

М. П. Дибань,  
кандидат юридичних наук

## ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІКОВОГО КРИТЕРІЮ ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Національний авіаційний університет  
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна  
E-mail: dybanmaksym@gmail.com

**Мета:** здійснити аналіз основних проблем правового регулювання встановлення вікового критерію при прийнятті на роботу. **Методи дослідження:** у роботі застосовувались загальнонаукові та спеціальні методи. **Результати:** аргументується, що чинне законодавство про працю вимагає реформування в частині визначення мінімального віку для прийняття на роботу, доводиться необхідність зменшення мінімального віку при прийнятті на роботу в певних сферах діяльності. **Обговорення:** піднімається проблема поширення ейджизму як дискримінації громадян похилого віку на ринку праці.

**Ключові слова:** особи похилого віку; мінімальний вік прийняття на роботу; граничний вік прийняття на роботу; середній вік; молода людина; дискримінація; ейджизм; укладення трудового договору; критерій віку.

**Постановка проблеми та її актуальність.** Питання створення ефективного механізму реалізації прав людини набуває особливого значення в умовах економічних негараздів, безробіття та інших соціальних викликів. Адже, людина перестає відчувати себе захищеною на ринку праці. Негативними проявами такого стану речей є дискримінаційні аспекти, які перешкоджають ефективній продуктивній зайнятості. На практиці найчастіше неправомірні відмови в прийнятті на роботу обумовлені критерієм віку, що стає нагальною проблемою сьогодення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням правового регулювання вікового критерію при прийнятті на роботу присвячено значну кількість наукових праць. Зокрема, даної проблеми в своїх роботах торкалися вчені В.М. Андрійів, С.В. Вишновецька, Ю.М. Гришина, В.В. Волинець, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, А.М. Слюсар, О.В. Тищенко, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Складний процес реформування законодавства про працю вимагає зосередження уваги вчених на актуальних питаннях законодавчого

забезпечення реалізації права на працю зокрема щодо обґрунтованості визначення критерію віку як вимоги при прийнятті на роботу.

**Мета статті** – проаналізувати основні проблеми правового регулювання встановлення мінімального і максимального віку при прийнятті на роботу, вказати на дискримінаційні тенденції сучасного ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Узгодження інтересів сторін на стадії укладання трудового договору – це складний та суперечливий процес, який залежить від багатьох чинників, зокрема: законслухняність та рівень правосвідомості роботодавця, спрямування працівника на захист своїх прав та законних інтересів у сфері праці. Помилково вважати, що інтереси роботодавця та працівника повною мірою співпадають, хоча досягнення консенсусу щодо всіх умов трудового договору є основним завданням його сторін.

Особливість полягає в тому, що обмеження прав та інтересів осіб, які прагнуть укласти трудовий договір відбувається на початковому етапі досягнення згоди про укладання трудового

договору, коли роботодавець відмовляє особі у прийнятті на роботу без законних підстав.

Мінімальний вік прийняття на роботу в Україні регулюється ст. 188 Кодексу законів про працю України, де зазначено, що не допускається прийняття на роботу осіб молодших шістнадцяти років. При наявності згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися 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 по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює [1]. На сьогодні існує проблема практичної реалізації отримання згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює. Практика свідчить про численні порушення трудових права неповнолітніх, коли роботодавці з метою використання дешевої робочої сили без укладення трудового договору залучають до роботи дітей, при цьому не враховуються встановлені законодавством вимоги щодо заборони застосування праці неповнолітніх на окремих видах робіт, визначених у Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджених Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р № 46 [2], а також не виконуються вимоги щодо Граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затверджених Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р № 59 [3]. Негативними наслідками перехідного періоду в Україні стало залучення дітей до незаконної праці, поширення його найгірших форм. При відсутності дієвого контролю з боку державних органів і громадськості діти працюють в небезпечних умовах, що шкодить їх фізичному, психічному і духовному розвитку. Входить чого діти страждають від фізичних та моральних знущань, що позбавляє можливості отримати якісну освіту.

За результатами проведених в Україні наукових досліджень середній вік початку трудової діяльності дітей в країні становить 12 років і тільки 47,4 відсотка працюючих дітей досягли 14-річного - мінімального віку прийняття на роботу відповідно до Кодексу законів про працю. 47 відсотків працюючих дітей мотивують свою трудову діяльність бажанням мати власні гроші, 35 відсотків - важким матеріальним становищем сім'ї, 18 відсотків розглядають свою трудову діяльність як засіб отримання професійного досвіду [4]. Важливе уточнення щодо необхідності письмової форми згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює для прийняття на роботу осіб, які досягли 14-15 років і зниження віку прийняття на роботу в окремих сферах міститься в Проекті Трудового кодексу України №1658, де в ст. 20 записано:

- працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз;

- у трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює;

- для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює;

- 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 особи, що 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 їх здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання [5].

