

Таким чином, Україна як держава, що розміщена в межах багатьох міжнародних річкових басейнів, зокрема Дніпровського, повинна використати всі національні правові засоби і спрямовувати державну водну політику на охорону транскордонних річок та врегулювання діяльності по попередженню їх забруднення, зменшення чи припинення шкідливого впливу такого забруднення на навколишнє середовище та ресурси транскордонних річок зокрема. Тому слід продовжувати удосконалювати нормативно-правове регулювання використання водних ресурсів транскордонних річок на основі наявних наукових досліджень та перспектив практичних аспектів реалізації державної водної політики.

Література:

1. Васенко О. Транскордонний діагностичний аналіз // Дніпро: партнерство в ім'я відродження. – 2002. – № 3. – С. 4–8.
2. Водний кодекс України: Прийнятий Верховною Радою України 6 червня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995 – № 24. – С. 189.
3. Яцик А.В. Екологічні аспекти водогосподарських проблем в Україні // Вісті Акад. інж. наук України. – 1994. – Вип. 2. – С. 45–64.
4. Клименко Б.М. Международные реки. – М., 1969.
5. Шишко А.А. Предупреждение трансграничного загрязнения (международно-правовые проблемы). – К., 1990.
6. Балущка Н. Правовий аспект поняття транскордонної річки // Юридичний журнал: Львів. – «Юстиніан». – 2005. – № 4. – С. 7–8.

Малихіна Я.А., ХІБС УБС НБУ

**ПИТАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ
ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
З ОСОБАМИ ВІКОМ ДО 18 РОКІВ В ПРОЕКТІ
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ**

В данной статье рассматриваются юридические гарантии при заключении трудовых правоотношений с лицами возрастом до 18 лет, также предлагается усовершенствовать юридические гарантии реализации права на труд лицами возрастом до 18 лет в проекте Трудового кодекса.

In the article we examine juridical guarantees in the case of formation of legal labour relationships with people under 18 years old. Also we propose improvement and intensification of condition in which we hold on to juridical guarantees of realisation of right to labour of people under 18 in the new Labour Code.

Вихід України на нові рубежі соціально-економічного прогресу, отримання статусу країни з ринковою економікою, створив об'єктивні передумови для розширення трудових гарантій прав працівників і подальшого вдосконалення правового механізму їх охорони. В контексті цього, потребує також свого вдосконалення і комплекс гарантій реалізації права на працю особами, які не досягли 18 років. З огляду на це, метою даного дослідження є внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення юридичних гарантій при укладанні трудового договору з особами віком до 18 років. Основні положення та висновки роботи ґрунтуються на аналізі чинного законодавства, особливостей його застосування та робіт таких науковців, як Є.О. Монастирський, Д.О. Карпенко, С.В. Дріжчана.

Як відомо трудова діяльність є одним із важливих чинників виховання особистості. Особливо важливе значення трудова діяльність має для підростаючого покоління. Так, залучаючись у трудовий процес особи віком до 18 років докорінно змінюють своє мислення про себе і про навколишній світ. В процесі праці молоді особи здобувають знання, уміння та навички. Також в трудовій діяльності формуються нові види мислення, а під впливом успіхів радикальним образом змінюється самооцінка молоді людини. Детальні наукові розробки, опрацювання міжнародного та національного досвіду правового регулювання праці осіб, які не досягли 18-тирічного віку повинні допомогти вдосконаленню законодавства у цій сфері. Означене набуває ще більшої ваги за умов реформування трудового законодавства і прийняття нового Трудового кодексу України.

Реальне здійснення трудових прав і виконання обов'язків працівників в тому числі і осіб, які не досягли 18-тирічного віку, як суб'єктів правовідносин у сфері праці, залежить від усієї сукупності юридичних гарантій, передбачених у нормах трудового права. Окремого розгляду заслуговують гарантії, які виникають саме при укладенні трудового договору з неповнолітніми, оскільки саме вони забезпечують вступ у трудові правовідносини цієї категорії працівників.

Конституція України гарантуючи в ст. 43 право кожної людини на працю закріплює правило, за яким людина вільно обирає працю або вільно на неї погоджується [1]. Право на працю в переважній більшості випадків втілюється в життя шляхом укладення фізичними особами трудового договору. Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Автори проекту Трудового кодексу України визначили трудовий договір як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату (ст. 39) [3].

