

УДК 349.2-053.6(477)

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.29>

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Шлапко Т.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент
кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету
<https://orcid.org/0000-0003-1619-3831>*

Кисельова О.І.,

*доктор юридичних наук, доцент, доцент
кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету
<https://orcid.org/0000-0002-5625-0952>*

Зінченко Г.С.,

*студентка IV курсу бакалаврату
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету*

Шлапко Т.В., Кисельова О.І., Зінченко Г.С.
**Міжнародний досвід правового регулюван-
ня праці неповнолітніх осіб та можливість
його імплементації в трудове законодавство
України.**

У статті розглянуто міжнародний досвід пра-
вого регулювання праці неповнолітніх осіб та
визначені перспективні напрями удосконален-
ня чинного трудового законодавства України у
сфері праці неповнолітніх осіб. Зокрема, авто-
рами було досліджено трудове законодавство
Латвійської, Литовської, Словацької, Естонської
Республік, Великобританії та провінцій Канади
(Альберта і Манітоба).

Як відомо, регулювання праці неповноліт-
ніх осіб має певні особливості як в Україні, так
і в інших країнах, зважаючи на їх фізіологічні
особливості та брак досвіду. З огляду на це,
було розглянуто мінімальний вік прийняття на
роботу, небезпечні та заборонені види робіт,
тривалість робочого часу, оплата праці, вихідні
дні та відпустки, види робіт, які дозволяють-
ся неповнолітнім особам (легкі види робіт), та
відповідальність за порушення вимог трудово-
го законодавства щодо прийняття на роботу та
особливостей забезпечення трудової діяльності
неповнолітніх осіб.

На основі проведеного дослідження було ви-
явлено, що чинне трудове законодавство Укра-
їни потребує вдосконалення щодо регулювання
праці неповнолітніх осіб у контексті суспільних

змін. Так, недостатньо чітко регламентовано
види діяльності, де дозволяється використову-
вати працю неповнолітніх, відсутнє визначення
самого терміну «легка робота для неповноліт-
ніх», не врегульована можливість праці осіб
молодше 14 років та недосконало визначена
юридична відповідальність роботодавців за по-
рушення вимог щодо прийняття на роботу та
особливостей праці неповнолітніх. Загалом,
чинний КЗпП України включає положення щодо
регулювання праці неповнолітніх, які відпо-
відають нормам, прийнятим в інших країнах.
Також авторами були напрацьовані напрями
удосконалення чинного трудового законодав-
ства України щодо праці неповнолітніх осіб, які
у перспективі мають захистити неповнолітніх
осіб від ігнорування роботодавцями закріпле-
них вимог щодо прийняття на роботу та осо-
бливостей праці такої категорії осіб та вберегти
від подальших правопорушень трудового зако-
нодавства, а також допомогти реалізувати пра-
во на працю осіб молодше 14 років, які праг-
нуть заробляти самостійно у певних сферах
діяльності.

Ключові слова: неповнолітня особа, пра-
ця неповнолітніх осіб, міжнародний досвід, ре-
алізація права на працю, умови праці, легка
робота, мінімальний вік прийняття на роботу,
відповідальність за порушення трудових прав
неповнолітніх осіб.

Shlapko T.V., Kyselova O.I., Zinchenko H.S.
International experience of legal regulation of minors and the possibility of its implementation in the labor legislation of Ukraine.

The article considers the international experience of legal regulation of the labor of minors and identifies promising areas for improving the current labor legislation of Ukraine in the field of the work of minors. In particular, the authors studied the labor legislation of the Latvian, Lithuanian, Slovak, and Estonian Republics, Great Britain, and the provinces of Canada (Alberta and Manitoba).

As you know, the regulation of the labor of minors has certain features both in Ukraine and other countries, given their physiological characteristics and lack of experience. The minimum age for employment, hazardous and prohibited types of work, working hours, wages, days off and vacations, types of work permits for minors (light types of work), and liability for violation of the requirements of labor legislation on the adoption to work and the peculiarities of ensuring the labor activity of minors.

