

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.02.59>

ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ: НАЦІОНАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Бутинська Р.Я.,*кандидат юридичних наук, доцент,**завідувач кафедри господарсько правових дисциплін**Навчально-наукового інституту права та правоохоронної діяльності,**Львівський державний університет внутрішніх справ,**ORCID: 0000-0001-8492-2077*

Бутинська Р.Я. Особливості охорони праці неповнолітніх: національні тенденції та зарубіжний досвід.

У статті досліджено особливості охорони праці неповнолітніх, проаналізовано національне нормативно-правове регулювання цієї сфери трудових відносин на основі позитивного зарубіжного досвіду таких країн як Німеччина, США та ін. Зазначено, що законодавство України у сфері охорони праці неповнолітніх відповідає стандартам і вимогам, закріпленим у міжнародних документах. Зокрема, права молоді в трудових відносинах досить широкі й закріплені в Конституції України і Кодексі законів про працю України. Також нормативно-правове регулювання у сфері охорони праці неповнолітніх також здійснюється Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII, законами України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII, «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III, «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 № 2998-XII, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI та численними підзаконними нормативно-правовими актами. Наголошено, що неповнолітні найбільш продуктивні в соціально-демографічному розумінні. Вони є незамінним елементом у природному процесі зміни поколінь, забезпечення кількісного оновлення населення й досягнення його тривалого існування. Утім, чинним законодавством встановлені певні заборони щодо застосування праці неповнолітніх. Так, заборонено застосовувати працю осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Заборонено також залучати осіб молодше 18 років до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України. Норми трудового законодавства низки зарубіжних країн дещо інакші, ніж в Україні. На відміну від західних країн, в Україні наразі працю неповнолітніх використовують недостатньо активно. Це, зокрема, через складність законодавчого регулювання процедури найму неповнолітніх на роботу, велику кількість обмежень при їх працевлаштуванні тощо. Тож роботодавцю простіше й безпечніше використовувати працю неповнолітніх неофіційно або взагалі відмовитися від такого досвіду. Під час проведення перевірок порушень трудового законодавства щодо працівників віком до 18 років не так часто виявляють порушення спеціальних норм, що закріплюють особливості праці неповнолітніх. Переважно фіксують порушення загальних норм, що поширюються на всіх працівників. Як приклад праці неповнолітніх наголошено на запозиченні позитивного досвіду Німеччини, адже трудова культура працівників наших підприємств ближча до Німеччини, ніж до США. У цьому варто перейняти позитивний зарубіжний досвід і привести норми національного трудового законодавства у відповідність до міжнародних стандартів праці, що сприятиме викориненню дискримінації дитячої праці, захисту трудових прав неповнолітніх в Україні.

Ключові слова: права людини, право на працю, трудове законодавство, захист прав дітей, права неповнолітніх, охорона праці неповнолітніх, примусова праця, міжнародні стандарти праці, зарубіжний досвід.

Butynska R.Ya. Features of labor protection of minors: national trends and foreign experience.

The article examines the features of labor protection of minors, analyzes the national regulatory and legal regulation of this sphere of labor relations based on the positive foreign experience of such countries as Germany, the USA, etc. It is noted that the legislation of Ukraine in the sphere of labor protection of minors meets the standards and requirements enshrined in international documents. In particular, the rights of young people in labor relations are quite broad and enshrined in the Constitution of Ukraine and the Labor Code of Ukraine. Also, regulatory and legal regulation in the field of labor

