

# ІСТОРИЧНИЙ І СУЧАСНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ОСВІТИ У ГРОМАДЯНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

## ЕВРОПЕЙСКИЕ СТАНДАРТЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

М. Дей

Важным направлением интеграции Украины является сотрудничество с Европейским Союзом, которое имеет стратегическую цель вступления Украины в ЕС. Ключевым элементом успешной интеграции является достижение определенного уровня согласованности законодательства нашей страны с правовыми нормами Евросоюза.

Одним из направлений процесса гармонизации является приведение законодательства Украины, которое регулирует вопрос охраны труда, в соответствие с нормами ЕС. А охрана труда, в частности вопрос о безопасности труда молодежи, относится к сфере трудового права.

Радикальные политические, экономические изменения, которые происходят в государстве и обществе, заострили проблемы, связанные с использованием наемного труда, созданием эффективного механизма регулирования трудовых отношений, обеспечением гарантий права на труд. Их решение, особенно относительно труда молодежи, имеет важное социальное значение, требует кардинального изменения традиционных подходов к регулированию трудовых отношений, эффективных средств для обеспечения занятости молодежи, поскольку сегодня для общества проблема безработицы связана не только с экономическим кризисом, но и с несовершенством механизмов его правового регулирования.

Изучение стандартов ЕС в области правового регулирования труда представляет особый актуальный интерес. Во-первых, это объясняется спецификой ЕС, отличающей его от международных организаций классического типа. Во-вторых, соответствующие нормы ЕС применяются на данный момент в 28 государствах, уровень экономического развития и правовая система каждого из которых различны.

Специфика трудового права ЕС заключается в том, что его трудовые нормы во многом детализируют международные трудовые стандарты, принимаемые международными организациями как универсаль-

ного, так и регионального уровней, как всеобщие правила поведения относительно защиты трудовых прав молодежи.

Актуальность темы исследования заключается в том, что регулирование трудовых прав молодежи обусловлено потребностями развития современного общества. Специфика правового регулирования трудовых прав молодежи объясняется тем, что рынок труда сам по себе не создает правовых гарантий для них, как результат, именно молодежь чаще всего сталкивается с такой проблемой, как получение травм.

Известно, что молодые люди более подвержены риску получения травм на рабочем месте по множеству причин. Им не хватает опыта и зрелости, осведомленности о существующих рисках, навыков и подготовки; они могут не знать своих прав и обязанностей работодателя, касающихся охраны здоровья и безопасности труда, а также они неохотно говорят о возникающих проблемах, так как хотят угодить своему новому работодателю. Вот почему согласно законодательству ЕС работодатели должны вести специальные регистрационные записи, содержащие информацию об уязвимых работниках, при оценивании рисков и осуществлении предохранительных мер во избежание получения производственных травм работниками. Особые ограничения существуют для работников в возрасте от 15 до 24 лет.

Согласно статистике ЕС, риск получения профессиональных травм у молодых работников выше, чем у работников старшей возрастной категории [3]. Во время приобретения первого трудового опыта могут проявиться профессиональные заболевания и другие (физические и психологические) жалобы на здоровье. С одной стороны, молодые работники являются еще незрелыми и неопытными, а потому нуждаются в дополнительной защите. Но, с другой стороны, они часто работают в отраслях, связанных с ноу-хау, или в той рабочей среде, что имеет высокий уровень риска, например: строительство, сельское

хозяйство, гостиничный бизнес, предприятия общественного питания, сферы обслуживания, парикмахерское дело.

Они работают на условиях временного контракта и выполняют работу по выходным и сменному графику.

Законодательство ЕС обязывает работодателей уделять особое внимание несовершеннолетним и молодым работникам и подчеркивает важность создания культуры безопасности труда; это является хорошей основой для минимизации рисков молодых работников. В дополнение к этому, вопросы по охране и безопасности труда должны обязательно включаться в школьные и вузовские программы образования, а также стать неотъемлемой частью национальных политик.

На уровне ЕС регулирование данной проблемы осуществляется с помощью Директивы ЕС 89/391/ЕЕС, которая обязывает работодателей оценивать риски, принимать необходимые меры по их предотвращению, а также предоставлять информацию и обеспечивать обучение. Оценка рисков должна также предусматривать определение тех групп работников, которые особенно подвержены рискам, таких как молодые работники. От них требуется содействие работодателю в обеспечении мер безопасности и охраны здоровья, а также они должны правильно использовать все, что призвано обеспечивать их здоровье и безопасность, то есть средства индивидуальной защиты (СИЗ).