Based on the study, it was revealed that the current labor legislation of Ukraine requires the improvement of the regulation of the labor of minors in the context of social changes. Thus, the types of activities where it is allowed to use the labor of minors are not regulated; there is no definition of the term "easy work for minors," and the possibility of labor of persons under 14 years of age is not regulated, and the legal liability of employers for violating the requirements for hiring and the specifics of the work of minors is imperfectly defined. In general, the current Labor Code of Ukraine includes provisions for the regulation of the labor of minors, consistent with the standards adopted in other countries. Also, the authors have developed directions for improving the current labor legislation of Ukraine on the labor of minors, which in the future should protect minors from ignoring employers of the fixed requirements for hiring and the characteristics of the work of such a category of persons and protect them from further violations of labor legislation, as well as help to realize the right for the work of persons under 14 years of age who seek to earn independently in certain areas of activity.

Key words: minor, labor of minors, international experience, the realization of the right to work, working conditions, light work, minimum age for employment, liability for violation of the labor rights of minors.

Постановка проблеми. Сьогодні дедалі більше неповнолітніх осіб прагне працювати у вільний час задля задоволення власних потреб.

На шляху реалізації свого права на працю вони стикаються з проблемою застарілості трудового законодавства України. Вона полягає у тому, що нині особи молодше 14 років починають шукати роботу та працювати нелегально, оскільки чинне законодавство не передбачає жодної можливості реалізації права на працю такої категорії осіб. Внаслідок цього підлітки погоджуються на роботу без будь-якого оформлення і жодних гарантій та стикаються з експлуатацією праці. Роботодавці, не укладаючи трудового договору з неповнолітнім, намагаються отримати власну вигоду: не сплачувати податки до бюджету, платити менше, ніж потрібно, примушувати працювати понаднормово та залучати до важких робіт. А у разі оскарження таких дій з'являється проблема доведення факту виникнення трудових правовідносин, оскільки відсутня наявність самого договору.

З метою покращення чинного трудового законодавства України щодо забезпечення належної реалізації права на працю та відповідальності за порушення трудових прав неповнолітніх осіб, виникла необхідність у дослідженні правового регулювання праці неповнолітніх в зарубіжних країнах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Науковими дослідженнями щодо актуальних питань регулювання праці неповнолітніх осіб у зарубіжних країнах займалися такі науковці, як Боков О.В., Золотухіна Л.О., Сидоренко А.А., Сидоренко А.С., Кисель А.В., Мединська Л.В., Пузирна Н.С. та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проблемними питаннями у сфері трудових правовідносин з неповнолітніми працівниками є: відсутність конкретного переліку легких та дозволених робіт для неповнолітніх осіб, неналагодженість правового регулювання праці осіб молодше 14 років, недосконалість правової відповідальності роботодавців за порушення вимог щодо прийняття на роботу та особливостей праці неповнолітніх, а також недостатність використання міжнародного досвіду щодо регулювання праці неповнолітніх осіб.

Метою дослідження є здійснення комплексного аналізу правового регулювання праці неповнолітніх осіб у зарубіжних країн в контексті суспільних змін та визначення перспективних напрямів удосконалення чинного трудового законодавства України щодо праці неповнолітніх осіб задля забезпечення належної реалізації права на працю.

Виклад основного матеріалу. Знання трудового законодавства інших країн дозволяє знайти нові напрями для вирішення проблем у національному законодавстві. З цієї причини, задля вдосконалення та оновлення трудового

законодавства України, пропонуємо розглянути норми законодавства інших країн, які регулюють працю неповнолітніх осіб.

