

**КАРПЕНКО Р. В.,**

кандидат юридичних наук,  
старший викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

**ІВАНОВА М. І.,**

доктор економічних наук,  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

**КАЛЮЖНА А. О.,**

студентка IV курсу  
юридичного факультету  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.6.1.7>

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Статтю присвячено дослідженню чинного законодавства України у сфері охорони праці неповнолітніх, висвітленню проблемних питань у цій сфері. Визначено, що актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю створення сприятливих умов для розвитку молоді. Під час написання роботи використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Поставлені проблеми розглянуто комплексно і системно.

У статті наведена характеристика основних нормативно-правових документів, які регулюють охорону праці неповнолітніх. Особливу увагу приділено робочому часу, умовам праці та визначенню стану здоров'я молодих працівників. Акцентовано увагу на дослідженні розвитку національного законодавства у цій сфері, виявленні наявних недоліків і спробі надати пропозиції щодо їх усунення.

На підставі дослідження чинного законодавства України у сфері охорони праці неповнолітніх зроблено висновок про те, що неповнолітня працююча молодь є особливою категорією населення, якій у разі здійснення трудової діяльності надаються додаткові трудові пільги та гарантії, які враховують вік, стан здоров'я неповнолітніх та умови праці на підприємстві.

Підкреслено, що за сучасних умов деякі положення національного законодавства потребують удосконалення. Економічні показники України з кожним роком зростають, що зумовлено зростанням рівня доходів усіх громадян. Відповідно до чинного законодавства, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це право ми можемо ототожнювати зі свободою в економічному плані, тому стати економічно незалежним багато хто з неповнолітніх грома-



дян прагне якнайшвидше. В Україні кількість неповнолітніх віком від 14 до 18 років становить 3 029 636 осіб, що складає 7,6% від усього населення країни. Це – значна частина трудових ресурсів, які потребують особливого вивчення та значного захисту з боку держави.

Визначено основні права та гарантії цієї категорії працюючих осіб як у міжнародному законодавстві, так і на національному рівні. Доведено, що неповнолітні працівники мають певні переваги у процесі праці, яких роботодавець повинен чітко дотримуватися. Зроблено висновок про те, що сформульовані у статті положення та пропозиції можуть бути використані у науково-дослідній сфері, зокрема в подальших наукових дослідженнях проблем охорони праці неповнолітніх, у правотворчій і правозастосовній діяльності з метою вдосконалення законодавства у сфері праці молоді та правильного застосування норм, які регулюють вказаний інститут.

**Ключові слова:** трудовий договір, неповнолітні, права неповнолітніх, неповнолітні працівники, охорона праці, праця молоді, робочий час, умови праці, вік допуску до роботи.

#### **Karpenko R. V., Ivanova M. I., Kalyuzhna A. O. Features of legal regulation of minors**

The article is devoted to the research of the current legislation of Ukraine in the field of labor protection of minors, to the clarification of problematic issues in this field. It is determined that the relevance of the research topic is due to the need to create favorable conditions for youth development. General scientific and special research methods were used when writing the work. The problems are considered comprehensively and systematically.

The article describes the characteristics of the main legal documents regulating the protection of minors. Particular attention is paid to working hours, working conditions and determining the health of young workers. Emphasis is placed on the study of the development of national legislation in this field, the identification of existing shortcomings and the attempt to make proposals for their elimination.

Based on the study of the current legislation of Ukraine in the field of labor protection of minors, it is concluded that underage working youth is a special category of the population, which in the performance of their employment provides additional labor benefits and guarantees that take into account the age, health status of minors and working conditions. It is emphasized that, under the current conditions, some provisions of national law require improvement. Our country's economic indicators are gradually increasing every year. This is due to the increase in the level of income of all citizens.

Under current law, everyone has the right to a job that includes the opportunity to earn a living by a job he or she freely chooses or agrees to freely. We can equate this right with freedom in economic terms, which is why economically independent many of the underage citizens seek as soon as possible. In Ukraine, the number of minors between the ages of 14 and 18 is 3 029 636 persons, representing 7.6% of the total population of Ukraine, which represent a significant proportion of the labor force that needs special study and considerable protection from the state. The basic rights and guarantees of this category of working people are determined, both in international legislation and at the national level.

It is proved that under-age workers have certain advantages in the labor process of which the employer must strictly observe. It is concluded that the provisions and proposals formulated in the article can be used in the research sphere, in particular in the further scientific researches of problems of protection of work of minors, in law-



making and law-enforcement activity with the purpose of improvement of legislation in the sphere of youth labor and the rules governing the institute.