Ми позитивно оцінюємо новели, які внесли автори Проекту в законодавче визначення терміну «трудова угода», зокрема доцільним є загострення уваги на виконанні дорученої роботи працівником особисто, а також правильним є заміна термінологічної конструкції «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» на термін «роботодавець».

Відповідно до ст. 187 Кодексу законів про працю України особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівню-

ються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Це означає, що на осіб віком до 18 років розповсюджуються всі норми, які регламентують укладення трудового договору.

Трудовий договір між особою віком до 18 років і роботодавцем являє собою угоду, в якій відображені права і обов'язки сторін. Чітке законодавче визначення форми і порядку укладення трудового договору є важливим чинником подальшого належного здійснення прав і обов'язків сторін, особливо коли стороною такого договору є особа, що не досягла вісімнадцяти років. Так, в ч. 1 ст. 24 Кодексу законів про працю України закріплене положення про те, що трудовий договір повинен, як правило, укладатись в письмовій формі. Також передбачені випадки, коли додержання письмової форми є обов'язковим. Це організований набір працівників; укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; укладення контракту; коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; укладення трудового договору з неповнолітнім; укладення трудового договору з фізичною особою та інші випадки, передбачені законодавством України.

Як можна побачити національний законодавець зобов'язав роботодавців укладати трудовий договір у письмовій формі з особами, що не досягли вісімнадцяти років. Слід зазначити, в ст. 41 проекту Трудового кодексу хоча і записано, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, однак дана стаття не містить вимоги щодо обов'язковості укладання трудового договору з особами віком до 18 років, у письмовій формі. Більш того дана стаття взагалі не містить переліку випадків коли є обов'язковим укладання трудового договору у письмовій формі. На наш погляд, такі новації певним чином знижують рівень гарантій трудових прав як осіб віком до 18 років, так і всіх працюючих за наймом.

Сьогодні ж навіть за існування норми, яка встановлює обов'язок роботодавців укладати трудовий договір у письмовій формі з особами, що не досягли вісімнадцяти років, окремі роботодавці не дотримуються такої форми. Офіційна регіональна статистика відмічає, що у жовтні 2007 р. працівниками служб у справах дітей Харківської області спільно з інспекторами Територіальної державної інспекції праці проведено тематичну спільну перевірку стану додержання законодавства про працю неповнолітніх на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності Харківської області. Протягом жовтня 2007 р. було перевірено 30 підприємств, де застосовувалася праця неповнолітніх (14 державної форми власності, 10 – колективної форми власності та 6 – приватної форми власності). Під час проведення перевірок на підприємствах працювало 105 неповнолітніх, переважна більшість з них – 88 осіб віком від 16 до 18 років. Порушення законодавства про працю неповнолітніх встановлені у 13 роботодавців, на п'яти підприємствах не були укладені трудові договори у письмовій формі з неповнолітніми працівниками [4].

Вважаємо, що письмова форма при укладенні трудових договорів, найбільшим чином гарантує дотримання домовленостей сторін і сприяє

більш швидкому і правильному розв'язанню трудових спорів. Можна навіть сказати, що письмова форма трудового договору є основою стабільності трудових відносин.

Укладення трудового договору в письмовій формі з особами віком до 18 років з одного боку дозволить чітко закріпити права та обов'язки сторін та встановити додаткові гарантії трудової діяльності неповнолітніх, а з іншого застереже роботодавця від порушення прав неповнолітніх та сприятиме найскорішому вирішенню трудового спору. Також слід погодитися з Є.О. Монастирським і Д.О. Карпенко, що встановлення письмової форми трудового договору з молоддю обумовлюється тим, що такі особи недостатньо знають елементарні норми трудового законодавства [5, с. 45–47].

З огляду на це пропонуємо доповнити ч.1 ст. 41 проекту Трудового кодексу таким положенням: «Додержання письмової форми є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з особами віком до 18 років; 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України».

Також, в якості гарантії трудових прав осіб віком до 18 років слід розглядати, вікові обмеження при прийнятті на роботу. Так, за загальним правилом не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Ця норма закріплена в ч. 1 ст. 188 Кодексу законів про працю України та в ч. 2 ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. В той же час, з цього правила є декілька виключень. Так, відповідно до ч. 2 ст. 188 КЗпП України за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. А згідно з ч. 3 ст. 188 КЗпП України 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, що його замінює.