protection of minors is also carried out by the Labor Code of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII, the laws of Ukraine "On Labor Protection" dated 14.10.1992 No. 2694-XII, "On Childhood Protection" dated 26.04.2001 No. 2402-III, "On Promoting the Social Formation and Development of Youth in Ukraine" dated 05.02.1993 No. 2998-XII, "On Employment of the Population" dated 05.07.2012 No. 5067-VI and numerous subordinate regulatory and legal acts. It is emphasized that minors are the most productive in the socio-demographic sense. They are an indispensable element in the natural process of generational change, ensuring the quantitative renewal of the population and achieving its long-term existence. However, the current legislation establishes certain prohibitions on the use of minors' labor. Thus, it is prohibited to use the labor of persons under 18 years of age in heavy work and work with harmful or dangerous working conditions, as well as in underground work. It is also prohibited to involve persons under 18 years of age in lifting and moving objects whose mass exceeds the limit standards established for them. The list of heavy work and work with harmful and dangerous working conditions, in which the use of minors' labor is prohibited, is approved by order of the Ministry of Health of Ukraine. The labor legislation of a number of foreign countries is somewhat different from that in Ukraine. Unlike Western countries, in Ukraine, the labor of minors is currently not used actively enough. This is, in particular, due to the complexity of the legislative regulation of the procedure for hiring minors, a large number of restrictions on their employment, etc. Therefore, it is easier and safer for the employer to use the labor of minors unofficially or to refuse such experience altogether. During inspections of violations of labor legislation regarding employees under the age of 18, violations of special norms that establish the specifics of the work of minors are not so often detected. Violations of general norms that apply to all employees are mainly recorded. As an example of the work of minors, the borrowing of positive experience from Germany was emphasized, because the work culture of employees of our enterprises is closer to Germany than to the USA. In this regard, it is worth adopting positive foreign experience and bringing the norms of national labor legislation into line with international labor standards, which will contribute to the eradication of discrimination against child labor and the protection of the labor rights of minors in Ukraine.

Key words: human rights, the right to work, labor legislation, protection of children's rights, the rights of minors, labor protection of minors, forced labor, international labor standards, foreign experience.

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем сучасного демократичного суспільства є законне і справедливе використання праці неповнолітніх. Адже неповнолітні є особливо активною складовою частиною українського суспільства. Вони належать до покоління, яке в майбутньому реалізовуватиме позитивні ціннісні засади, реформуватиме суспільство, державу і загалом усю правову систему України. Адже, неповнолітні найбільш продуктивні в соціально-демографічному розумінні. Вони є незамінним елементом у природному процесі зміни поколінь, забезпечення кількісного оновлення населення й досягнення його тривалого існування [1, с. 80].

Так, у Рішенні від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 Конституційний Суд України зазначив, що свобода праці означає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей; реалізація права громадянина на працю здійснюється в спосіб укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, що визначено структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації (перше речення абзацу другого, абзац третій підпункту 4.1 пункту 4 мотивувальної частини) [2]. Таким чином, ця категорія працівників нарівні з іншими має можливість реалізувати своє право на працю.

Принагідно зазначимо, що статтею 32 Цивільного кодексу України встановлено, що неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18 років [3]. Так-от, станом на 2024 рік, за оцінками Міжнародної організації праці, у світі вимушені працювати щонайменше 165 млн дітей віком від 5 до 14 років, і переважно в небезпечних для життя і здоров'я умовах. При цьому 77 млн дітей молодшого шкільного віку не відвідують школу, як наслідок, вони не мають початкової освіти, а тому в майбутньому можуть так і не стати кваліфікованими працівниками [4].

Питання про захист прав неповнолітніх досі є одним з основних напрямів розвитку вітчизняного трудового законодавства. Актуальність цієї проблеми зумовлена особливостями фізичного, інтелектуального й емоційно-вольового розвитку цієї категорії працівників, які повсякчас потребують додаткових гарантій дотримання своїх прав і законних інтересів у сфері праці. Важливе значення для захисту прав дітей має прийнята 20 листопада 1989 року Конвенція про права дитини (далі – Конвенція) [5]. Україна ратифікувала її 1991 року (Постанова Верховної Ради України № 789XII (78912) від 27 лютого 1991 року), і у вересні того ж року вона набула чинності для України [6]. Підписавши цю Конвенцію, Україна взяла на себе зобов'язання неухильно виконувати

всі її положення й обов'язок реалізувати їх у національних нормативних актах, що регулюють відносини між дітьми й дорослими в основних сферах їхньої спільної життєдіяльності, зокрема у сфері захисту дитини від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може становити небезпеку для її здоров'я або бути перешкодою в отриманні нею освіти чи завдавати шкоди її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному і моральному розвитку тощо. Безумовно, і в Конституції України, і в інших нормативно-правових актах знайшли своє втілення багато прав дитини, закріплених у Конвенції. Однак процес приведення національного законодавства у відповідність до норм і принципів міжнародного права та міжнародних договорів України не завершено й потребує додаткового аналізу для захисту прав і законних інтересів неповнолітніх у сфері праці.