Так, у Латвійській Республіці Законом про працю заборонено працевлаштовувати на постійну роботу осіб молодше 15 років, проте в окремих випадках допускається прийняття дітей 13-річного віку за наявності письмового дозволу одного з батьків (опікунів) у вільний від навчання час на легку, не шкідливу для здоров'я та розвитку дитини роботу [1]. В українському трудовому законодавстві існує подібна норма, проте на відміну від латвійського, допускається прийняття на роботу осіб не менше 14 років, які є здобувачами освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час [2]. Щодо робіт, на які дозволяється приймати осіб, що досягли 13-річного віку, Кабінет Міністрів Латвії визначає такі, як: упаковка фруктів, овочів і ягід, збір квітів та лікувальних трав, догляд за деревами, квітами і рослинами, підготовка саджанців, годування, догляд та випасання тварин (за певних умов), догляд за скверами, виконання робіт по дому, кур'єрська служба, наклеювання етикеток на товар, доставка товарів, продаж продуктів та інших товарів на вуличних ринках. Тривалість робочого часу становить для осіб від 16 до 18 років – 35 годин на тиждень, а для осіб віком до 16 років – 24 години на тиждень. Оплата винагороди здійснюється пропорційно виконаній роботі, але не менше мінімальної оплати праці, встановленої державою. У Законі про працю Латвії передбачено, що працівникові, який не досяг 18-річного віку, щорічна оплачувана відпустка надається влітку або за його бажанням в будь-який інший час. Якщо працівник, який не досяг 18-річного віку, продовжує здобувати освіту, щорічна оплачувана відпустка, по можливості, узгоджується з його канікулами в навчальному закладі. У разі порушення норм трудового права передбачається адміністративна відповідальність у вигляді штрафу від 30 до 550 євро для фізичної особи – роботодавця, та від 700 до 1000 євро для роботодавця – юридичної особи [1].

Законодавством Литовської Республіки не визначено мінімального віку, з якого можливе працевлаштування. Згідно ст. 36 Закону про безпеку і здоров'я працівників особам до 18 років дозволяється легка робота, яка відповідає фізичним можливостям, така як: робота в саду і огороді, збір лікарських трав, посадка, підв'язка і полив дерев і кущів, розклеювання реклами, афіш на вуличних стендах, роздавання газет, роботи розносника, кур'єра і пошто-

ві роботи, маркування цінників, сортування та пакування товарів, одягання ляльок, чистка іграшок, сервіровка столів та ін. Однак забороняється працевлаштування осіб, які не досягли вісімнадцяти років на: роботу, що перевищує їх фізичні та психологічні можливості, яка пов'язана із впливом речовин, які є токсичними, викликають генетичні мутації або є шкідливими для здоров'я, або з можливим впливом іонізуючого випромінювання або інших небезпечних та (або) шкідливих речовин та роботу з підвищеним ризиком нещасних випадків або професійних захворювань, яку неповнолітня особа може не виконувати безпечно через відсутність досвіду чи уваги до безпеки [3]. Аналогічні заборони містяться і в наказі МОЗ України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» від 31.03.94 р. № 46, проте нормативно-правовий акт передбачає дещо більш детальний список небезпечних та заборонених видів робіт для неповнолітніх осіб [4]. Закон Литовської Республіки закріплює право дітей на вибір щорічної відпустки після 6 місяців безперервної роботи та відпустку тривалістю 35 календарних днів. Порушення норм трудового законодавства передбачає адміністративну відповідальність у вигляді штрафу розміром від 144 до 1448 євро [3].

Трудовий кодекс Словацької Республіки встановлює мінімальний вік для прийняття на роботу 15 років. Такі особи можуть виконувати легку роботу в культурних чи мистецьких виставах, спортивних заходах, а також рекламну діяльність, якщо така робота не впливає на їх здоров'я, безпеку, подальший розвиток чи навчання на денній формі навчання, однак на роботу в цих сферах потребується дозвіл від інспекції праці за погодженням з органом охорони здоров'я [5]. Особи до 16 років не можуть працювати більше 30 годин на тиждень, а старше 16 років обмежені 37,5 годинами на тиждень, тоді як згідно п. 1 ч. 1 ст. 51 КЗпП України для осіб віком від 16 до 18 років встановлюється 36 годинний робочий тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 годинний [2]. Згідно трудового законодавства Словацької Республіки, роботодавець може залучати неповнолітніх працівників лише на такі роботи, які відповідають їхньому фізичному та розумовому розвитку, не загрожують їх моральності та забезпечують їм підвищену турботу на роботі. Забороняється залучати неповнолітніх працівників до надурочної роботи чи роботи в нічний час, проте, як виключення, підлітки віком від 16 років можуть виконувати нічну роботу не більше однієї години, якщо це необ-