**Key words:** *employment contract, minors, rights of minors, minors, labor protection, youth work, working hours, working conditions, age of admission to work.*

**Вступ.** Проблематика цієї роботи полягає у дослідженні прав та їх особливостей, які виникають між неповнолітніми особами та роботодавцями при укладанні трудового договору, нормативно-правової бази, яка регулює цю проблему, особливостей при визначенні поняття «неповнолітні», їх правового статусу в сфері трудового права, а також особливостей державного контролю праці неповнолітніх.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження та аналіз правового регулювання праці неповнолітніх, особливостей укладання трудового договору з неповнолітніми відповідно до чинного законодавства.

**Результати дослідження.** Це питання в науці трудового права вже вивчали науковці О.С. Реус, Д.В. Назаров, А. Кисель, М.І. Іншин, Б.С. Стичинський, О.М. Ярошенко, І. Мартинюк, І.В. Хохрякова, Л.В. Мединська. Незважаючи на широку базу нормативно-правової літератури та нормативно-правових актів, значний внесок науковців, які вже досліджували питання, що регулюють правові особливості праці неповнолітніх, ми вважаємо, що воно потребує детального подальшого вивчення.

Для кращого розуміння діючого законодавства України, що регулює правові відносини неповнолітніх, потрібно розглянути шляхом порівняльно-правового аналізу працю неповнолітніх у зарубіжних країнах. У своїй праці Д.В. Назаров проаналізував первинне законодавство ЄС, а саме Договір про утворення Європейського Союзу (Маастрихтський договір), Амстердамський договір, яким вносяться поправки до договору про Європейський Союз, та Ніщський договір. Він дійшов висновку, що в Україні утворена нормативно-правова база для забезпечення права людини на працю та соціального захисту громадян, що відповідає вимогам Європейської соціальної хартії (переглянутої) [1; 9].

Окрему увагу науковець приділив документам, які формують трудове право ЄС, – Європейській соціальній хартії та Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників. Так, у статті 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначено, що 15 років – мінімальний вік прийняття на роботу, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, що не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті. Ця стаття визначає і певні заборони щодо робіт, де умови праці визнано небезпечними і шкідливими для здоров'я; праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, що може порушувати процес їхнього повного навчання; робіт, де тривалість робочого часу не відповідає потребам розвитку молодих працівників, особливо потребам у професійній підготовці [4].

Згідно з Конвенцією Міжнародної організації праці про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 (далі – Конвенція), яка ратифікована Верховною Радою України, кожний член організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується здійснювати національну політику, що має на меті ліквідацію дитячої праці, а саме підняти рівень мінімального віку при прийнятті на роботу, що буде відповідати належному рівню фізичних і розумових здібностей підлітків. Вік у 15 років визначається мінімальним, але виняток ця Конвенція встановлює для держав-членів Міжнародної організації праці, в яких економіка знаходиться на низькому рівні. Для них встановили вік у 14 років як мінімальний, але тільки після консультацій між роботодавцями та працівниками [3].

Відповідно до статті 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору про роботу в юридичної особи, в установі, організації або з фізичною особою. Тобто найбільш поширеною формою реалізації права молоді на працю є трудовий договір. Більшість науковців стверджують, що у багатьох випадках цей договір є кінцевою метою регулювання конкретних трудових відносин [2].



Правовому регулюванню праці неповнолітніх присвячена глава XIII Кодексу законів про працю України «Праця молоді». Згідно зі статтею 187 КЗпП України неповнолітніми вважаються особи, які не досягли 18 років. У трудових правовідносинах вони прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. На нашу думку, це пояснюється фізіологічними особливостями організму підлітків, некомпетентністю у деяких питаннях через відсутність певної спеціальності та професії. Саме ці обставини і визначають відмінність правового регулювання їхньої праці, хоча за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їхні права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх [2].

При укладанні трудового договору роботодавець повинен надати неповнолітнім легкі умови праці, легку роботу. Під визначенням легкої роботи, як це закріплено у КЗпП України, А. Кисель визначає ту роботу, яка сприятиме посиленню гарантій захисту трудових прав неповнолітніх. До ознак такої роботи можна буде віднести наявність простих і чітко сформульованих завдань, можливість виконати таку роботу без значних фізичних зусиль, обмежену тривалість робочого дня, наявність регулярних перерв тощо [8].

На думку М.І. Іншина, умови при укладанні трудового договору можуть визнаватися недійсними, якщо під час прийняття на роботу молоді працівники укладають із роботодавцем в усній або письмовій формі трудовий договір, тобто угоду, згідно якої підліток зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати йому заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, визначає умови, які погіршують правове становище молодого працівника.