Стан опрацювання проблематики. На сьогодні можемо стверджувати про відсутність у вітчизняній юридичній науці і науці трудового права зокрема комплексних досліджень правового статусу неповнолітніх, реалізації ними права на працю. Ця проблема, як правило, розглядається з погляду теорії права, сімейного і кримінального права, зокрема ювенальної юстиції. Серед учених, які вивчали таку проблематику, варто виокремити І. Бандурку, О. Бутько, С. Алфьорова, В. Вітвіцьку, Н. Оніщенко, С. Саблука, Н. Крестовську та ін. У сфері трудового права означена проблема є предметом дослідження Л. Вакарюк, С. Вишновецької, М. Жернакова, Н. Гетманцевої, Н. Ортинської, Я. Симутіної, М. Шумила та ін. Утім, пропри вагомій науковій доробки у сфері права на працю дітей, ця проблема залишається не дослідженою, особливо з погляду реалізації неповнолітніми права на працю, охорони праці неповнолітніх тощо в нинішніх умовах реформування трудового законодавства.

Метою статті є дослідження особливостей охорони праці неповнолітніх, окреслення національних тенденцій правового регулювання та характеристика позитивного зарубіжного досвіду у цій сфері.

Виклад матеріалу. Приймаючи на роботу неповнолітнього працівника, роботодавець повинен розуміти, що їхній особливий трудовий статус закріплений у трудовому законодавстві у вигляді спеціальних прав, обов'язків та гарантій, яких роботодавець зобов'язаний дотримуватись. Н. Ортинська виокремлює такі особливості правового статусу неповнолітніх: відсутність повної дієздатності; наявність ширшої сфери нормативно закріплених прав порівняно з повнолітніми; сфера суб'єктивних обов'язків є вужчою, ніж в інших суб'єктів права; відсутність зовнішньої відокремленості як повноцінного суб'єкта правового життя і здатності виробляти, виражати й виконувати персоніфіковану волю; наявність видових розбіжностей у відносинах, у які неповнолітні можуть вступати самостійно; перебування під особливим захистом держави й соціуму [1].

Насамперед зазначимо, що неповнолітня працююча молодь є особливою категорією населення України, якій у разі здійснення трудової діяльності надаються додаткові трудові пільги й гарантії, які враховують вік, стан здоров'я неповнолітніх та умови праці на підприємстві. Загалом законодавство України у сфері охорони праці неповнолітніх відповідає стандартам і вимогам, закріпленим у міжнародних документах [7, с. 77]. Зокрема, права молоді в трудових відносинах досить широкі й закріплені в Конституції України і Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України).

Так, стаття 43 Конституції України закріплює право на працю. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [8].

Нормативно-правове регулювання у сфері охорони праці неповнолітніх також здійснюється Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [9], законами України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [10], «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III [11], «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 № 2998-XII [12], «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [13] та численними підзаконними нормативно-правовими актами.

У КЗпП України трудові правовідносини за участю неповнолітніх регулюються главою XIII, яка має назву «Праця молоді». Згідно зі ст. 187 цього Кодексу неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а що стосується охорони праці, робочого часу тощо, вони

користуються пільгами, встановленими законодавством України [9]. Вказане дослідники пояснюють особливостями організму неповнолітніх і відсутністю в них необхідної підготовки [7, с. 77].

Щодо законодавчо встановлених пільг для неповнолітніх, то вони зумовлені необхідністю забезпечити захист їхнього здоров'я, життя, створити оптимальні умови для реалізації права на освіту, відпочинок тощо. Загалом, допускається прийняття на роботу осіб, які досягли 16 років. Водночас, як виняток, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років [14].

