



КРИТЕРИЙ ВОЗРАСТА ПРИ ПРИНЯТИИ НА РАБОТУ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Максим ДЫБАНЬ,

аспирант кафедры трудового права
и права социального обеспечения юридического факультета
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

Summary

In the article the problems of the legal adjusting of establishment of the age-related criterion are analysed at a hire for job. Specified, that a current legislation about labour requires reformation in part of determination of minimum age for a hire for job, the necessity of reduction of minimum age is argued at a hire for job in the certain spheres of activity. The question of the legislative adjusting of maximum age is investigated at a hire for job of separate categories – civil servants a worker. The necessity of removal of the age-related limitations (maximum age) is argued for a stay on positions of civil servants. The problem of distribution of ageism as discriminations of citizens rises declining years at the market of labour.

Key words: criterion of age, minimum age of hire for job, persons declining years, maximum age of hire for job, discrimination, ageism.

Аннотация

В статье анализируются проблемы правового регулирования установления возрастного критерия при принятии на работу. Указывается, что действующее законодательство о труде требует реформирования в части определения минимального возраста для принятия на работу, аргументируется необходимость уменьшения минимального возраста при принятии на работу в определенных сферах деятельности. Исследуется вопрос законодательного регулирования предельного возраста при принятии на работу отдельных категорий работников – государственных служащих. Аргументируется необходимость снятия возрастных ограничений (предельного возраста) для пребывания на должностях государственных служащих. Поднимается проблема распространения эйджизма как дискриминации граждан преклонного возраста на рынке труда.

Ключевые слова: критерий возраста, минимальный возраст принятия на работу, лица преклонного возраста, предельный возраст принятия на работу, дискриминация, эйджизм.

Постановка проблемы. Создание эффективного механизма реализации прав человека – первоочередное задание современного цивилизованного общества. Особое значение приобретает этот вопрос в условиях экономических неурядиц, безработицы, обнищания населения и других социальных вызовов. Человек перестает чувствовать себя защищенным на рынке труда. Негативными проявлениями такого положения вещей являются дискриминационные аспекты, которые препятствуют эффективной продуктивной занятости. На практике чаще всего неправомерные отказы в принятии на работу обусловлены критерием возраста.

Явление дискриминации по признаку возраста в трудовых правоотношениях становится неотложной проблемой нынешнего времени, которая тормозит цивилизационные процессы в обществе и государстве.

Актуальность исследования. Вопросы правового регулирования возрастного критерия при принятии на работу посвящено значительное количество научных трудов. В частности, данной проблемы в своих работах касались ученые В.М. Андриив, Н.Б. Бо-

лотина, С.В.Вишновецкая, Ю.М. Гришина, О.М. Дуонова, В.В. Волюнец, Н.О. Мельничук, А.И. Процевский, П.Д. Пилипенко, И.С. Сахарук, А.М. Слюсарь, Е.В. Тищенко, С.Н. Черноус, В.И. Щербина, О.Н. Ярошенко и др.

Сложный процесс реформирования законодательства о труде требует сосредоточения внимания ученых на актуальных вопросах законодательного обеспечения реализации права на труд, в частности, касательно обоснованности определения критерия возраста как требования при принятии на работу.

Цель данной статьи – проанализировать проблемы правового регулирования установления минимального и максимального возраста при принятии на работу, указать на дискриминационные тенденции современного рынка труда.

Изложение основного материала исследования. Требования об установлении ограничений трудовой правосубъектности работников по возрастному признаку должны устанавливаться законодательством. Законодательное определение возрастного критерия при принятии на работу касается как минимального возраста, по достижении которого разрешено лицу стать участником

трудовых правоотношений, так и установления максимального возраста – предельного возраста для отдельных категорий работников.

Минимальный возраст принятия на работу в Украине регулируется ст. 188 КЗпП, где отмечено, что не допускается принятие на работу лиц младше шестнадцати лет. При наличии согласия одного из родителей или лица, которое их заменяет, могут, как исключение, приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет.