Відповідно до статті 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб, молодших 16 років. Однак існують деякі винятки. Так, особи, які досягли 15 років, можуть прийматися на роботу, якщо є згода одного з батьків або осіб, які їх замінюють. До продуктивної праці прийняттям на роботу також допускаються 14-річні особи за згодою одного з батьків або осіб, які їх замінюють, учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у вільний від навчання час.

Така робота повинна бути легкою для їх виконання та не завдавати шкоди здоров'ю, не порушувати процесу навчання. При прийнятті на таку роботу працівник повинен додати до своєї особової справи: 1) копію свідоцтва про народження (замість паспорта), 2) згоду одного з батьків або особи, яка його замінює, якщо особі від 14 до 16 років; 3) документ, який підтверджує, що особа буде виконувати роботу у вільний від навчання час, якщо особі від 14 до 15 років [10].

Зниження віку щодо початку трудової діяльності є цілком доречним для сьогодення. О.М. Ярошенко про певні закономірності у зниженні віку зазначає, що фактична здатність до праці виникає навіть раніше 14 років, тому немає нічого поганого у наданні можливості неповнолітнім якомога раніше брати участь у суспільно-корисній праці. Це може бути корисним як для самого підлітка, позитивно вплинути на процес становлення його особистості, так і суспільству, оскільки застосування праці підлітків у сфері обслуговування, соціальної допомоги певним чином допоможе ліквідувати дефіцит кадрів у цих сферах людської діяльності [13].

Щоб бути працівником (суб'єктом правовідносин), особа повинна мати певні права, які виникнуть у правовому середовищі з відповідними ознаками, тобто мати правовий статус. Права цієї особи та обов'язки реалізуються через трудову правоздатність і дієздатність неповнолітніх, які виникають одночасно з моментом початку ними власної трудової діяльності.

О.С. Реус проаналізувала існуючі підходи до визначення трудового статусу і трудової правосуб'єктності неповнолітніх і визначила віковий і вольовий критерії настання трудової дієздатності. Віковий критерій пов'язаний із досягненням неповнолітнім мінімального віку



трудої правосуб'єктності (14 років); вольовий критерій виступає у двох категоріях: психічна здатність до праці неповнолітнього і волевиявлення, спрямоване на укладення трудового договору.

Вчена пропонує конкретніше вказати та класифікувати за різними критеріями «неповнолітніх» з урахуванням найбільш суттєвих юридичних ознак цієї категорії осіб з метою більш чіткої регламентації трудових відносин за їх участю: 1) за віком: а) до 14 років, б) від 14 до 15 років, в) від 15 до 16 років, г) від 16 до 18 років; 2) за характером пільг і гарантій, які надаються державою: а) неповнолітні, які не працюють, б) неповнолітні, які поєднують роботу з навчанням, в) неповнолітні, які працюють і не навчаються; 3) за правовим статусом: а) діти до 14 років; б) підлітки віком від 14 до 18 років [11].

Тривалість робочого дня чітко встановлюється діючим законодавством. Статтею 51 КЗпП України встановлено, що для працівників, які не досягли 18-ти років, встановлена скорочена тривалість робочого часу. Так, для неповнолітніх від 16 до 18 років вона складає 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років та учнів віком від 14 до 15 років, які працюють протягом канікул, – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року, не повинна перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченого чинним законодавством для неповнолітніх відповідного віку. На думку Б.С. Стичинського, тривалість робочого часу учнів віком від 16 до 18 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати 18 годин на тиждень, а для учнів 14-15 років – 16-12 годин на тиждень. Варто зауважити, що зазначена тривалість робочого часу не є скороченою [12].

Щодо заборон, які встановлюються до неповнолітніх, то статтею 11 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ визначені такі норми: заборона (обмеження) застосування праці неповнолітніх (заборона застосування праці неповнолітніх на важких роботах і роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці та на підземних роботах, інших роботах, які можуть заподіяти шкоду їхньому професійному розвитку; встановлені граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми; забороняється залучати неповнолітніх до робіт вахтовим методом); залучення неповнолітніх до праці з певними обмеженнями (встановлення віку прийняття на роботу; медичні огляди; надання першого робочого місця; броня для прийняття на роботу; квота робочих місць; професійне навчання на виробництві; надання пільг щодо умов праці; обмеження звільнення з ініціативи роботодавця); обмеження трудового навантаження неповнолітніх (скорочена тривалість робочого часу; подовжена щорічна основна оплачувана відпустка; заборона направлення у службові відрядження, притягнення до надурочної роботи, роботи в нічний час, у вихідні, святкові та неробочі дні; зниження норми виробітку; пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням; обмеження щодо укладання договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність) [5].

