

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ З НЕПОВНОЛІТНІМИ

Сучасний ринок робочої сили складається із конкретних працівників, кожен з яких має свої індивідуальні ознаки, відповідно виникає і проблема укладення трудових договорів з урахуванням специфічних якостей працівника. До суб'єктивних підстав диференціації належать вікові й фізіологічні особливості організму працівника: праця молоді, праця інвалідів, а також праця, пов'язана з національною приналежністю працівника. Переважно вони зводяться до забезпечення цієї категорії осіб додатковими гарантіями, що пов'язане з їх особливим правовим статусом.

В той же час, в умовах прогнозованого подальшого зменшення чисельності населення, посилення негативної динаміки його вікової структури і зростання економічного навантаження на працездатне населення найважливішою проблемою демографічної, соціальної політики є регулювання праці неповнолітніх, які беруть участь у трудових відносинах. Проблема загострюється тим фактом, що участь неповнолітніх в трудовій діяльності є об'єктивним фактом сучасності в усіх країнах світу, але в той же час ця діяльність не повинна перешкоджати отриманню освіти, негативно впливати на соціалізацію дитини та на стан здоров'я.

Статус неповнолітнього у трудових правовідносинах визначаємо, як юридичну характеристику особи, яка не досягла 18-річного віку, що виражає єдність: трудової правосуб'єктності, що полягає в обумовленій трудовим законодавством здатності неповнолітнього мати трудові права і нести трудові обов'язки, своїми діями набувати і здійснювати ці права і обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків. Саме ж виникнення й розвиток статусу неповнолітньої особи в трудових правовідносинах відбувається поетапно.

Фізична особа може самостійно укласти трудовий договір по досягненні певного, зазначеного в законі віку. Цей вік визначається трудовим законодавством України. Згідно зі ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років.

Тобто важливе значення для визнання громадянина працездатним має вік. Дитиною вважається особа до досягнення нею повноліття, тобто 18 років. Відповідно до ст. 6 Сімейного кодексу України залежно від віку діти поділяються на малолітніх (фізичні особи, які не досягли чотирнадцяти років) та неповнолітніх (фізичні особи у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років).

Разом з тим різні життєві обставини змушують дітей залишати освітні заклади до їх закінчення – від небажання продовжувати навчання до важкого матеріального стану сім'ї. Причиною припинення навчання також є низька успішність, наслідком якої є припинення навчання, ухилення учня від навчання.

Відповідно Закон допускає як виняток прийняття на роботу осіб з 15 та 14-річного віку.

На нашу думку, встановлення мінімального віку для працівників у трудовому праві є достатньо обґрунтованим. Оскільки Закон України «Про освіту» перед школою поставив такі завдання: забезпечити всебічний розвиток дитини як особистості, її нахилів, здібностей, талантів, професійне самовизначення, формування загальнолюдської моралі, засвоєного суспільними, національно-культурними потребами обсягу знань про природу, людину і суспільство.

Також встановлено, що загальна базова освіта є обов'язковою, тобто до 16 років особа повинна займатися найголовнішим для неї заняттям – навчанням, оскільки щоб працювати у майбутньому необхідний певний багаж знань та певний життєвий досвід, мінімум якого особа повинна здобути до 16 років під час навчання.

Враховуючи, що неповнолітні у віці до 16 років можуть вступати в трудові правовідносини і укласти трудовий договір тільки за згодою одного з батьків (опікуна, піклувальника) і органу опіки та піклування, пропонуємо:

– при зміні трудового договору з неповнолітнім отримувати не тільки згоду самого неповнолітнього, але і згоду одного з батьків (опікуна, піклувальника) неповнолітнього та органу опіки та піклування, причому ця згода має бути виражена в письмовій формі (за винятком випадків виробничої необхідності);

– передбачити обов'язок роботодавця інформувати зазначених осіб про подану неповнолітнім працівником заяву про звільнення або про досягнуту з ним відповідну угоду, а також направляти їм копію наказу (розпорядження) про звільнення.

