

**Н. С. Пузирна**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права, адміністративного права та процесу  
Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій  
Чернігівського національного технологічного університету

## ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена основам правового регулювання праці неповнолітніх згідно з чинними нормами міжнародного та зарубіжного права. У статті з'ясовуються особливості правового регулювання праці цієї категорії осіб, а також пов'язані з цим проблеми. Відзначено, що наявні окремі недоліки та прогалини в трудовому законодавстві України знижують ефективність застосування правових норм щодо захисту трудових прав неповнолітніх. Запропоновані положення щодо усунення правових прогалин і вдосконалення українського трудового законодавства.*

**Ключові слова:** неповнолітні, трудове законодавство, правове регулювання, міжнародний досвід.

**Постановка проблеми.** У багатьох сім'ях батьки починають залучати своїх дітей до праці із самого раннього віку. Практично в будь-якій точці Земної кулі можна зустріти дитячу працю. Проте найбільшого поширення вона отримала в бідних країнах і регіонах. За даними Міжнародної організації праці (далі – МОП), в аграрному секторі працює в два рази більше дітей, ніж у інших галузях економіки в міських умовах [1, с. 38]. Однак при цьому спостерігається тенденція неухильного збільшення чисельності працюючих дітей у містах, насамперед у сфері послуг і неформальному секторі економіки.

Необхідність окремого правового захисту неповнолітніх визначена передусім їхньою фізичною та розумовою незрілістю, а також потребою в турботі, забезпеченні умов для нормального розвитку й освіти.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням правового регулювання праці неповнолітніх приділена значна увага в працях О.В. Бокова, Ю.В. Грицяя, О.І. Зозулі, В.В. Жернакова, Д.О. Карпенка, Л.В. Мединської, В.Ф. Пузирного, О.С. Реус, А.І. Шибанової, Ю.М. Щотової тощо.

**Мета статті** – дослідити міжнародний досвід особливостей регулювання праці неповнолітніх та можливість імплементації його в трудове законодавство України.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці «Про мінімальний вік для прийому на роботу»

№ 138 від 6 червня 1973 року [2] кожен член МОП зобов'язується здійснювати національну політику, спрямовану на ефективну ліквідацію дитячої праці та поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає найбільш повному фізичному і розумовому розвитку підлітків.

Основоположним міжнародним документом, що визначає права дитини, яких мають дотримуватися країни, що входять в Організацію Об'єднаних Націй (далі – ООН), є Конвенція про права дитини, прийнята ООН 20 листопада 1989 року [3]. Відповідно до п. 1 ст. 32 цієї Конвенції держави-учасниці визнають право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може становити небезпеку для здоров'я, бути перешкодою в одержанні нею освіти чи завдавати шкоди її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку. При цьому для цілей Конвенції дитиною є кожна людська істота до досягнення нею 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до цієї особи, вона не досягає повноліття раніше. Держави вживають законодавчих, адміністративних та соціальних заходів, а також заходів у галузі освіти з метою забезпечення дотримання цієї Конвенції.

Як уже було зазначено, відповідно до ст. 32 Конвенції про права дитини держави для захисту прав дітей на нормальний розвиток вживають законодавчих, адміністративних

та соціальних заходів, зокрема встановлюють мінімальний вік для прийому на роботу. У ній фактично відтворюються положення Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року. Її положення, як впливає зі ст. 5, застосовуються «як мінімум до роботи в: шахтах і кар'єрах, обробної промисловості; будівництві; службах електро-, газо- і водопостачання; санітарно-технічній службі; транспорті, складах і службах зв'язку; а також на плантаціях та інших сільськогосподарських підприємствах, які виробляють продукцію головним чином для комерційних цілей, але виключаючи сімейні чи дрібні господарства, що виробляють продукцію для місцевого споживання і які не використовують регулярно найманих працівників».

Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП № 138 кожен член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується здійснювати національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає найбільш повному фізичному і розумовому розвитку.

У п. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 138 встановлено, що мінімально допустимий вік для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або з обставин, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю або моральності підлітка, не може бути нижче 18 років. Разом з тим, незважаючи на ці положення, національне законодавство або правила, або компетентні органи влади можуть після консультації із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, вирішувати роботи за наймом або інший вид роботи осіб у віці не молодше 16 років за умови, що здоров'я і моральність цих підлітків повністю захищені і якщо ці підлітки отримали достатнє спеціальне навчання чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.

Законодавство України оперує такими поняттями, як «неповнолітні», «особи, які не досягли 18 років», «особи віком від 16 до 18 років», «особи віком від 15 до 16 років», «особи молодші 18 років» тощо. Крім того, окремі автори серед неповнолітніх виділяють й інші категорії, наприклад, М.О. Свистельников зауважує про дітей, які не досягли 16-річного віку [4, с. 88], та підлітків [5, с. 146]. Але принципи регулювання вказаних груп суб'єктів трудового права єдині, що дає змогу законодавцю розглядати їх як загальну категорію суб'єктів трудового права.

Ми погоджуємось із думкою Л.В. Мединської, що неповнолітні працівники – це особлива категорія працівників, яка відрізняється від інших працівників не лише віком, а й правовим становищем, наявністю додаткових трудових пільг і гарантій, наданих їм державою під час виконання трудової діяльності з урахуванням стану здоров'я та умов праці [6].

З огляду на визначені фізіологічні, психологічні й соціальні особливості, характерні молоді до 18 років, законодавство встановлює для неповнолітніх додаткові гарантії, які сприяють реальному здійсненню неповнолітніми права на працю. Як вказано в Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) України, неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (ст. 187).