Також варто зазначити, що частиною 3 статті 188 КЗпП України встановлено, що для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних 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 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [9]. При цьому всі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду. Обов'язковою умовою при укладенні трудового договору з неповнолітнім є додержання письмової форми договору (ст. 24 КЗпП України) [9].

Законодавством встановлені певні заборони щодо застосування праці неповнолітніх. Так, заборонено застосовувати працю осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Заборонено також залучати осіб молодше 18 років до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.94 № 46 [15].

Граничні норми підймання й переміщення важких речей неповнолітніми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.96 № 59 [16]. Зокрема передбачається, що призначати підлітків на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей взагалі забороняється. Заборонено й залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Окрім того, чинним законодавством передбачено гарантії щодо робочого часу. Як відомо, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Водночас для осіб, які не досягли 18 років, встановлена скорочена тривалість робочого часу: для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень. При цьому заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Також встановлено, що тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку. Оплата праці учнів, які працюють у вільний від навчання час, здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Щодо відпусток, то особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. При цьому щорічні відпустки працівникам віком до 18 років надаються у зручний для них час, що слід враховувати під час складання графіків відпусток. Також щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи можуть надаватися за їхньою заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на підприємстві, в установі, організації.

Трудовим законодавством України встановлено й додаткові гарантії при звільненні. Так, звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, окрім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою відповідної служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Крім того, статтею 199 КЗпП України передбачено, що батьки, усиновителі й піклувальники неповнолітнього, а також державні органи і службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, зокрема й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [9].

Згідно зі статтями 43 і 52 Конституції України, використання праці неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється, а за експлуатацію дітей передбачено кримінальну відповідальність [8].

Однією з проблем, що потребують вирішення, є, як зазначають дослідники, встановлення граничного віку, з якого можлива праця неповнолітнього. Трудове законодавство регулює питання

про мінімальний вік, з якого допускається застосування праці в межах трудових відносин, на підставі Конвенції МОП про мінімальний вік для прийому на роботу від 26.06.1973 № 138 [17]. В Україні встановлено 14-річний вік, з якого громадянин може вступати у трудові відносини. Хоча при виконанні певних вимог, встановлених трудовим законодавством, трудовий договір може укладатися і з більш юними працівниками.

Утім, норми трудового законодавства низки зарубіжних країн дещо інакші, ніж в Україні. Наприклад, у США неповнолітні до 13 років розносять газети, доглядають за дітьми, працюють у бізнесі за умови, що там працюють їхні батьки. У 14 років вони вже мають право працювати на телефоні, на доставці деяких продуктів на замовлення, у магазині та в точках громадського харчування, виконуючи чорнову роботу. Вони також можуть продавати квитки в кінотеатрах. У Великій Британії неповнолітні можуть працювати з 12 років, із чим важко погодитися, оскільки в такому віці організм і психіка дитини повністю не сформувалися. Як правило, неповнолітні підлітки в цій країні працюють у магазинах і невеликих кафе [18].

У Німеччині неповнолітні за згодою батьків можуть працювати з 13 років, щоправда, не більше ніж три години на день на збиранні врожаю і не більше як дві години, якщо розносять газети або збирають м'ячі на тенісному корті. У 15 років підлітки можуть працювати чотири тижні поспіль, але тільки під час канікул. Також вони можуть працювати на будівництві. Однак відпустка в них коротша, ніж у підлітків у нашій країні за законом. Як і в Україні, у Німеччині проводиться попередній медичний огляд неповнолітніх, який оплачує держава [18]. Як видається, мінімальний вік для прийняття на роботу не має бути нижчим за вік закінчення обов'язкової шкільної освіти, в усякому разі не повинен бути нижчим за 14 років.

Треба наголосити, що, на відміну від західних країн, в Україні наразі працю неповнолітніх використовують недостатньо активно. Це, зокрема, через складність законодавчого регулювання процедури найму неповнолітніх на роботу, велику кількість обмежень при їх працевлаштуванні тощо. Тож роботодавцю простіше й безпечніше використовувати працю неповнолітніх неофіційно або взагалі відмовитися від такого досвіду.