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается принятие на работу учеников общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкой работы, которая не наносит вреда здоровью и не нарушает процесса учебы, в свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста при согласии одного из родителей или лица, которое его заменяет [1]. Существует проблема практической реализации получения согласия одного из родителей или лица, которое его заменяет, для принятия на работу достигших возраста 14-15 лет. Практика свидетельствует



о множественных нарушениях трудовых прав несовершеннолетних, когда работодатели с целью использования дешевой рабочей силы нелегитимно, без оформления заключения трудового договора привлекают к работе детей, при этом не учитываются установленные законодательством требования относительно запрета применения труда несовершеннолетних на отдельных видах работ, определенных в Перечне тяжелых работ, и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения Украины от 31.03.1994 г. № 46 [2], а также не исполняются требования касательно Предельных норм поднятия и перемещения тяжелых вещей несовершеннолетними, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения Украины от 22.03.1996 г. № 59 [3]. Негативными последствиями переходного периода в Украине стало привлечение детей к незаконному труду, распространение его наихудших форм. При отсутствии действенного контроля со стороны государственных органов и общественности дети работают в опасных условиях, что вредит их физическому, психическому и духовному развитию, препятствует процессам социализации. Некоторые дети страдают от физических или моральных издевательств, лишены возможности получить качественное образование. Эта проблема общества должна быть решена на государственном уровне.

По результатам проведенных в Украине научных исследований средний возраст начала трудовой деятельности детей в стране составляет 12 лет, и только 47,4 процента работающих детей достигли 14-летнего, минимального возраста принятия на работу согласно Кодексу законов о труде. 47 процентов работающих детей мотивируют свою трудовую деятельность желанием иметь собственные деньги, 35 процентов – тяжелым материальным положением семьи, 18 процентов рассматривают свою трудовую деятельность как средство получения профессионального опыта [4]. Важное уточнение насчет необходимости письменной формы согласия одного из родителей или лица, которое их заменяет, для принятия на работу лиц, достигших 14-15 лет, и

снижения возраста принятия на работу в отдельных сферах содержится в Проекте Трудового кодекса Украины № 1658, где в ст. 20 записано: «2. Работником может быть лицо, которое достигло шестнадцатилетнего возраста. Для отдельных категорий работников законом может быть установлен высший возрастной ценз.

3. В трудовые отношения могут вступать лица, которые достигли пятнадцати лет, при наличии письменного согласия одного из родителей или лица, которое их заменяет.

4. Для подготовки молодежи к труду допускается принятие на работу учеников общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведений (для выполнения легкой работы, которая не наносит вреда здоровью и не нарушает процесс учебы) в свободное от учебы время после достижения ими четырнадцатилетнего возраста по письменному согласию одного из родителей или лица, которое их заменяет.

Перечень видов легкой работы, к выполнению которой могут привлекаться лица, которые не достигли пятнадцати лет, утверждается центральным органом исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сферах трудовых отношений, социальной защиты населения.

5. В организациях кинематографии, театральных, концертно-зрелищных и других творческих организациях поводится по письменному согласию одного из родителей или лица, которое их заменяет, принимать на работу лица, которые не достигли четырнадцатилетнего возраста, для участия в концертах, представлениях, других мероприятиях, а также в создании кинофильмов или других произведений искусства, если это не наносит вреда их здоровью, моральному развитию и процессу учебы.

Принятие на работу в таких случаях допускается при наличии разрешения службы по делам детей при условии согласования условий труда и его оплаты с этой службой [5]. В международном законодательстве вопросу минимального возраста при принятии на работу посвящена Конвенция МОП № 138 от 26.06.1973 г. «О минимальном возрасте при приеме на работу», согласно которой минимальный воз-

раст приема на работу не должен быть ниже, чем возраст окончания обязательного школьного образования и, в любом случае, не может быть ниже, чем 15 лет. Член Организации, чья экономика и система образования недостаточно развиты, может после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где такие существуют, сначала установить возраст в 14 лет как минимальный (ст. 2) [6]. Следует обратить внимание, что среди ученых встречаются разные подходы относительно допустимости снижения возраста принятия на работу. В.Ф. Пузырный, анализируя правовое регулирование возраста принятия на работу, выражает мнение, что нет необходимости снижать установленный законодательством Украины возраст принятия на работу. Молодой человек, как указывает ученый, еще не имеет необходимого уровня правосознания, жизненного опыта и других жизненных обстоятельств, в связи с чем нет оснований для уменьшения общего возраста приема на работу [7, с. 46]. Другой позиции относительно указанной проблемы придерживается О.Н. Ярошенко, который отмечает, что снижение возраста для возможного начала трудовой деятельности – явление закономерное. Фактическая способность к труду возникает даже ранее 14 лет, и нет ничего плохого в предоставлении возможности несовершеннолетним как можно раньше участвовать в общественно полезном труде.