Директива ЕС 89/391/ЕЕС (директива о молодых работниках) дает определение понятия «молодые работники», которыми считаются люди в возрасте 15–24 лет, а также выполняющие различные виды работ. Это определение включает стажеров в школах профессионального обучения или в компаниях, школьных учеников, которые имеют или получают опыт работы, а также студентов, работающих в свободное время (во время каникул, на выходных и по вечерам) и молодых работников, которые оставили образование и начинают свою рабочую карьеру.

Вопросам гарантий прав молодежи в сфере трудовой деятельности посвящена Директива Совета № 94/33/ЕС от 22 июня 1994 г. «О защите молодежи на рабочем месте». Директива регулирует вопросы гарантий прав лиц в возрасте до 18 лет, работающих на основании трудового контракта или норм, которые определены действующим законодательством государства-члена и/или соответствуют действующему законодательству государства-члена.

Впрочем, основная цель Директивы № 94/33/ЕС состоит в гарантировании условий трудовой деятельности (временной или постоянной) таким образом, чтобы подобная деятельность не наносила ущерба

или ограничивала гарантированное право детей на образование, в соответствии с Декларацией прав ребенка, принятой резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 года [1]. Достижение этой цели происходит путём установления минимальных требований в отношении правовой регламентации труда молодежи, с учётом их социального положения и других определяющих факторов. В частности, путем определения возраста приема на работу; для несовершеннолетних должен быть предусмотрен сокращенный рабочий день; установлен запрет ночного труда (за исключением определенных видов работ согласно нормам национального законодательства); обеспечен регулярный медицинский осмотр; предоставлены гарантии специальной защиты от физических и моральных опасностей, которые могут возникнуть во время их трудовой деятельности.

Директива дает определение таким понятиям, как «молодежь», «ребенок», «подросток». Так: 1) молодежь – любое лицо моложе 24 лет, состоящее в трудовых отношениях с работодателем; 2) ребенок – любое лицо, не достигшее пятнадцатилетнего возраста, принятое на работу и продолжающее обязательное школьное образование в соответствии с национальным законодательством; 3) подросток – любое лицо в возрасте от 15 до 18 лет, которое работает и учится, либо работает, но уже не подлежит обязательному школьному обучению в соответствии с национальным законодательством.

На наш взгляд, такое определение терминов является несовершеннолетним в законодательстве ЕС в отношении детей, так как ребенком в соответствии со ст. 1 Конвенции о правах ребенка 1989 г. признается «каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия раньше» [4]. Европейская конвенция об осуществлении прав детей 1996 г. также под понятием «дети» подразумевает лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.

Касательно определения терминов «молодежь» или «молодые люди», то в международном праве данные понятия не закреплены. Возрастные рамки для таких категорий населения можно найти в практике Всемирной организации охраны здоровья, согласно которой «подросток» – особь в возрасте от 10 до 19 лет; «молодые люди» – лица в возрасте от 10 до 24 лет; «молодежь» – лица в возрасте от 15 до 24 лет.

Таким образом, можно сделать вывод, что понятие «молодежь» включает в себя понятие «ребенок».

В отношении образовательных систем также следует обратить внимание на тот факт, что в большинстве стран ЕС дети поступают в начальную школу в возрасте 6 лет. Продолжительность обучения



составляет 12–13 лет. Таким образом, средний возраст окончания обучения детей составляет в средней школе – 16 лет, в старшей – 18 лет.

Исходя из этого, для улучшения правовой регламентации противодействий детской трудовой эксплуатации предлагаем изменить минимальный возраст приема на работу, закрепленный Директивой Совета № 94/33/ЕС с 15 на 16 лет, а также внести конкретизацию в понятие «обязательное школьное образование», которое будет включать, помимо начальной и средней школы, также и старшую, поскольку основной целью минимального возраста для трудоустройства детей прежде всего является защита их прав на получение образования, которое в будущем позволит им стать востребованным квалифицированным работником.

В государствах – членах ЕС – к обязанностям работодателей по отношению к их работникам независимо от возраста относятся:

- идентификация опасностей и выполнение оценки риска;
- осуществление профилактических мер, основанных на оценке риска;
- определение всех мер, необходимых для уязвимых людей;
- обеспечение информацией, проведение инструктажа и обучения, в том числе при наборе новых сотрудников;
- консультация с рабочими и их представителями;
- сотрудничество с другими работодателями по вопросам охраны труда, такими как временные агентства работы.

