як на істотний недолік сучасного трудового законодавства України. Слід підкреслити, що на сучасному етапі, в умовах ринкової економіки, людина має можливість реалізувати своє конституційне право на працю різними способами, у тому числі й поза трудовим правовідношенням. Тому проблема чіткого визначення поняття «працівник» сьогодні особливо актуальна, щоб уникнути правової невизначеності у

сфері регулювання суспільних відносин із застосування праці [6, с. 100].

Перспективне трудове законодавство також не достатньо добросовісно ставиться до питання визначення правового статусу працівника. При цьому, взагалі запроваджує можливість вступу в трудові відносини осіб, що не досягли 14-річного віку, яку можна спостерігати на цей час в останніх редакціях Трудового кодексу України. Так, наприклад, якщо звернутися до проекту Трудового кодексу України, зареєстрованого у Верховній Раді України 27.12.2014 р. під № 1658, а саме частини п'ятої статті 19, то можна побачити, що «в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку та процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою» [7].

Безперечно, якщо казати про правове регулювання трудових відносин в Україні, слід погодитись, що належна їх реалізація залежить від безлічі факторів, ключова роль серед яких відводиться особливостям правового статусу суб'єктів вказаних відносин, зокрема працівника. Адже людина є тим унікальним організмом, що характеризується різним рівнем фізіології, культури, формами суспільного життя та соціальної організації. Як зазначає С.В. Венедіктов: «людина від народження наділяється здатністю до праці, що виражається в наявності в неї певних фізіологічних та розумових особливостей, які дозволяють їй використовувати певну кількість енергії для задоволення власних потреб та інтересів. При цьому здатність до праці у всіх людей не є однаковою, оскільки всі ми від народження володіємо різними здібностями, які є актуальними для майбутнього роду діяльності (сила у спортсмена, талант у митця, краса у актриси тощо), та отримуємо нада-

лі різний рівень освіти, кваліфікації та досвіду» [8, с. 55].

Трудова правоздатність громадянина України виникає з моменту його народження, оскільки стаття 43 Конституції України [9] встановлює право на працю для кожного, без обмеження особи якимось конкретним віком. Отже, кожна людина з моменту народження володіє трудовою правоздатністю, але реалізувати її у повному обсязі вона може тільки відповідно до законодавства. На цей час мінімально допустимий вік фізичної особи, з якого її може бути прийнято на роботу встановлено в статті 188 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), відповідно до якої не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [5].

Якщо виходити з того, що праця являє собою усвідомлену цілеспрямовану діяльність людини, що реалізує свої фізичні та розумові здібності для отримання матеріальних або духовних благ, то здатність до праці виникає з того моменту, коли малолітній: а) починає усвідомлювати свої дії; б) стає здатним розуміти, що вчинені ним дії – не гра, яку він може вибрати сам для свого задоволення та/або пізнання навколишнього світу, а виконання конкретного завдання під керівництвом та в інтересах іншої особи [10, с. 139]. На думку С.М. Прилипко, здатність до праці розглядається як фактична спроможність працювати систематично, що виникає після досягнення певного віку [11, с. 154].

У цьому контексті доречно звернутися до положень міжнародних актів у сфері праці. Відповідно до статті 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [8]. Так, 7 березня 1979 року Указом

Президії Верховної Ради УРСР була ратифікована Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік прийняття на роботу від 26.06.1973 р. (далі – Конвенція № 138), яка набула чинності для України 14 травня 1980 року [12]. Згідно зі статтею 1 Конвенції № 138 кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується здійснювати національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для приймання на роботу до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків. При цьому, мінімальний вік для приймання на роботу не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років. Член Організації, чия економіка і система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний (частини третя та четверта статті 2 Конвенції № 138). Частина перша статті 3 Конвенції № 138 передбачає, що мінімальний вік для приймання на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим ніж 18 років. Національним законодавством чи правилами може допускатися приймання на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи, яка не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку і не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням (стаття 7 Конвенції № 138).

Враховуючи викладене, можна дійти висновку, що досягнення особою певного віку є необхідним та невіддільним критерієм наявності в особи трудової правосуб'єктності, тобто здатності особи виступати суб'єктом трудових правовідносин. Чинне трудове законодавство України, яке передбачає можливість особи у зв'язку з досягненням 16 років, а за наявності певних умов, встановлених законом, і з 14 та 15 років, відпо-



відно до рівня її фізичного та духовного розвитку, а також стану здоров'я, вступати в трудові правовідносини в повній мірі відповідає вимогам Конвенції МОП № 138.

Іншим міжнародним актом – Європейською соціальною хартією (переглянутою) – міжнародно-правовим договором, у якому на підставі узагальнення стандартів ООН, МОП і кращих зразків національного законодавства розвинутих західних країн із соціально орієнтованою ринковою економікою, встановлено найбільш повний сучасний каталог соціально-економічних прав людини і передбачено зобов'язання держави щодо забезпечення їх реального здійснення [13, с. 199]. Переглянута Хартія має надзвичайно важливе значення для юридичної практики України. Передусім це проявляється в необхідності щорічного звітування перед Радою Європи про виконання взятих на себе зобов'язань за Хартією, а відтак необхідно провести невідкладну й прискіпливу ревізію національного соціального законодавства, – у тому числі, трудового законодавства та законодавства у сфері соціального захисту, – на предмет його відповідності вимогам Хартії. Особливого значення набуває такий підхід при проведенні в Україні пенсійної реформи, реформуванні інших соціальних актів, а також прийнятті нового Трудового кодексу [14, с. 44]. Так, відповідно до статті 7 Хартії на договірні сторони покладаються такі зобов'язання: встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, які не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті; встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я, становить 18 років; заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання; обмежити тривалість робочого часу для осіб молодше 18 років відповідно до потреб їхнього розвитку, і особливо потреб у професійній підготовці; визнати право молодих працівників і учнів на справедливую заробітну плату або іншу відповідну допомогу; встановити, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця

на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час; встановити, що працюючі особи молодше 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів; заборонити застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами; передбачити, що особи молодше 18 років, праця яких застосовується на роботах, визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярному медичному оглядові; забезпечити особливий захист дітей та підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи.