Это может принести пользу как самому подростку, положительно повлияв на процесс становления его личности, так и обществу, так как применение труда подростка в сфере обслуживания, социальной помощи и т.п. в какой-то степени поможет ликвидировать дефицит кадров в этих сферах человеческой деятельности [8, с. 209]. В этом вопросе нам также импонирует позиция А.Н. Слюсаря, который, в целом поддерживая новации ст. 20 Проекта Трудового кодекса Украины № 1658, отмечает, что приведенный в данной статье перечень лиц, которые могут приниматься на работу до достижения четырнадцатилетнего возраста, не является совершенным. С учетом объективных моментов подготовки спортсменов высокой квалификации в отдельных видах спорта (спортивная и



художественная гимнастика, акробатика, прыжки на батуте, фигурное катание и тому подобное) перечень лиц, с которыми к достижению четырнадцатилетнего возраста можно заключать трудовые договоры, желательно дополнить профессиональными спортсменами в соответствии с перечнем профессий, которые должен утвердить Кабинет Министров Украины [9, с. 282]. На наш взгляд, целесообразность заключения трудового договора с детьми в возрасте до 14-ти лет в определенных законодательством случаях предопределена практическими реалиями, когда действительно труд детей применяется в творческих организациях, но маскируется под гражданско-правовое соглашение с родителями как законными представителями. При таких условиях творческие организации эксплуатируют труд детей, которые находятся в бесправном положении на рынке труда.

Уменьшение возраста для принятия на работу в отдельных четко определенных видах деятельности будет способствовать созданию условий для соблюдения прав несовершеннолетних лиц в возрасте до 14-ти лет как участников трудовых правоотношений.

Поддерживаем позицию, согласно которой перечень видов деятельности, где стоит позволить применить труд детей в возрасте до 14-ти лет, кроме творческих организаций и профессионального спорта, целесообразно дополнить сферами социального обслуживания, работами по озеленению городов, где достаточно успешной может быть деятельность детей указанного возраста, и эта работа будет иметь важное воспитательное значение. Конечно, как отмечено в вышеприведенной ст. 20 Проекта Трудового кодекса Украины № 1658, принятие на работу несовершеннолетних в возрасте до 14-ти лет должно происходить с разрешения службы по делам детей, относительно которого уместно уточнить, что оно должно быть предоставлено в письменной форме.

Не менее важным вопросом относительно определения возрастного критерия при принятии на работу является вопрос максимального возраста реализации права на труд и правомерности ограничения в принятии на работу отдельных категорий работников на основании достижения определенного

возраста. Необходимо обратить внимание, что в первую очередь проблема осложнений с трудоустройством касается такой категории населения, как лица преклонного возраста.

Согласно ст.ст. 10, 11 Закона Украины «Об основных принципах социальной защиты ветеранов труда и граждан преклонного возраста в Украине» гражданами преклонного возраста признаются лица, которые достигли пенсионного возраста, установленного в ст. 26 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» [10] (60-ти лет), а также лица, которым до достижения отмеченного пенсионного возраста осталось не более полутора лет. Граждане преклонного возраста имеют право на труд наравне с другими гражданами, которое дополнительно гарантируется государственными целевыми программами, территориальными и местными программами занятости населения. Запрещается отказ в принятии на работу и освобождение работника по инициативе собственника или уполномоченного им органа по мотивам достижения пенсионного возраста [11]. Отказ в принятии на работу на основании возраста рассматривается в научной литературе как проявление дискриминации по признаку возраста. Идет речь о так называемом «эйджизме». В Большом психологическом словаре «эйджизм» (англ. ageism) определяется как создание стереотипов и дискриминация отдельных людей или групп людей по возрастному признаку [12, с.102]. Геронтологический эйджизм является дискриминацией, пренебрежительным отношением к людям преклонных лет, что унижает их человеческое достоинство, реализуется геронтологический эйджизм на основе негативной возрастной стереотипизации относительно людей старших возрастных групп.