Существует ряд мер, направленных на дополнительную защиту работников, не достигших 18-летнего возраста. Несовершеннолетние работники не должны выполнять те виды работы, которые:

- превышают их физические или психологические способности;
- связаны с ядовитыми веществами;
- связаны с вредным воздействием радиации;
- сопровождаются рисками для здоровья от чрезвычайных температур, шума или вибрации;
- могут вызвать несчастные случаи из-за нехватки опыта или обучения или внимания к безопасности труда.

До тех пор, пока они не достигнут минимально допустимого возраста, чтобы покинуть школьное обучение, им необходимо прохождение курсов профессионального обучения, за ними следует устанавливать тщательное наблюдение, и их работодатели должны гарантировать им надлежащую защиту.

Политика и программы ЕС являются основой для программ и кампаний государств-членов, направленных на предотвращение рисков среди молодых работников. Отличительным является то, что Европейский Союз каждые пять лет разрабатывает политику обеспечения охраны труда, которая включает [2]:

- стратегию занятости ЕС для создания качественных рабочих мест;
- стратегию по молодежи:
  - принятие во внимание количества молодежи, которая участвует в трудовых правоотношениях;
  - повышение уровня образования, обучения, мобильности, профессионально-технической интеграции и социального приобщения молодых европейцев (Пакт Молодежи);
- Директивы по охране труда, которые требуют:
  - оценки рисков и их предотвращения, используя иерархию применения мер, начинающуюся с устранения риска в источнике его появления, проведения инструктажа и обучения, и мер по принятию во внимание уязвимых работников (директива (89/391/ЕЕС);
  - устранение применения детского труда и защита работников, не достигших 18-летнего возраста (директива относительно молодых работников (94/33/ЕС).

Национальное и европейское законодательство заложило твердую основу, чтобы создать рабочие условия, которые помогают минимизировать профессиональные риски безопасности и здоровья молодых работников. Директива ЕС по молодым работникам действует в государствах-членах и стимулирует их деятельность [4].

При рассмотрении законодательства ЕС по вопросам охраны труда молодежи становится очевидным, что инновационные программы уже существуют. Определенные для сектора программы с молодыми рабочими на уровне рабочего места – важный способ достигнуть более близкого сотрудничества между секторами экономики и фирмами для того, чтобы донести до понимания компаний, что здоровые и проинформированные служащие – их самый важный капитал в будущем.

Есть множество различных подходов. К хорошим примерам относится немецкий 'Initiative neue Qualität der Arbeit' (новое качество рабочей инициативы), который, кроме всего прочего, создал две инициативные сети, известные как «обучение на протяжении всей жизни» и «демографическое изменение». Эти программы имеют практический подход, базируются на местах и



приспособлены к потребностям компаний. Молодые работники учитываются во все их проектах.

Анализ правового регулирования охраны труда в ЕС позволяет нам сделать выводы, что ЕС содействует созданию и поддержанию устойчивой и приятной рабочей среды, которая способствует хорошему здоровью и благополучию европейских сотрудников и создает баланс между работой и личной жизнью. В рамках ЕС создан комплекс минимальных трудовых стандартов относительно устойчивой рабочей среды, которые в настоящее время применяются во всех государствах-участниках.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Декларация прав ребенка. Принята резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/childdec.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/childdec.shtml). – Дата последнего доступа: 27.10.2017. – Название с экрана.

2. Европейская Комиссия. Улучшение качества и повышение производительности на работе – стратегии 2007–12 Сообщества по охране здоровья и безопасности труда на работе, COM (2007) 62 (European Commission, Improving quality and productivity at work – Community strategy 2007–12 on health and safety at work, COM(2007) 62 [Электронный ресурс] . – Режим доступа : <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>. – Дата

В целом ЕС достаточно детально определяет нормы по защите молодежи, закрепляя перечень гарантий, которые содействуют борьбе с нарушениями труда молодежи, но главным фактором остается образование, которое является предпосылкой социальной стабильности, экономической независимости, что в целом способствует искоренению данной проблемы.

Большую роль в достижении поставленных целей в сфере регулирования трудовых правоотношений в рамках ЕС играют эффективные национальные механизмы их реализации, которые требуют усовершенствования путём введения санкций для государств-участниц.

последнего доступа: 1.11.2017 – Название с экрана.

3. Европейское агентство безопасности труда и охраны здоровья на рабочем месте. Молодые работники – цифры и факты, 2007 (European Agency for Safety and Health at Work, Young workers – Facts and figures, 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7606507ENC/view>. – Дата последнего доступа: 27.10.2017. – Название с экрана.

4. Международная защита прав и свобод человека: сб. документов. – М. : Юрид. лит, 1990. – 436 с. – С. 388.