Слід зазначити, що національний законодавець не закріплює випадки, коли батьки або особи, що їх замінюють можуть не дати згоди на прийняття на роботу особи, яка досягла чотирнадцяти або п'ятнадцяти років. С.В.Дріжчана вказує, що коли дається така згода, враховуються обставини матеріального і морального характеру, загального стану здоров'я неповнолітнього [6, с.84]. Ми певним чином погоджуємося з цією точкою зору, однак невизначеність цього питання в законодавчому порядку залишає вирішення питання про надання такої згоди виключно на розсуд батьків або осіб, що їх замінюють.

Звернемо увагу на певні неузгодженості національного законодавства стосовно застосування праці осіб у віці 14–15 років. Так, по-перше, ч. 2 ст. 188 КЗпП України дозволяє приймати на роботу осіб, які досягли

п'ятнадцяти років. В той же час ч. 2 ст.53 Конституції України встановлює, що повна загальна середня освіта є обов'язковою, аналогічну норму містить і ч. 2 ст. 35 Закону України «Про освіту». Відповідно до ст. 12 Закону України «Про загальну середню освіту» термін навчання для здобуття повної загальної середньої освіти у загальноосвітніх навчальних закладах I–III ступенів становить 12 років. Отже, починаючи вчитися у 6 років особа здобуде повну загальну середню освіту у 18 років. Тобто з одного боку національний законодавець дозволяє працювати по досягненні п'ятнадцяти років, а з іншого це не можливо, оскільки в 15 років особа не встигає здобути повну загальну середню освіту, яка є обов'язковою.

З огляду на вищезазначене і керуючись ст. 1 Директиви Ради № 94/33/ЄС від 22 червня 1994 р. «Про захист працюючої молоді», яка передбачає, що мінімальний вік залучення до праці або вік працевлаштування не буде нижчим віку закінчення шкільної освіти, який визначений національним законодавством, та, в будь-якому випадку нижчим за 15 років, викласти ч. 2 ст.53 Конституції України в такій редакції: «Базова загальна середня освіта є обов'язковою». Також необхідно внести відповідні зміни і до Закону України «Про освіту», Закону України «Про загальну середню освіту» та інших нормативно-правових актів. В такому випадку особи, які досягли п'ятнадцяти років, будуть мати всі законні підстави для початку трудової діяльності, адже здобуття базової загальної середньої освіти триває 9 років відповідно до Закону України «Про загальну середню освіту».

По-друге, відповідно до ч. 3 ст. 188 КЗпП України дозволяється приймати на роботу осіб, які досягли чотирнадцяти років за таких умов: а) для підготовки до продуктивної праці; б) особи, які досягли чотирнадцяти років повинні бути учнями загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів; в) робота, яка надається особі повинна бути легкою, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання; г) робота повинна виконуватися у вільний від навчання час; д) для прийняття на роботу особи, яка досягла чотирнадцяти років необхідна згода одного з батьків або особи, що його замінює. Отже, якщо будь-яка з вищезазначених умов не дотримана таку особу, яка досягла чотирнадцяти років не можна приймати на роботу. Зупинимося на такій умові як те, що особа, яка досягла чотирнадцяти років повинна бути учнем загальноосвітньої школи або професійно-технічного чи середнього спеціального навчального закладу. Іншими словами, якщо особа відрахована із вищезазначених навчальних закладів, то вона не може укласти трудовий договір. Однак, що робити наприклад, учням професійно-технічного навчального закладу, які відповідно до ст. 39 Закону України «Про професійно-технічну освіту» за невиконання обов'язків і систематичне порушення статуту професійно-технічного навчального закладу, правил внутрішнього розпорядку професійно-технічного навчального закладу, незадовільну успішність відраховані з навчального закладу. При чому відповідно до цієї статті учень при відрахуванні з професійно-технічного навчального закладу може бути атестований за досягнутим рівнем кваліфікації.