За загальним правилом ст. 187 КЗпП України, 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.

На неповнолітніх поширюються також інші норми трудового законодавства, які регулюють укладення трудового договору. Наприклад, ст. 22 КЗпП, яка зазначає гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Усі неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду (ст. 199 КЗпП України). Однією з особливостей укладення трудового договору з неповнолітніми є положення про неможливість встановлення випробування при прийнятті їх на роботу згідно з ст. 26 КЗпП. Ця норма дає більш розширені можливості працевлаштування таким особам.

Закон України «Про охорону праці» забороняє використовувати працю неповнолітніх на важких роботах і роботах зі шкідливими й небезпечними умовами, на підземних роботах, у нічний час, на роботах, пов'язаних із підніманням і переміщенням вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми,

В ст. 140 Проекту Трудового кодексу визначено, що неповнолітні можуть працювати в нічний час, якщо вони беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва. Мова, мабуть йде про участь неповнолітніх у створенні кінострічок в якості виконавців, інші варіанти на думку не приходять, оскільки участь неповнолітніх в концертах, шоу безумовно зашкодить процесу їхнього морального виховання.

Відповідно, має сенс конкретизувати цю умову, визначивши, що, якщо неповнолітня особа бере участь у створенні творів кінематографічного мистецтва як виконавець, то роботодавець має право за письмовою згодою неповнолітньої особи та батьків, за наявності дозволу служби у справах дітей, за умови погодження з цією службою умов праці та її оплати в нічний час, включити в договір умову про працю неповнолітньої особи в нічний час.

У країнах Заходу до укладення договорів з дитиною підходять більш ретельно, ніж з дорослими, договір підписує особисто дити-

на в присутності батьків і представників органів опіки, які здійснюють нагляд за дотриманням прав дітей. За стандартом робочий день дитини не повинен перевищувати 4 годин на добу. у договорі також обговорюються найдрібніші деталі, обов'язкові для дітей: раціон харчування, умови відпочинку, надання педагогів (якщо зйомки проходять під час навчального року) тощо. у договорах зазвичай також присутній пункт, за яким батьки, які формально представляють дітей, зобов'язуються підтримувати рівний, гарний настрій дитини. У деяких країнах діяльність дітей-акторів регулюється профспілками (якщо такі існують) та державними і федеральними законами. Наприклад, у Каліфорнії робочі години для дітей-акторів обмежені, а небезпечні трюки за їх участю заборонені. У США передбачений закон, який звільняє неповнолітніх осіб, що працюють у сфері розважального бізнесу, від положень Закону про дитячу працю.

Вважається, що нижню межу віку, починаючи з якої особа може укласти договір в організаціях кінематографії, театрах і т. ін., доцільно встановити в законодавчому порядку з урахуванням достатньої освіти громадянина і його вольового і інтелектуального розвитку. у зв'язку з цим вельми спірною здається позиція деяких науковців, які вважають, що трудова природа відносин таких малолітніх громадян перебуває «під питанням», про що свідчить практика кінематографа, де в зйомках фільмів беруть участь немовлята. у цьому випадку договір від їх імені укладається батьками, опікунами.

У той же час обмеження, що накладалися законами США на тривалість знімального дня дітей-акторів, викликали широке поширення у другій половині ХХ століття дуже своєрідної негласної практики, особливо при зйомках телесеріалів: запрошення на роль одного і того ж персонажа-дитини – виконавців-близнюків (кожен з них брав участь лише в одній половині від «дорослої» денної акторської зміни).

В цілому трудовим законодавством України не врегульовані питання договірного регулювання праці дітей-акторів, хоча досвід іноземних держав в цьому аспекті переконує в необхідності укладення з такими дітьми саме трудових договорів.

Підсумовуючи вище викладене слід вказати, що праця неповнолітніх потребує детальної та підвищеної уваги з боку держави, що зовнішньо має виражатися у прийнятті спеціальних норм правового регулювання праці вказаної категорії працівників.