хідно для їх професійного навчання [5]. Однак, для українських підлітків існує чітка заборона, передбачена ст. 192 КЗпП України, щодо залучення їх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, законодавством не передбачаються винятки, за яких така праця можлива [2]. Крім того, законодавство Словачької республіки не передбачає юридичної відповідальності за порушення вимог трудового законодавства щодо прийняття на роботу та особливостей праці неповнолітніх осіб, а лише передбачається кримінальна відповідальність за експлуатацію дитячої праці у вигляді позбавлення волі від 4 до 10 років [5]. У той же час, чинним КЗпП України п. 8 ч. 2 ст. 265 встановлюється, що юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абз. 2–8 цієї частини, – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення [2]. Так, дійсно, зазначена норма не є чітко визначеною для врегулювання відповідальності за правопорушення з боку роботодавців відносно неповнолітніх осіб, проте, на нашу думку, існування такого положення в якості узагальнюючого для багатьох видів трудових правопорушень, є набагато кращим, ніж відсутність його в цілому. До того ж, чинним Кримінальним Кодексом України ст. 150 також передбачається кримінальна відповідальність за експлуатацію дітей, що не досягли віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування [6].

Згідно Закону про дітей та молодь Великобританії, діти віком до 13 років не мають права працювати в будь-якій сфері, однак після досягнення дитиною 13 років дозволяється працювати неповний робочий день у сферах телебачення, театру, моделінгу та спорту, де діяльність дитини оплачується, за умови отримання спеціальної ліцензії-дозволу відповідного органу. На нашу думку, подібна регламентація видів робіт для осіб молодше 14 років повинна передбачатися і в українському трудовому законодавстві в контексті суспільних змін. Крім того, у законі визначено, що неповнолітнім особам заборонено працювати:

- без дозволу на працевлаштування, виданого відділом освіти місцевої ради, якщо це передбачено місцевими нормативними актами;
- у таких місцях, як фабрика чи інший об'єкт промисловості;
- у сфері доставлення молока, продажу алкоголю, сигарет або ліків, на кухні або в цеху чіпсів;
- у навчальні години;
- до 7 години ранку або після 19 години вечора;

- більше ніж за годину до початку занять в школі;
- більше 4 годин без перерви, яка не менше 1 години;
- будь-яку іншу роботу, яка може зашкодити їхньому здоров'ю, добробуту чи освіті;
- без 2-тижневої перерви у будь-якій роботі під час шкільних канікул у кожному календарному році [7].

Існують також спеціальні правила щодо тривалості робочого часу, які діють лише під час семестрів та шкільних канікул. Наприклад, під час навчання неповнолітні можуть працювати не більше 12 годин на тиждень. Це включає: максимум 2 години в навчальні дні та в неділю та максимум 5 годин у суботу. Під час шкільних канікул діти віком від 13 до 14 років можуть працювати не більше 25 годин на тиждень, а віком від 15 до 16 років можуть працювати не більше 35 годин на тиждень. Положення чинного КЗпП України не передбачають такого розподілу тривалості робочого часу для неповнолітніх осіб, а лише встановлюють скорочену тривалість, та попри це, не вважаємо це за недосконалість законодавства, оскільки подібне регулювання існує в більшості країн і не порушує прав неповнолітніх осіб. Місцеві підзаконні акти перераховують роботи, які діти не можуть виконувати. Якщо робота є в цьому списку, дитина до мінімального віку закінчення школи не може виконувати цю роботу. Дійсно цікавим видається те, що більшість місцевих рад стверджують, що підприємства, які мають намір працевлаштувати дітей шкільного віку, повинні подати заяву на отримання дозволу на працевлаштування дитини, перш ніж вони можуть бути працевлаштовані. Недотримання законодавства про зайнятість дітей може призвести до юридичної відповідальності у вигляді штрафу 1000 фунтів стерлінгів або 6 місяців ув'язнення [7].

У Естонській Республіці роботодавець не має права укладати трудовий договір з неповнолітньою особою віком до 15 років або неповнолітньою особою, яка зобов'язана відвідувати школу, а також допускати її до роботи, крім випадків, передбачених частиною 4 ст. 7 Закону про трудові договори, яка визначає, що роботодавець може укласти трудовий договір з неповнолітнім віком від 13 до 14 років або з неповнолітнім віком від 15 до 16 років за умови обов'язку відвідувати школу та допускати його до роботи, яка є простою і не вимагає значних фізичних чи розумових зусиль (легка робота). Для неповнолітніх осіб від 13 років дозволяється виконання таких робіт як: сільськогосподарські роботи, наприклад, посадка, прополка, полив або обробіток садових або орних культур.

