

СПЕЦИФІКА ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

*Третьяков М. Ю., студ. (гр. КА-72, ІПСА КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Праховнік Н. А., канд. техн. наук, доц. (каф. ОПЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

Анотація. У роботі було проаналізовано державні норми охорони праці неповнолітніх. Розглянуто проблему роботи неповнолітніх за комп'ютером та запропоновані можливі шляхи вирішення даної проблеми.

Ключові слова: охорона праці, робота за комп'ютером, дистанційна робота, неповнолітні особи.

Abstract. The paper deals with the state norms of labor protection of minors. A computer problem with minors has been raised and some possible solutions have been suggested.

Keywords: labor protection, remote work, computer work, minors.

Вступ: У наш час часто трапляються ситуації, коли неповнолітні особи бажають працювати. Іноді причиною цього бажання є гроші, іноді люди у ранньому віці знаходять роботу своєї мрії та бажають почати розвиватись у цій сфері якомога раніше.

Аналіз стану питання: Проблема працевлаштування й охорони праці жінок, дітей, інвалідів є актуальним у наші дні. Адже відомо багато випадків порушення правил роботи чи звільнення або відмові прийняття на роботу цих людей.

Мета: з'ясувати та проаналізувати статті Кодексу законів про працю України (КЗпП) [1], які регулюють працю даної категорії людей.

Методики, матеріали і результати досліджень: За статтею 1 КЗпП основною метою даного кодексу є регулювання трудових відносини всіх працівників та сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшення якості роботи працівників. Приймаючи до уваги певні фізіологічні особливості жінок, дітей, інвалідів держава турбується щодо забезпечення реалізації права на працю та належних умов праці, які не будуть наносити шкоди здоров'ю [2].

Люди у неповнолітньому віці часто бажають працювати, заробити власні гроші. У наш час можливостей для цього стало ще більше. Наприклад, завдяки розвитку інформаційних технологій, з'явилося багато випадків, статей, в яких розповідається про успішні історії працевлаштування школярів-програмістів [3]. Роботодавці не охоче беруть на роботу неповнолітніх так як вони потребують наступних умов праці:

- неповнолітні особи прирівнюються у правах правовідносин до повнолітніх, але в галузі робочого часу та відпусток користуються пільгами (ст. 187 КЗпП);

- не дозволяється приймати на роботу осіб молодше 16 років, як виняток особі може бути 15 років. (ст. 188 КЗпП);

- роботодавець повинен вести облік неповнолітніх працівників для визначення скільки працівників користуються пільгами для неповнолітніх так коли вони лишаються цих пільг. (ст. 189 КЗпП);

- неповнолітнім заборонено працювати на важких роботах або роботах з небезпечними умовами праці. (ст. 190 КЗпП);

- особи молодше 18 років приймаються на роботу тільки після медичного огляду та повинні проходити медичний огляд кожен рік до досягнення 21 року. (ст. 191 КЗпП) Слід зазначити, що роботодавець повинен видавати наказ щодо проведення медичного огляду та назначати відповідальних осіб. Медогляд проводиться за рахунок підприємства;

- неповнолітнім заборонено працювати вночі (22 години до 6 ранку), надурочно, по вихідним. (ст. 192 КЗпП) На увазі маються вихідні, які затвердженні за графіком працівника. Слід додати навіть бажання самого працівника не є підставою до залучення до роботи;

- особи молодше 18 років мають скорочений робочий день та норми виробітку встановлюються пропорційно скороченому робочому часу. (ст. 193 КЗпП) та отримують за скорочений день оплату, яка відповідає повному робочому дню на даній посаді. (ст. 194 КЗпП);

- щорічні відпустки надаються неповнолітньому працівнику у зручний для нього час, тривалість відпустки 31 день. (ст. 195 КЗпП) Це не означає, що працівник може отримати відпустку у будь-який час, коли йому знадобиться. Роботодавець повинен запитати побажання працівника та попередити його не пізніше ніж за два тижні до початку відпустки;

- для всіх підприємств встановлюється броня прийняття на роботу молодих осіб, які закінчили навчання у відповідних навчальних закладах або неповнолітніх. (ст. 196 КЗпП) Встановлюються спеціальні квоти. Відмова у наданні роботи працівникам, направленим за рахунок броні забороняється. Оскаржити рішення можна у суді [4];

- звільнення неповнолітніх допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної служби у справах дітей. (ст. 198 КЗпП) При відсутності згоди служби у справах дітей, звільнення буде вважатися незаконним.

Вищезазначені статті призводять до того, що багато роботодавців або відмовляють неповнолітнім, або порушують норми їх працевлаштування. Відомі багато випадків, коли неповнолітні особи нелегально працюють у важких умовах, що може призвести до травм.

Так як дані статті закону довгий час не реформувались, умови праці в ІТ чи іншій роботі за комп'ютером потребують окремого регулювання. Можливе послаблення норм щодо скороченого дня, відпусток, медичних оглядів. Ці дії позитивно вплинуть на можливості працевлаштування. Також треба окремо розглянути можливість неповнолітніх працювати за комп'ютером дистанційно та виключити випадки, коли неповнолітній може видавати себе за дорослу особу, виконуючи роботу за комп'ютером. Слід зазначити, що необхідно

регулювати випадки нелегального працевлаштування неповнолітніх на дистанційну роботу.

Вважаю доцільним створення спеціальних офіційних сайтів, в яких будуть створені облікові записи з даними кожного неповнолітнього працівника, які будуть використовуватись роботодавцем та державою. На даних сайтах може проводитись нагляд за навантаженням на працівника та належною оплатою праці. Під відповідальністю батьків можна проводити нагляд за належними вимогами до робочого місця неповнолітньої особи, дані умови можуть перевірятися державними службами наочно чи за допомогою відеозв'язку. Також можливим є створення державної операційної системи (ОС), яка буде за рішенням батьків встановлюватись на персональні комп'ютери школярів. За допомогою даної ОС можливо було б не тільки контролювати робочий день неповнолітніх працівників, але й контент який вони переглядають. Так як відомо, що у ці роки психіка їй треба приділяти увагу активності неповнолітніх у інтернеті.

Висновок: завдяки розвитку технологій деякі статті охорони праці неповнолітніх мають бути скорегованими та доповненими. Можливо слід створити нові служби, які будуть контролювати роботу неповнолітніх за комп'ютером.

Література

1. Кодекс законів про працю України. Ст. 1, 188-195.
2. Основи охорони праці В. Ц. Жидацький, В. С. Джигирей, О. В. Мельников. – Вид. 2-е, 2000. – 348 с.
3. Електронний ресурс новин DOU. Стаття: “16-річний програміст із Черкащини – про те, як 11-класником влаштувався на роботу зі зарплатнею майже \$1000”. URL: https://dou.ua/lenta/interviews/first-job-in-sixteen/?from=fp_top1m
4. Москальова В. М., Батлук В. А., Кусковець С. Л., Филипчук В. Л., Охорона праці (питання та відповіді): Довідник. 2011. – 438 с