Під час проведення перевірок порушень трудового законодавства щодо працівників віком до 18 років не так часто виявляють порушення спеціальних норм, що закріплюють особливості праці неповнолітніх. Переважно фіксують порушення загальних норм, що поширюються на всіх працівників, зокрема: прийняття на роботу здійснюється без обов'язкового медичного огляду; не здійснюється видача засобів індивідуального захисту на роботах, пов'язаних із забрудненням; під час прийняття на роботу не проводяться вступні інструктажі; під час звільнення з роботи не виплачується компенсація за невикористану відпустку; зміст трудового договору, укладеного з неповнолітніми, не відповідає вимогам трудового законодавства.

Як приклад праці неповнолітніх можемо запозичити позитивний досвід Німеччини, адже трудова культура працівників наших підприємств ближча до Німеччини, ніж до США.

Тож зауважимо, що в Німеччині діє Закон про охорону праці дітей і підлітків, а також Положення про охорону праці дітей, що містять правила роботи дітей від 13 років. У Конституції Німеччини забороняється використовувати як працівників дітей молодше 13 років. В Основному законі особи від 13 до 15 років належать до категорії «дітей», молоді люди від 15 до 18 років – до категорії підлітків. Особи другої групи також мають відвідувати школу протягом повного навчального дня. Для них діють ті самі положення, що й для дітей початкової й неповної середньої школи. Кожен роботодавець, у якого працюють підлітки, повинен на видному місці повісити основні положення цього закону.

Що стосується підлітків від 15 до 18 років, які є найманими працівниками або учнями виробничого навчання, то для них тривалість робочого тижня становить 40 годин, а робочий день – 8 годин. Для неповнолітніх робочий день може тривати зі 6-ї години ранку до 20-ї. Перерва при шестигодинному робочому дні не може бути меншою за 60 хвилин. Причому перша пауза надається не пізніше ніж через 4,5 години, а найкоротша пауза – не менше ніж 15 хвилин. Сумарний час роботи і перерв не перевищує 10 годин. Щоб вихідні дні настали раніше, уже в п'ятницю передбачено можливість короткого робочого дня за рахунок збільшення тривалості роботи з понеділка по четвер до 8,5 годин. Працювати в сільському господарстві під час збирання жнив підлітки, старші за 16 років, можуть по 9 годин щодня і до 85 годин протягом двох суміжних календарних тижнів.

Водночас допустимі відхилення при виконанні ними роботи в передсвяткові і післясвяткові дні, особливо, якщо свято припадає на понеділок. Внаслідок цього підприємство не працює зі суботи або неділі і до вівторка. У неповнолітніх працюючих молодих людей є право на щорічну трудову відпустку, тривалість якої визначається віком працівника. Наприклад, працівники 15-річного віку мають право на відпустку 30 робочих днів, 16-річного віку – на 27, а 17-річного – на 25.

Роботодавець повинен звільняти неповнолітніх осіб для відвідування навчальних занять, а учнів виробничого навчання – від роботи в день складання іспитів і за день до письмового випускного іспиту. Заробіток учня при цьому повністю зберігається. Дотримання Закону про охорону праці неповнолітньої молоді контролює Відомство промислового нагляду або відомство з охорони праці Німеччини. Порушення роботодавцем Закону розглядається або як порушення громадського порядку, або як кримінальне діяння і призводить до сплати грошового штрафу. Роботодавець, тричі засуджений до сплати штрафу за порушення цього Закону, позбавляється права приймати на роботу підлітків.

В Україні ще однією проблемою є працевлаштування неповнолітніх. Сьогодні багато випадків, коли керівники підприємств намагаються не брати неповнолітніх на роботу, передусім через складність правового регулювання найму цієї категорії працівників. У школах проводяться консультації, тренінги й інформаційні дні про різні види професії, на які запрошуються експерти з різних підприємств і батьки. Також проводяться опитування учнів. Якщо вони визначилися з вибором професії, їхнє рішення повідомляють потенційним роботодавцям, які надалі курують цього учня. Школярі проходять практику на підприємствах, беруть участь у різноманітних програмах, тренінгах тощо.