тур, збір врожаю, ягід або фруктів, очищення овочів або підготовка їх до продажу, допоміжні роботи, що виконуються в закладах торгівлі або обслуговування, наприклад, розпакування або розміщення товарів на полицях, наклеювання цінників або етикеток, підготовка пакувальних матеріалів або пакування, пакування дрібних предметів, розповсюдження рекламних листівок, допоміжні роботи, що виконуються в закладах харчування, наприклад, сервіровка столів, прибирання, миття посуду та інші роботи, що відповідають вимогам ч. 2 та 4 ст. 7 Закону про трудові договори. Цікавим є те, що для осіб віком від 7 до 12 років дозволяється легка робота у сфері культури, мистецтва, спорту чи реклами, зокрема участь у роботі закладу сценічного мистецтва, у модельному бізнесі. На жаль, українське трудове законодавство не передбачає чіткого переліку легких робіт, що потребує доопрацювання, однак, як вже зазначалося раніше, позитивним є те, що існує чіткий перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх. Згідно закону Естонської Республіки, роботодавець не має права укласти трудовий договір з неповнолітнім або допускати до роботи неповнолітнього, якщо робота: перевищує фізичні чи психологічні можливості неповнолітнього, може зашкодити моральному розвитку неповнолітнього, передбачає ризики, які неповнолітній не може усвідомити або уникнути через відсутність досвіду чи підготовки, може перешкоджати соціальному розвитку неповнолітнього або отриманню нею освіти, може завдати шкоди здоров'ю неповнолітнього внаслідок характеру роботи або робочого середовища. Волевиявлення неповнолітньої особи для укладення трудового договору є нікчемним без попередньої згоди законного представника через те, що роботодавцю забороняється допускати неповнолітнього до роботи без згоди чи згоди законного представника. Разом з тим, роботодавець має звернутися за згодою інспектора праці за місцем діяльності для укладення трудового договору з неповнолітнім. Беззаперечно, позитивним є те, що трудове законодавство Естонії передбачає відповідальність роботодавця за окремі порушення відповідних норм. Наприклад, згідно ст. 118 Закону про трудові договори, укладення трудового договору з неповнолітнім або допуск неповнолітнього до роботи роботодавцем з порушенням визначених законом вимог, а також укладення роботодавцем трудового договору з неповнолітньою особою без згоди законного представника та інспектора праці, перевищення норми дозволеного неповнолітнім особам робочого часу роботодавцем, карається штрафом до 100 євро, у

разі повторного вчинення зазначених діянь – до 1300 євро [8]. В Україні ж передбачається фінансова відповідальність за порушення вимог трудового законодавства у цілому, тобто немає детального регулювання відповідальності роботодавців відносно порушення вимог щодо прийняття на роботу та особливостей праці неповнолітніх.

Конституцією Канади встановлюється, що охорона здоров'я та зайнятість неповнолітніх підпадають під юрисдикцію провінції, тобто більшість законодавства про молодих працівників створено на провінційному рівні. Це означає, що кожна провінція прийняла власні закони відповідно до власних пріоритетів, стандартів та охоплення [9]. Так, провінція Альберта визначає, що підлітки віком від 12 до 14 років можуть працювати лише 2 години в шкільний день і максимум 8 годин у ненавчальний день у сферах поставок для роздрібного магазину, рознесення газет та листівок, ресторанного та громадського харчування, а також бути клерком в офісі чи роздрібному магазині. У провінції Манітоба особа, яка повинна відвідувати школу, не може бути працевлаштована в навчальний час. Працівники віком до 16 років не можуть працювати: на будівельному майданчику, риштуванні, промислових або виробничих процесах, вирубці дерев та у сфері спеціалізованої торгівлі. Усі працівники віком до 16 років повинні мати дозвіл від служб зайнятості, перш ніж вони зможуть працювати [10].