Існують також і певні прогалини в правовому регулюванні прийняття на роботу осіб у віці 14–15 років. По-перше, національний законо-

давець встановивши необхідність отримання згоди батьків або осіб, що їх замінюють, стосовно прийняття на роботу осіб у віці 14–15 років не закріпив форми надання такої згоди. З огляду на це у роботодавця є можливість стверджувати, що особи віком 14–15 років, які працюють у нього, в усній формі повідомили його про згоду своїх батьків на працевлаштування, хоча фактично такої згоди не було. По-друге, національний законодавець не визначив, які саме види робіт відносяться до категорії «легкої роботи», на яких дозволяється використовувати працю осіб, що досягли чотирнадцяти років. З огляду на це роботодавець має можливість з одного боку не сильно перейматися проблемою легкої роботи для цієї категорії працівників, а з іншого відмовляти в укладенні трудового договору з особами, що досягли чотирнадцяти років, які направлені центрами зайнятості на заброньовані робочі місця, пояснюючи це відсутністю на підприємстві легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання.

З огляду на це ми певним чином погоджуємося з авторами проекту Трудового кодексу, які в ст. 20 закріпили такі норми: «(ч. 2) Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз. (ч. 3) У трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює. (ч. 4) Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легшої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легшої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, що не досягли п'ятнадцяти років, затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці. (ч. 5) 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 осіб, які 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. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах неповнолітніх у разі погодження умов праці та її оплати з цією службою».

В той же час, незрозуміло, як на думку авторів Проекту буде називатися працююча особа, яка досягла п'ятнадцяти років, оскільки за нормою цієї статті працівником вважається тільки особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Також, автори Проекту не вирішили питання щодо того, чи можуть працювати особи чотирнадцятирічного віку, яких відраховано із загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних навчальних закладів. На наш погляд, існує необхідність закріплення в проекті Трудового кодексу України поняття «легка робота». З огляду на те, що Україна намагається адаптувати власне законодавство до законодавства Європейського Союзу було б доцільно закріпити поняття, яке дається у

ст. 3 Директиви Ради № 94/33/ЄС від 22 червня 1994 р. «Про захист працюючої молоді». Відповідно до цієї статті «легка робота» означає будь-яку роботу, яка, зважаючи на специфічну природу завдань, з яких вона складається та спеціальні умови в яких виконуються такі завдання: не є шкідливою для безпеки, здоров'я або розвитку дітей, та не перешкоджає їхньому навчанню в школі, участі в програмах професійного направлення або навчання, які затверджені компетентними органами, або на їхню здатність отримувати користь від навчання.

З огляду на це пропонуємо наступну редакцію ч. 2, ч. 3, ч. 4. ст. 20 проекту Трудового кодексу України: «(ч. 2) Укладання трудового договору допускається з особами, які досягли шістнадцятирічного віку. (ч. 3) За наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює, трудовий договір може бути укладено з особами, які досягли п'ятнадцятирічного віку і здобули базову загальну середню освіту. (ч. 4) Допускається за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних навчальних закладів, які досягли чотирнадцятирічного віку для виконання у вільний від навчання час легкої роботи. З особою, яка досягла чотирнадцятирічного віку, трудовий договір може бути укладений і у випадку, якщо в порядку, передбаченому законом, вона включена з навчального закладу. Для цих осіб обов'язковими є вимоги щодо надання письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює та виконання ними тільки легкої роботи. Легка робота означає будь-яку роботу, яка, зважаючи на специфічну природу завдань, з яких вона складається та спеціальні умови в яких виконуються такі завдання: не є шкідливою для безпеки, здоров'я або розвитку дітей, та не перешкоджає їхньому навчанню в школі, участі в програмах професійного направлення або навчання, які затверджені компетентними органами, або на їхню здатність отримувати користь від навчання. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, що не досягли п'ятнадцяти років, затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці».

Ще однією з гарантій при прийнятті на роботу осіб віком до 18 років є заборона прийняття їх на важкі роботи, роботи з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземні роботи. Ця гарантія закріплена в ч.1 ст. 190 Кодексу законів про працю України, ч.1 ст. 11 Закону України «Про охорону праці», та ч. 4 ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства». Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» № 46 від 31 березня 1994 р. визначив види робіт і спеціальностей, які відносяться до категорії «важкі роботи та роботи із шкідливими умовами праці». Цей наказ не тільки закріпив заборону застосовувати працю неповнолітніх у виробництвах, професіях і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці на всіх підприємствах, установах і організаціях незалежно від форм власності і видів їх діяльності, а і встановив, що прийом на навчання за професіями, вказаними у Переліку, допускається за умови досягнення особами 18-річного віку на момент закінчення навчання. В той же час при проходженні виробничої

практики (виробничого навчання) особи, які не досягли 18-річного віку і навчаються у професійно-навчальних закладах можуть знаходитися у виробництвах, професіях і на роботах, включених до Переліку, не більш як 4 години за умов суворого дотримання діючих санітарних норм і правил, а також, правил і норм по охороні праці.