К последствиям геронтологического эйджизма относят: социальную эксклюзию пожилых людей с сопутствующим ей снижением доступности социальных благ и социального капитала, ухудшением социального самочувствия и психологического здоровья этой возрастной категории; низкую ориентацию социальных институтов и микросоциума пожилых людей на их потребности и тому подобное [13, с. 3878]. Предотвращению дискриминации по

возрастному признаку в сфере труда посвящена Рекомендация Международной организации труда № 162 относительно пожилых работников от 23.06.1980 г., где в п. 5 отмечено, что пожилые работники без дискриминации по возрасту должны пользоваться равенством возможностей и отношения наравне с другими работниками относительно: а) доступа к службам профессиональной ориентации и трудоустройства; б) доступа, с учетом их личных способностей, опыта и квалификации, к работе по их выбору как в государственном, так и в частном секторах. Однако в исключительных случаях могут устанавливаться возрастные ограничения с учетом особых требований, условий или правил для некоторых видов работы [14]. По нашему мнению, установление возрастного критерия при принятии на работу по своей природе является дискриминационным и ограничивает право человека на труд.

Мы убеждены, что возрастные ограничения при принятии на работу лиц преклонных лет могут базироваться лишь на критериях вредности и тяжести той или иной работы, например, при заключении трудового договора на работу по Списку № 1 производства, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особенно вредными и особенно тяжелыми условиями труда, занятость в которых полный рабочий день дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях; по Списку № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых полный рабочий день дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Украины от 24.06.2016 г. № 461 [15]. Стоит установить возрастной ценз, учитывая тяжесть и вредность труда, уровень вредности для состояния здоровья лица, которое претендует занимать ту или иную должность.

На основании анализа действующего законодательства Украины можно констатировать, что в законодательстве установлены возрастные ограничения при принятии на работу работников, которые выполняют функции и задания государства. Согласно ст. 19 Закона



Украины «О государственной службе» на государственную службу не может поступить лицо, которое достигло шестидесятипятилетнего возраста [16]. В Решении Конституционного Суда Украины от 18.04.2000 г. № 5-рп/2000 (дело о возрастном цензе) указано, что Конституция Украины не содержит понятия «ценз», однако устанавливает соответствующие квалификационные требования к претендентам на определенные государственные должности. Это касается кандидатов в народные депутаты Украины (часть вторая статьи 76), претендентов на должность профессионального судьи (часть третья статьи 127), судьи Конституционного Суда Украины (часть третья статьи 148). Конституция Украины предусматривает наличие определенных квалификационных требований и к кандидату на пост Президента Украины (часть вторая статьи 103). Нередко квалификационные требования к отдельным категориям государственных служащих устанавливаются соответствующими законами Украины, в частности к тем, которые претендуют на должности Главы и судей Верховного Суда Украины, членов Высшего совета юстиции, членов Центральной избирательной комиссии. Квалификационные требования предопределены родом и характером деятельности отмеченных должностных лиц, а потому не могут рассматриваться как ограничение граждан в пользовании равным правом доступа к государственной службе. Критерием в законодательном установлении квалификационных требований к возрасту является целесообразность [17]. Следует обратить внимание, что в приведенной выдержке из Решения Конституционного Суда Украины речь идет об установлении требований относительно возраста, по достижении которого согласно законодательству допускается занимать ту или другую должность; о предельном возрасте как основании для ограничения в принятии на работу не идет речь. Тем более, к отказу от предельных возрастных ограничений для занятия должностей, которые связаны с выполнением функций и заданий государства, побуждают мировые тенденции общественного развития: старение населения, повышения пенсионного возраста, которое наблюдается во многих странах мира,

еще больше заостряют проблему занятости этой категории населения. Основанием для ограничения возможности пребывания на государственной службе для граждан преклонных лет должно быть не достижение возраста 65 лет, а непригодность по состоянию здоровья, которая должно подтверждаться в установленном законодательством порядке в каждом конкретном случае. Рассматривая проблематику возрастных ограничений пребывания на соответствующих должностях, нельзя обойти вниманием дискуссионные вопросы реформирования законодательства об образовании, в процессе которого предложено установить возрастные ограничения для пребывания на должностях педагогических, научных и научно-педагогических работников. В частности, Проектом Закона Украины «О внесении изменений к некоторым Законам Украины относительно установления предельного возраста пребывания на должностях научно-педагогических и педагогических работников учебных заведений» № 2026а от 04.06.2016 г. предлагается до 31 декабря 2019 года установить такой предельный возраст пребывания на должностях научных, научно-педагогических и педагогических работников высших учебных заведений: для лиц, которые находятся на должностях научно-педагогических и педагогических работников высших учебных заведений, устанавливается возраст до 67 лет; для лиц, которые находятся на других должностях научно-педагогических и педагогических работников, – до 69 лет; для лиц, которые находятся на научно-педагогических должностях профессоров и которым присвоено ученое звание профессора, – до 72 лет. С 1 января 2020 года: для лиц, которые находятся на должностях научно-педагогических и педагогических работников высших учебных заведений, – до 65 лет; для лиц, которые находятся на других должностях научно-педагогических и педагогических работников, – до 67 лет; для лиц, которые находятся на научно-педагогических должностях профессоров и которым присвоено ученое звание профессора – до 70 лет [18]. Как видим, речь идет об установлении возрастного ограничения для пребывания на должностях научных и научно-педагогических работников, а