Згідно Трудового кодексу Польської Республіки, роботодавець може приймати на роботу лише підлітків, які досягли 15-річного віку. Таке працевлаштування дозволяється або з метою професійного навчання, або за умови виконання легкої роботи. Як і в українському трудовому законодавстві, неповнолітні повинні проходити медичні огляди перед початком роботи, а також періодичні огляди та огляди протягом усього строку роботи. Підлітки не можуть працювати більше 6 годин на день та надурочно і вночі. Загалом робочий час підлітків, які здобувають шкільну освіту, не може перевищувати 12 годин на тиждень. Цікавим є те, що період навчання за загальнообов'язковою шкільною програмою зараховуються до робочого часу підлітків [11]. Забороняється залучати неповнолітніх до робіт, пов'язаних з надмірним фізичним навантаженням, ризиком нещасних випадків, зі шкідливою дією фізичних факторів, з впливом хімічних речовин та препаратів та інші види робіт, що визначені у постанові Ради від 24 серпня 2004 року «Про перелік видів робіт, заборонених для підлітків, та умови залучення підлітків до певних видів цієї роботи» [12]. Дозволяється легка робота у сфері культури, мистецтва, спорту чи реклами,

за умови отримання згоди законного представника або опікуна цієї дитини та дозволу компетентного інспектора праці. Варто зауважити, на відміну від законодавства попередніх країн, трудове законодавство Польської Республіки визначає можливість роботодавця самостійно скласти перелік видів легких робіт, які виконуватимуть підлітки, отримавши згоду лікаря з охорони праці та затвердження уповноваженим інспектором праці. Щодо відпусток, то неповнолітні мають право на відпустку тривалістю 12 робочих днів через 6 місяців після вступу на першу роботу, а після 1 року роботи підлітки мають право на відпустку тривалістю 26 робочих днів. Якщо роботодавець або особа, що діє від його імені не підтверджує письмово укладений з працівником трудовий договір, порушує положення про робочий час або положення про права працівників, пов'язані з батьківством чи працевлаштуванням молоді, не виплачує в установленій строк належну працівникові або члену його сім'ї винагороду за працю, не надає працівникові щорічну відпустку, на яку він має право, або безпідставно скорочує тривалість цієї відпустки, не видає працівникові трудову книжку, то такі порушення трудових прав караються штрафом від 1000 до 30 000 злотих. Крім того, передбачається, що кожен, хто, відповідаючи за здоров'я та безпеку на роботі або іншим чином керуючи працівниками чи іншими особами, не дотримується положень або принципів здоров'я та безпеки на роботі, підлягає штрафу від 1000 до 30 000 злотих [11].

На основі проведеного аналізу та ознайомлення з законодавством деяких зарубіжних країн, пропонуємо наступні напрями удосконалення чинного трудового законодавства України щодо праці неповнолітніх осіб.

По-перше, з метою уникнення колізійних питань щодо дозволеної праці для неповнолітніх, пропонуємо додати до чинного КЗпП України ст. 189-1 «Легка робота» та викласти ч. 1 у такій редакції: «Під легкою роботою слід розуміти роботу, яка не може завдати шкоди здоров'ю, безпеці неповнолітнього, його відпочинку, соціальному, фізичному чи психологічному розвитку, та не перешкоджає здобувати освіту чи розвиватися». Крім того, пропонуємо в цій же ст. 189-1 КЗпП України у ч. 2 визначити: «Відповідний центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я, встановлює види легких робіт, які можуть виконуватися неповнолітніми особами». Крім того, з огляду на сучасні виклики та поширеність певних видів робіт серед неповнолітніх, вважаємо за необхідне прийняття відповідного наказу МОЗ «Про перелік легких та допустимих робіт для неповнолітніх осіб», подібного до вже існуючого

наказу МОЗ «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» від 31.03.94 р. № 46 [4], що закріпив би перелік легких робіт, до яких, насамперед, включалися б: розклеювання реклами, афіш на вуличних стендах, роздавання газет, кур'єрські і поштові роботи, маркування цінників, збір врожаю, очищення овочів та підготовка їх до продажу, сортування та пакування товарів, доставка товарів, продаж продуктів та інших товарів, робота у сферах модельного бізнесу, кіноіндустрії, театральної та концертної діяльності, цирку, інформаційних розробок, а також праця, пов'язана з мережею Інтернет (блогерство, створення роликів на YouTube, TikTok). Такий перелік можна було б доповнювати в залежності від потреб та змін у суспільстві, чим би знизився ризик виникнення проблемних питань щодо регулювання окремих видів трудової діяльності неповнолітніх.