М.М. Феськов зазначає, що стаття 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) «Право дітей та підлітків на захист» належить до обов'язкових статей Хартії. Це пояснюється як вразливістю та незахищеністю цієї категорії осіб, які не можуть повноцінно відстоювати свої права, так і фактичним широким використанням дитячої праці у багатьох державах світу. На думку вченого із змісту вищевикладених положень впливає, що головною метою обмеження робочого часу дітей та молоді, встановлення сприятливого режиму роботи учнів протягом доби є забезпечення потреб їхнього розвитку, отримання обов'язкової освіти та професійної підготовки [13, с. 95, 102]. У свою чергу, з контексту положень частини п'ятої статті 19 проекту Трудового кодексу України можна зробити висновок, що вони не ставлять за мету направлення трудової діяльності дитини на її подальший розвиток, а лише встановлюють обмеження в частині не завдання шкоди її здоров'ю, моральному розвитку та процесу навчання.

Крім того, необхідно зазначити, що рівень дитячої зайнятості у нас залежить від добробуту сім'ї: в родинях, де сукупний дохід є низьким, дитяча праця використовується частіше. Також на залучення дітей до праці впливає їх кількість у родині – чим більше дітей, тим вища трудова активність. Окрім того, слід зазначити пряму залежність дитячої праці від загальної економічної ситуації в країні. Тому нині ми не можемо говорити

про повне викорінення дитячої праці. Категорична заборона дитячої праці з боку держави зумовить перехід дітей у тіньовий сектор економіки. Тобто, це не полегшить становище дітей, просто роботодавці ще більше приховуватимуть працю дітей. Враховуючи це, важливо посилити контроль над використанням дитячої праці, в тому числі й громадський [4, с. 20]. М.М. Феськов в цьому сенсі пропонує для стимулювання і забезпечення права неповнолітніх на отримання повної середньої освіти встановити в КЗпП обов'язок роботодавця здійснювати прийняття на роботу неповнолітніх осіб за умови наявності у них повної середньої освіти або обов'язкового поєднання праці з навчанням; доповнити перелік підстав, з яких заборонено будь-яке зниження розмірів оплати праці, такою підставою, як вік працівника; доповнити перелік важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється праця неповнолітніх, переліком робіт або закладів, на яких з критеріїв моральності застосування праці неповнолітніх неможливе [13, с. 203-204].

Висновки. Підсумовуючи викладене хотілось би зазначити, що залучення неповнолітніх осіб до праці має неабияке соціальне та виховне значення при подальшому розвитку нашої держави. При цьому, діяльність особи, що здійснюється нею безпосередньо в рамках трудових правовідносин, потребує, в першу чергу, сурової вікової регламентації, що зумовлено реалізацією охоронної функції трудового права. Крім того, для повноцінного існування трудових правовідносин ключовим питанням є усвідомлення працівниками наслідків своїх вчинків, понесення певних особистісних обмежень (в частині підпорядкування трудовій дисципліні, виконання посадових інструкцій, дотримання розпоряджень керівництва тощо), а також відповідальності за неналежне виконання посадових обов'язків, що є неможливим без досягнення людиною певного біологічного віку. В цьому випадку, передбачені статтею 188 КЗпП вікові обмеження трудової правосуб'єктності, є цілком прийнятними для наявної галузі трудового права та повинні бути залишені незмінними надалі, при формуванні перспективного законодавства про працю.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
2. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин : [монографія] / В.О. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2012. – 332 с.
3. Карпенко Д.О. Основи трудового права : [навч. посіб.] / Д.О. Карпенко. – К. : А.С.К., 2003. – 656 с.
4. Кодифікація трудового законодавства України : [монографія] / [Н.М. Хуторян, О.Я. Лавров, С.В. Вишновецька та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипко, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. – Харків : ФІНН, 2009. – 432 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : [монографія] / І.І. Шамшина. – Луганськ : Література, 2010. – 448 с.
7. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
8. Венедіктов С.В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні : [монографія] / С.В. Венедіктов. – Х. : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2011. – 224 с.
9. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.
10. Курс российского трудового права. – Т. 3. Трудовой договор / науч. ред. тома Е.Б. Хохлов. – СПб : Юридический центр Пресс. – 2007. – 656 с.
11. Прилипко С.М. Трудове право України: [підруч.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : ФО-П Вапнярчук Н.М. – 2008. – 664 с.
12. Конвенція Міжнародної організації праці № 138 про мінімальний вік прийому на роботу від 26.06.1973 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_054.
13. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації / М.М. Феськов. – К. : Знання, 2005. – 276 с.
14. Болотіна Н.Б. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна / Н.Б. Болотіна, М.М. Феськов // Юридична наука, № 3/2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://legal.nam.edu.ua/journal/Jurn-3-2011-nov1.pdf>.