Відповідно до Наказу Державного комітету України по нагляду за охороною праці «Про затвердження Положення про навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з важкими роботами і роботами з шкідливими або небезпечними умовами праці» № 130 від 30 грудня 1994 р. перед вступом до навчальних закладів для навчання професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці неповнолітні обов'язково проходять медичний огляд з метою визначення їх професійної придатності за станом здоров'я. Приймання неповнолітніх на навчання в ці заклади здійснюється за умови досягнення ними 18-річного віку на момент закінчення навчання. До навчальних закладів не приймаються особи жіночої статі для навчання професій, зазначених у Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженому наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256. Випускникам навчальних закладів після складання екзаменів на право виконання робіт з підвищеною небезпекою разом з дипломом або свідоцтвом установленого зразка видається посвідчення про право виконання цих робіт.

Важливою новелою проекту Трудового кодексу України є ч. 5 ст. 292, яка встановлює заборону використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення та продажу алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо). Перелік робіт, на яких забороняється використання праці неповнолітніх осіб, затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань охорони здоров'я.

В якості гарантії трудових прав осіб віком до 18 років при прийнятті на роботу слід розглядати їх обов'язковий медичний огляд. Так, відповідно до ст. 191 Кодексу законів про працю України усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду. Частина 2 статті 11 Закону України «Про охорону праці» формулює аналогічне правило, відповідно до якого неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду. Порядок організації і проведення медичних оглядів осіб віком до 18 років визначається Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 246 від 21 травня 2007р. Попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою: визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; виявлення професійних

захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь). Тільки при позитивному медичному висновку з особою віком до 18 років може бути укладений трудовий договір. Медичний огляд проводиться за рахунок роботодавця.

Отже, підсумовуючи, слід зазначити, що проект Трудового кодексу потребує доопрацювання, зокрема у частині правового регулювання праці осіб віком до 18 років, його прийняття у запропонованому вигляді є передчасним.

Література:

1. Конституція України: станом на 1 січня 2006 р. / Мінюст України. – Офіц. вид. – К.: Укр. Центр Правничих Студій, 2006. – 128 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання від 02.10.2008 р.) [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://qsk2.rada.gov.ua>.
4. Статистичний щорічник Харківська область у 2007 році / [за ред. М.Л. Чмихала]. – Х.: ТОВ «Золоті сторінки», 2008. – 592 с.
5. Монастырский Е.А., Карпенко Д.А. Правовое регулирование труда молодежи в СССР. – К.: Наукова думка. – 1984. – 117, [1] с.
6. Дріжчана С.В. Вдосконалення законодавства про працю неповнолітніх // Вдосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: ІнЮре. – 1999. – С. 82–88.

Марченко С.І., КНУ ім. Т. Шевченка

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СТИМУЛЮВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА В КРАЇНАХ ЄС ТА ДЕЯКИХ ІНШИХ ДЕРЖАВАХ

Проанализировано развитие законодательства Европейского Союза других государств о стимулировании сельскохозяйственного производства. Сформулированы предложения о необходимости применения позитивного зарубежного опыта регулирования аграрных отношений в национальном законодательстве.

The development of legislation in the European Union countries and some other countries about the stimulation of agricultural production is analysed in the thesis. The proposals about the necessity of the use of positive foreign experience of regulation of agricultural relations in national legislation are given.

Необхідність адаптації аграрного законодавства України до вимог Світової організації торгівлі (надалі – СОТ) в умовах повноправного членства та перспективи вступу до ЄС є надзвичайно важливою і потребує виваженого обґрунтування подальших перспектив правового забезпечення стимулювання сільськогосподарського виробництва. В зв'язку з цим, особливої актуальності набувають питання вивчення зарубіжного досвіду законодавчого забезпечення стимулювання розвитку сільськогосподарського виробництва як в країнах Європейського Союзу так і деяких інших державах.