По-друге, зважаючи на те, що у сьогоденних реаліях неповнолітні особи мають високий рівень волевиявлення та здатність здійснювати деяку трудову діяльність на ринку праці (наприклад, кіно, модельний бізнес, технології), вважаємо за необхідне оновлення трудового законодавства у контексті праці неповнолітніх, а саме щодо зниження віку. Пропонуємо доповнити положення ст. 188 КЗпП України ч. 4: «Заявності письмової згоди одного із батьків або особи, що його замінює, та дозволу органів опіки та піклування, їх уповноважених осіб, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли:

а) дванадцятирічного віку – для виконання легкої роботи у сферах телебачення, кіноіндустрії, рекламного та модельного бізнесу;

б) тринадцятирічного віку – для виконання визначених законодавством легких робіт».

Визначення легких робіт було запропоновано нами вище.

На нашу думку, таке вікове розмежування легалізує працю осіб молодше 14 років у певних актуальних сферах трудової діяльності в Україні та захистить їх трудові права.

І на останок, для того, щоб уникнути порушень трудового законодавства з боку роботодавця під час прийняття на роботу неповнолітньої особи та забезпечити належну реалізацію права на працю цієї категорії осіб, пропонуємо доповнити ч. 2 ст. 265 КЗпП України, що визначає випадки, коли юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу, абзацом 12 такого змісту: «порушення вимог законодавства про працю неповнолітніх осіб – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення». Таке поло-

ження у випадку його закріплення ще більше акцентує увагу роботодавців на особливості правового статусу неповнолітніх осіб та захищає останніх від порушень з їх боку.

Висновки. Таким чином, на основі вищезначеного, можемо стверджувати, що в одних країнах праця неповнолітніх є чітко регламентованою та передбачає суворі обмеження та правила, які стосуються прийняття на роботу молодих працівників, а в інших – певні положення регулювання відсутні. На нашу думку, імплементація деяких положень законодавства зарубіжних країн могла б покращити правове становище українських неповнолітніх осіб у сфері праці. Вважаємо, що запропоновані нами напрями удосконалення вітчизняного трудового законодавства сприятимуть реалізації права на працю осіб молодше 14 років, які прагнуть заробляти самостійно у певних сферах діяльності, захисту неповнолітніх осіб від ігнорування роботодавцями закріплених вимог щодо прийняття на роботу та особливостей праці такої категорії осіб і вбережуть від подальших порушень трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Labor Code of Latvia / NATLEX: website. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/41290/64964/E94LVA01.htm> (дата звернення: 18.11.2022).
2. Кодекс законів про працю: Закон України від 23 липня 1996 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.11.2022).
3. Labor Code of Republic of Lithuania: Law No IX-926 of 4 June 2002. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2295/Labour> (дата звернення: 18.11.2022).
4. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: наказ МОЗ від 31 березня 1994 р. № 46. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text (дата звернення: 20.11.2022).
5. Labor Code of Slovak Republic – Slovakia. Collection of Laws. Years 2001–2012. URL: <https://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf> (дата звернення: 20.11.2022).
6. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/ed20010405#Text> (дата звернення: 20.11.2022).
7. Children and Young Persons Act 1933 / Legislation.gov.uk. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12/2021-07-29> (дата звернення: 20.11.2022).
8. Employment Contracts Act / Riigi Teataja. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide> (дата звернення: 20.11.2022).
9. Canada Labour Code / Justice Laws Website. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/> (дата звернення: 24.11.2022).
10. Summary of Provincial Laws Governing Youth Employment. April 2014. URL: <https://www.lawnow.org/wp-content/uploads/2014/04/Provincial-Youth-Employment-Laws-Chart.pdf> (дата звернення: 25.11.2022).
11. The Polish Labour Code of 26 June 1974 / International Labour Organization. URL: https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=45181 (дата звернення: 25.11.2022).
12. Regulation of the Council of Ministers of 24 August 2004 Concerning the List of Work Forbidden to Juveniles and Conditions of Engaging Them To Do Some Jobs / International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=79086 (дата звернення: 25.11.2022).