Статтею 190 КЗпП України заборонено застосовувати працю неповнолітніх (молодших 18-ти років) на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. У статті 191 КЗпП України вказано, що неповнолітні приймаються на роботу виключно після попереднього медичного огляду і до досягнення ними 21 року щорічно підлягають такому огляду. Порядок їх проведення встановлений Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» [5]. Також неповнолітнім заборонено працювати вночі та виконувати надурочні роботи (стаття 192 КЗпП України). До надурочних робіт у дні занять забороняється залучати працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах.

Звільнення працівників, молодших 18-ти років, з ініціативи адміністрації допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах дітей районної державної адміністрації (стаття 198 КЗпП України). Батьки, а також службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, якщо продовження роботи



загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (стаття 199 КЗпП України) [5].

Ми підтримуємо думку, що будь-яка праця повинна бути законною, особливо праця неповнолітніх. Залучення дітей до незаконної праці є одним із негативних наслідків сучасної соціально-економічної ситуації. Держава повинна контролювати якомога пильніше трудові відносини неповнолітніх. На думку О.М. Ярошенка, за відсутності дієвого контролю з боку державних органів та громадськості діти досить часто працюють у небезпечних умовах, що шкодить їх фізичному, психічному і духовному розвитку, перешкоджає процесам соціалізації. Середній вік початку трудової діяльності дітей в Україні згідно з результатами проведених наукових досліджень становить близько 12 років. Деякі діти потерпають від фізичних або моральних знущань, позбавлені можливості отримати якісну освіту.

Варто визнати, що відсутність належної уваги з боку держави до проблем дітей цілком можна кваліфікувати як недодержання Україною окремих положень Загальної декларації прав людини і Конвенції про права дитини, у тому числі тих, які стосуються права неповнолітніх на рівень життя, необхідний для нормального фізичного, розумового, духовного, морального і соціального розвитку, принципу найкращого забезпечення інтересів дитини. Становище дітей у нашій країні погіршується і тому, що вітчизняне законодавство до цього часу належною мірою не гарантувало їм надійний правовий захист від жорстокої поведінки дорослих, не досить розроблені правові заходи боротьби з дитячою проституцією, наркомафією та алкоголізмом [13].

**Висновки.** Таким чином, трудові відносини між неповнолітніми особами та роботодавцями – це специфічні та особливі відносини, які потребують більшої захищеності з боку держави, тому що однією зі сторін виступає неповнолітня особа, яка не може в силу своїх фізичних і розумових навичок конкурувати з повнолітніми особами, що мають певні спеціальності та професію.

Нині діючим законодавством ці відносини регулюються такою нормативно-правовою базою: Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про охорону праці», міжнародними ратифікованими конвенціями, хартіями, нормативно-правовими актами та локальними нормативно-правовими актами підприємств: колективними договорами, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

На нашу думку, неповнолітні особи не повинні позбавлятися права на працю, але роботодавець повинен забезпечити належні, легкі умови праці, щоб заохотити та дати стимул працювати в майбутньому. У державі необхідно розробити механізм регулювання трудових відносин неповнолітніх віком з 14 до 18 років, щоб кожен роботодавець розумів, залежно від якого віку особи та на які види роботи її можна допускати. Ми вважаємо, що нововведенням послугує обов'язковий письмовий облік малолітніх осіб, які працюють, щоб контролювати не перешкоджання нормальному розвитку особи та порушення її прав.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України: станом на 1 вересня 2016 року / Верховна Рада України. Харків : Право, 2016. 82 с.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 22.04.2020).
3. Конвенція Міжнародної організації праці про мінімальний вік для прийому на роботу № 138. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054) (дата звернення: 22.04.2020).
4. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 07.09.2016 № 994\_062. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (дата звернення: 22.04.2020).
5. Про охорону праці. [Електронний ресурс] : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 22.04.2020).
6. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21.05.2007 № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07> (дата звернення: 22.04.2020).



7. Іншин М.І. Особливості правового регулювання прийняття на роботу молоді. *Форум права*. 2009. № 1. С. 231–235.
8. Кисель А. Правове регулювання праці неповнолітніх. Підприємництво, господарство та право. 2019. № 10. С. 73–78.
9. Назаров Д.В. Гармонізація законодавства України із законодавством Європейського Союзу у регулюванні праці молоді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. канд. юридич. наук: спец. 12.00.05 / Луганськ, 2009. 38 с.
10. Особливості правового регулювання неповнолітніх. Управління Держ. праці у Кіровоградській області : веб-сайт. URL: <http://kr.dsp.gov.ua/index.php/2463-kr290517> (дата звернення 20.10.2020).
11. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. канд. юридич. наук: спец. 12.00.05 / Харків, 2003. 40 с.
12. Сличинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ : А.С.К., 2001. 1072 с.
13. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 4(39). С. 205–213.