также о постепенном уменьшении предельного возраста для этих категорий работников. На наш взгляд, такие предложения по своей сути являются дискриминационными и противоречат демократическим тенденциям развития государства.

Учитывая вышеизложенное, следует сделать вывод, что в Украине существуют проблемы правового регулирования возрастного критерия при принятии на работу, которые приводят к распространению дискриминации по признаку возраста в трудовых правоотношениях.

В законодательстве о труде необходимо четко определить порядок предоставления согласия в письменной форме одного из родителей или лица, которое их заменяет, для трудоустройства несовершеннолетних в возрасте 14-15-ти лет.

С целью защиты трудовых прав детей и легализации их труда целесообразно внести изменения в законодательство относительно уменьшения возраста для принятия на работу в отдельных сферах трудовой деятельности, таких как: творческая деятельность, сфера профессионального спорта, сфера социального обслуживания.

С целью предотвращения эйджизма – дискриминации граждан преклонных лет по возрастному признаку – желательно изъять из национального законодательства ограничения по критерию возраста для государственных служащих, что позволит избежать выборочного принципа в законодательстве. Нецелесообразно также устанавливать в законодательстве об образовании предельный возраст для пребывания на должностях педагогических и научно-педагогических работников, как это предлагается в перспективе.

Законной преградой для допуска к занятиям государственной службой, педагогической и научно-педагогической деятельностью должен быть не факт достижения соответствующего предельного возраста, а лишь непригодность по состоянию здоровья и отсутствие соответствующей квалификации.

Выводы. Считаем, что основанием для установления возрастного ценза как ограничения для принятия на работу граждан преклонных лет может стать определенный законодатель-



ством перечень должностей с вредными и тяжелыми условиями труда, сформированный с учетом медицинского и физиологического критериев изможденности человеческого организма, в соответствии с которыми запрещается применять труд лиц преклонных лет во избежание негативных последствий для их здоровья.

Список использованной литературы:

1. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 вересня 2016 р.: (Офіц. текст). – К. : ПАЛІВОДА А.В., 2016. – 120 с.
2. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>.
3. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Затверджені Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. № 59 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>.
4. Концепція запобігання та викоренення найгірших форм праці дітей: Затверджена розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.06.2003 р. № 364-р // Офіційний вісник України від 04.07.2003 р., № 25, стор. 273, стаття 1214, код акту 25457/2003.
5. Проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
6. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція МОП №138 від 26.06.1973 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_054.
7. Пузирний В.Ф. Вікприйняття на роботу / В.Ф. Пузирний // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу / За ред. к. ю. н., доц. Шумної Л.П. – Чернігів : КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2006. – 182 с.
8. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання праці молоді / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – № 4(39). – С. 205–213.
9. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект/А.М.Слюсар.– Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.
10. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України від 12.12.2003 р., № 49, стаття 376.
11. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ // Відомості Верховної Ради України від 25.01.1994 р., № 4, стаття 18.
12. Большой психологический словарь/ сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П.Зинченко. – СПб.; М. : Прайм – ЕВРОЗНАК: ОЛМА-ПРЕСС, 2004. – 667 с.
13. Колпина Л.В., Городова Т.В. Геронтологический эйджизм причины возникновения и проблемы преодоления / Л.В. Колпина, Т.В. Городова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2-17. – С. 3871–3874.
14. Щодо літніх працівників: Рекомендація Міжнародної організації праці № 162 від 23.06.1980 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_089.
15. Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 461 // Офіційний вісник України від 09.08.2016 р., № 60, стор. 15, стаття 2044, код акту 82648/2016.
16. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України від 22.01.2016 р., № 4, стор. 60, стаття 43.
17. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 5 Закону України