Ще одна проблема стосується розірвання трудового договору з неповнолітніми. В Україні правила розірвання трудового договору з неповнолітніми працівниками мають свої особливості, яких треба неухильно дотримуватися. Наприклад, як ми вже зазначали, для захисту від необґрунтованих звільнень працівників, які не досягли 18 років, Кодексом законів про працю України передбачено, що звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, окрім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою відповідної служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування [9]. Окрім того, статтею 199 КЗпП України передбачено, що батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи і службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, зокрема й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [9].

Чинним законодавством у КЗпП України передбачено відповідальність осіб, винних у порушенні трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, у вигляді дисциплінарної й матеріальної відповідальності, а також цивільно-правової, адміністративної і кримінальної. Однак на практиці керівники допускають порушення права на працю неповнолітнього працівника через незаконне звільнення з роботи. У більшості випадків такі справи вирішуються на користь неповнолітньої особи.

Тож можна зазначити, що неповнолітні через свій вік належать до категорії працівників, які потребують особливого захисту з боку держави й суспільства загалом. Трудо-правова політика України спрямована на захист прав неповнолітніх від економічної експлуатації й виконання будь-якої роботи, яка може представляти небезпеку для їхнього здоров'я, завдавати шкоди фізичному, розумовому, духовному розвитку такої категорії працівників. При цьому основними принципами, що визначають безпечні для неповнолітніх види діяльності, є відповідність роботи віковим і функціональним можливостям; відсутність несприятливого впливу на їхній розвиток і стан здоров'я; виключення підвищеної небезпеки травматизму для неповнолітнього й оточення; врахування підвищеної чутливості організму підлітків до дії небезпечних чинників у сфері праці.

Висновки. Отже, аналізуючи працю неповнолітніх працівників в Україні, можна зробити висновок, що обсяг прав, якими володіють неповнолітні, дещо звужений, на відміну від зарубіжних країн. Більшість держав, зокрема США, Німеччина, встановлюють свої стандарти у сфері правового регулювання праці, завдяки чому в них існує чіткий перелік видів робіт для кожної вікової категорії. Так, під час шкільних канікул неповнолітні віком 15 років можуть виконувати постійну, регулярну роботу на підприємствах та в установах протягом щонайбільше чотирьох тижнів календарного року. Для підлітків віком від 15 до 18 років, які закінчили неповну середню школу, тривалість робочого тижня обмежується 40 годинами, а робочий день не може тривати далі 20:00. У сільському господарстві підлітки старше 16 років можуть працювати протягом дев'яти годин щодня та до 85 годин протягом двох суміжних календарних тижнів. У цьому варто перейняти позитивний зарубіжний досвід і привести норми національного трудового законодавства у відповідність до міжнародних стандартів праці, що сприятиме викоріненню дискримінації дитячої праці, захисту трудових прав неповнолітніх в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ортинська Н.В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2017. 524 с. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/>

- dissertation/1717/dysertaciynarobotanazdobuttyanaukovogostupenyadoktorayurydychnyhnauk ortynskoyinv.pdf (дата звернення: 09.02.2025).
2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 07.02.2023 № 1-р/2023. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-23#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 3. Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 № 435-IV. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text (дата звернення: 09.02.2025).
 6. Про ратифікацію Конвенції про права дитини: Постанова Верховної Ради Української РСР від 27.02.1991 № 789-XII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/789-12#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 7. Кисель А. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 73–78. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/10/13.pdf> (дата звернення: 09.02.2025).
 8. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 9. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 10. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 09.02.2025).
 11. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 12. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 13. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 14. Трудові права неповнолітніх. *Безоплатна правнича допомога*. 2017. 19 черв. URL: <https://legalaid.gov.ua/novyny/trudovi-prava-nerovnolitnih-2/> (дата звернення: 09.02.2025).
 15. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 16. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96#Text> (дата звернення: 09.02.2025).
 17. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу: міжнар. док. від 26.06.1973 № 138 / МОП. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 09.02.2025).
 18. Пузирна Н.С. Особливості регулювання праці неповнолітніх: міжнародний досвід для України. *Держава та регіони. Сер. «Право»*. 2018. № 4 (62). С. 69–73.