Слід звернути увагу, що серед вчених зустрічаються різні підходи щодо допустимості зниження віку прийняття на роботу. В.Ф. Пузирний, аналізуючи правове регулюван-

ня віку прийняття на роботу, висловлює думку, що нема необхідності знижувати встановлений законодавством України вік прийняття на роботу. Молода людина, вказує вчений, ще не має необхідного рівня правосвідомості, життєвого досвіду та інших життєвих обставин, у зв'язку з чим немає підстав для зменшення загального віку прийому на роботу [6, с. 46]. Іншої позиції щодо зазначеної проблеми дотримується О.М. Ярошенко, який відзначає, що зниження віку для можливого початку трудової діяльності - явище закономірне. Фактична здатність до праці виникає навіть раніше 14 років, і немає нічого поганого в наданні можливості неповнолітнім якомога раніше брати участь в суспільно корисній праці [7, с. 209].

У цьому питанні нам також імпонує позиція А.М. Слюсаря, який в цілому підтримуючи новації ст. 20 Проекту Трудового кодексу України № 1658, зазначає, що наведений в даній статті перелік осіб, які можуть прийматися на роботу до досягнення чотирнадцятирічного віку, не є досконалим. Із урахуванням об'єктивних моментів підготовки спортсменів високої кваліфікації в окремих видах спорту (спортивна та художня гімнастика, акробатика, стрибки на батуті, фігурне катання тощо) перелік осіб, з якими до досягнення чотирнадцятирічного віку можна укладати трудові договори, бажано доповнити професійними спортсменами відповідно з переліком професій, які повинен затвердити Кабінет Міністрів України [8, с. 282]. Ми вважаємо, що доцільність укладення трудового договору з дітьми у віці до 14-ти років у визначених законодавством випадках зумовлена практичними реаліями, а саме коли праця дітей застосовується в творчих організаціях, але маскується під цивільно-правовою угодою з батьками, як законними представниками.

Зменшення віку для прийняття на роботу в окремих чітко визначених видах діяльності сприятиме створенню умов для дотримання прав неповнолітніх осіб у віці до 14-ти років як учасників трудових правовідносин.

Насамперед, пропонуємо доповнити перелік видів діяльності дітей у віці до 14-ти років сферами соціального обслуговування, роботами по

озелененню міст, де досить успішною може бути діяльність дітей зазначеного віку, і ця робота буде мати важливе виховне значення.

Не менш важливим питанням щодо визначення вікового критерію при прийнятті на роботу є питання максимального віку реалізації права на працю і правомірності обмеження в прийнятті на роботу окремих категорій працівників на підставі досягнення певного віку. Необхідно звернути увагу, що в першу чергу проблема ускладнень з працевлаштуванням стосується такої категорії населення як особи похилого віку.

Згідно ст.ст. 10,11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та громадян похилого віку в Україні» громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого в ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [9], а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більше ніж півтора року. Громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова в прийнятті на роботу і звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку [10]. Відмова у прийнятті на роботу на підставі віку розглядається в науковій літературі як прояв дискримінації за ознакою віку. Йдеться про так званій «ейджизм» – це дискримінація, зневажливе ставлення до людей похилого віку, що принижує їх людську гідність.

Запобігання дискримінації за віковою ознакою в сфері праці присвячена Рекомендація Міжнародної організації праці № 162 щодо літніх працівників від 23.06.1980 р, де в п. 5 зазначено, що літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками, зокрема, щодо: а) доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування; б) доступу, з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду і кваліфікації; в) до роботи за їхнім вибором як у державному, так і в приватному секторах: однак у виняткових випадках

можуть встановлюватися вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи [11]. На нашу думку, вікові обмеження при прийнятті на роботу осіб похилого віку можуть базуватися лише на умовах шкідливості і тяжкості тієї чи іншої роботи. Таким чином, встановлення вікового критерію при прийнятті на роботу за своєю природою є дискримінаційним і обмежує право людини на працю.

**Висновки.** З огляду на вищевикладене, слід зробити висновок, що в Україні існують проблеми правового регулювання вікового критерію при прийнятті на роботу, які призводять до поширення дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах. Тому вважаємо за доцільне: 1) визначити на рівні законодавства чіткий порядок надання згоди в письмовій формі одного з батьків або особи, яка їх замінює для працевлаштування неповнолітніх віком 14-15-ти років; 2) з метою захисту трудових прав дітей та легалізації їхньої праці внести зміни до законодавства щодо зменшення віку для прийняття на роботу в окремих сферах трудової діяльності (творча діяльність, сфера професійного спорту, сфера соціального обслуговування); 3) з метою запобігання поняттю «ейджизм» – дискримінація громадян похилого віку за віковою ознакою бажано вилучити з національного законодавства обмеження за критерієм віку для державних службовців, що дозволить уникнути вибіркового принципу в законодавстві.

### *Література*

1. Кодекс Законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 вер. 2016 р.: (офіц. текст). Київ: Паливода А.В., 2016. 120 с.

2. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 бер. 1994 р. № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>

3. Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: затв. наказом Міністерства охорони

здоров'я України від 22 бер. 1996 р. № 59. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

4. Концепція запобігання та викоренення найгірших форм праці дітей: затв. розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 чер. 2003 р. № 364-р. *Офіційний вісник України*. 2003. № 25. Стор. 273. Ст. 1214. Код акту 25457/2003.

5. Проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований) від 20 трав. 2015 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

6. Пузирний В.Ф. Вік прийняття на роботу. *Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах*: зб. матер. круглого столу / за ред. к.ю.н., доц. Шумної Л.П. Чернігів: КП «Вид-во «Чернігівські береги», 2006. 182 с.

7. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання праці молоді. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 4 (39). С. 205-213.

8. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: Вид-во «ФІНН», 2011. 336 с.

9. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 лип. 2003 р. № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49. Ст. 376.

10. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3721-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 4. Ст. 18.

11. Щодо літніх працівників: рекомендація Міжнародної організації праці № 162 від 23 чер. 1980 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_089](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_089)

### *References*

1. Kodeks Zakoniv pro pracju Ukrainy: chynne zakonodavstvo zi zminamy ta dopov. stanom na 1 ver. 2016 r.: (ofic. tekst). Kyi'v: Palyvoda A.V., 2016. 120 s.

2. Perelik vazhkyh robit i robit iz shkidlyvymy i nebezpechnymy umovamy pracі, na jakyh zabronjajet'sja zastosuvannja pracі nepovnolitnih: zatv.

nakazom Ministerstva ohorony zdorov'ja Ukrainy vid 31 ber. 1994 r. № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>

3. Pro zatverdzhennja granychnyh norm pidijmannja i peremishhennja vazhkyh rechej nepovnolitnymi: zatv. nakazom Ministerstva ohorony zdorov'ja Ukrainy vid 22 ber. 1996 r. № 59. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

4. Koncepcija zapobigannja ta vykorenennja najgirshyh form praci ditej: zatv. rozporjadzhennja Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16 cher. 2003 r. № 364-r. *Oficijnyj visnyk Ukrainy*. 2003. № 25. Stor. 273. St. 1214. Kod aktu 25457/2003.

5. Proekt Trudovogo kodeksu Ukrainy № 1658 (dooprac'ovanyj) vid 20 trav. 2015 r. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

6. Puzyrnyj V.F. Vik pryjnjattja na robotu. Problemy pravovogo zabezpechennja praci ta social'nogo zahystu naselennja Ukrainy v suchasnyh umovah: zb. mater. kruglogo stolu / za red. k.ju.n., doc. Shumnoi' L.P. Chernigiv: KP «Vyd-vo «Chernigivs'ki obereg», 2006. 182 s.

7. Jaroshenko O. Problemy ta perspektyvy pravovogo reguljuvannja praci molodi. *Visnyk Akademii' pravovyh nauk Ukrainy*. 2004. № 4 (39). S. 205-213.

8. Sljusar A.M. Pravovyj status sub'ektiv trudovogo prava Ukrainy: teoretyko-pravovyj aspekt: monografija. Harkiv: Vyd-vo «FINN», 2011. 336 s.

9. Pro zagal'noobov'jazkove derzhavne pensijne strahuvannja: Zakon Ukrainy vid 9 lyp. 2003 r. № 1058-IV. *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy*. 2003. № 49. St. 376.

10. Pro osnovni zasady social'nogo zahystu veteraniv praci ta inshyh gromadjan pohylogo viku v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 16 grud. 1993 r. № 3721-XII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy*. 1994. № 4. St. 18.

11. Shhodo litnih pracivnykiv: rekomendacija Mizhnarodnoi' organizacii' praci № 162 vid 23 cher. 1980 r. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_089](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_089)

## PRACTICAL ISSUES OF LEGAL REGULATION OF THE AGE CRITERION DURING THE CONCLUSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

National Aviation University  
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine  
E-mail: dybanmaksym@gmail.com

**Purpose:** to analyze the main theoretical and practical problems of legal regulation of setting the age criterion when hiring, to propose ways of solving problems in the legislation on labor in the regulation of protection of labor rights of employees. **Methods:** methodological basis of research - a set of general scientific and special methods and techniques of scientific knowledge. The basis of scientific research is structural-functional, logical-semantic, system-structural, comparatively legal and other methods. **Results:** are argued that the current labor legislation requires reform in terms of determining the minimum age for employment, there is a need to reduce the minimum age for employment in certain areas of activity. After all, reconciling the interests of the parties at the stage of concluding an employment contract is a complex and contradictory process that depends on many factors, such as: the law-abiding and the level of employer conscientiousness, the direction of the employee to protect their rights and legitimate interests in the field of work. It is a mistake to assume that the interests of the employer and the employee are fully aligned, although reaching a consensus on all the terms of the employment contract is the «maxima» to which the parties must strive. **Discussion:** the issue of observance of labor legislation on labor in the process of its implementation is considered, in particular at the stage of the emergence of individual labor relations - the conclusion of an employment contract, in many aspects it is the determining factor of democratization and stability of labor relations, as well as the guarantee of honesty, reconciliation. But the lack of an effective legal mechanism to regulate the emergence of employment relationships with respect to safeguards, as a means of securing the rights of the individual, the spread of ejijism as discrimination against the elderly in the labor market, lead to violations labor rights.

**Keywords:** elderly people; minimum age of employment; maximum age of employment; middle age; young person; discrimination; ejijism; employment contract; age criterion.