Згідно зі ст. 188 КЗпП України [7] прийняття на роботу осіб молодших 16 років не допускається. Проте за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть як виняток прийматися особи, які досягли 15 років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийом на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не заподіює шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час у разі досягнення ними 14 років за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Проект Трудового кодексу України [8] у ст. 20 передбачає, що працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз. У трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює. Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що

забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. 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 їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою.

Цікавим є те, що вищезазначені положення проекту Трудового кодексу України фактично дублюють положення ч. 3 і 4 ст. 63 Трудового кодексу Російської Федерації [9], в яких ідеться про те, що з письмової згоди одного з батьків (піклувальника) та органу опіки та піклування трудовий договір може бути укладений з особою, яка одержала загальну освіту й досягла віку чотирнадцяти років, для виконання легкої праці, що не завдає шкоди її здоров'ю, або з особою, яка здобуває загальну освіту і досягла віку чотирнадцяти років, для виконання у вільний від отримання освіти час легкої праці, що не завдає шкоди її здоров'ю і без шкоди для освоєння освітньої програми. В організаціях кінематографії, театрах, театральних і концертних організаціях, цирках допускається за згодою одного з батьків (опікуна) і дозволу органу опіки та піклування укладення трудового договору з особами, які не досягли віку чотирнадцяти років, для участі у створенні і (або) виконанні творів без шкоди здоров'ю і моральному розвитку. Трудовий договір від імені працівника в цьому разі підписується одним із батьків (опікуном). У дозволі органу опіки та піклування вказуються максимально допустима тривалість щоденної роботи й інші умови, в яких може виконуватися робота.

За даними МОП, більшість дітей працює в сільському господарстві (75–80%), близько 10% працюють в обробній промисловості, решта – у сфері обслуговування (ресторанах, магазинах, кафе тощо) [10].

Натепер міжнародно-правові заходи щодо захисту неповнолітніх як найбільш вразливих груп трудящих є достатніми та повною мірою відображають світову політику в регулюванні трудових прав окремих категорій працівників.

Законодавчі положення в зарубіжних країнах визначають мінімальний вік у разі прийому на роботу (зазвичай 15–16 років, а на небезпечні та шкідливі роботи – 18, а іноді 19 років).

Слід відзначити досвід правового регулювання праці неповнолітніх у Федеративній Республіці Німеччина, в якій охороні праці дітей і молоді приділяється більше уваги, ніж охороні праці дорослих. Основні положення охорони праці в Німеччині містяться в Законі «Про охорону праці». Чинне законодавство Німеччини забороняє використовувати як працівників дітей молодших 13 років. Законодавство відносить осіб від 13 до 15 років до категорії «дітей», до підлітків – молодих людей від 15 до 18 років. Для підлітків, які ще зобов'язані відвідувати школу протягом повного навчального дня, діють ті ж самі положення, що і для дітей в початковій і неповній середній школі. Працівникам у віці від 13 до 15 років дозволяється лише виконувати: рознесення газет, журналів, рекламних газет і листівок; роботу в приватному і фермерському господарстві та інше [11].

Загальний вік укладення трудового договору в США встановлюється Законом «Про справедливі умови праці» від 1938 року (зі змінами та доповненнями) та становить 16 років (за продовження навчання в середній школі). Слід зазначити, що вік повноліття в США – 18 років. Крім цього, є і винятки, коли вік укладення трудових відносин – 15 років; 14 років; 13 років і до 13 років (у вільний від навчання час). Зважаючи на ці обставини, ця проблема в американській науці й законодавстві розглядається в тісному взаємозв'язку з правовим регулюванням праці неповнолітніх, які виступають спеціальними суб'єктами права [12, с.156].

По-особливому в трудовому законодавстві США вирішується питання про обмеження для осіб у віці до 18 років керувати транспортними засобами. Так, жоден працівник віком до 17 років не має права керувати транспортними засобами на державних шляхах у процесі здійснення своєї трудової функції.

Найбільш цікаво в американському трудовому законодавстві вирішується питання про зміст трудово-правового статусу працівників віком від 16 до 17 років. Такі неповнолітні мають право працювати на будь-яких видах робіт, за винятком робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці. Після досягнення вісімнадцятирічного віку вони отримують право здійснювати свою трудову функцію на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці.

Необхідно відзначити, що специфічною рисою американського трудового законодавства також є встановлення особливого вікового цензу для неповнолітніх, які працюють у сільському господарстві.

Цікавим бачиться також досвід Естонії у вирішенні питань, пов'язаних із практичною реалізацією заборон на використання праці осіб, які не досягли вісімнадцяти років, у разі виконання окремих видів робіт. Згідно зі ст. 125 Закону про трудовий договір Естонії [13] трудовий договір, який був укладений: неповнолітнім віком 13–18 років без згоди одного з батьків, опікуна, піклувальника або інспектора з праці або неповнолітнім молодшим 13 років, неповнолітнім віком 15–18 років, якщо його прийом на роботу може загрожувати здоров'ю й моральності неповнолітнього або перешкоджати отриманню ним освіти, органом з розгляду трудових спорів може бути визнаний недійсним.

**Висновки і пропозиції.** З огляду на вищевикладене, доходимо висновку, що дослідження міжнародного досвіду необхідне для кращого розуміння законодавства своєї країни, для порівняльно-правового аналізу та пошуку шляхів удосконалення наявної системи. Аналізуючи працю неповнолітніх в Україні та за кордоном, можна також зробити висновок, що обсяг прав, які мають неповнолітні в зарубіжних країнах, дещо ширший, ніж в Україні, і їхні гарантії дотримуються більш суворо. На нашу думку, нашій державі треба перейняти досвід зарубіжних законодавчих розробок у частині зазначення конкретних робіт, які можливі для неповнолітніх осіб різних вікових категорій.

#### Список використаної літератури:

- Смирнов О.Н. Труд несовершеннолетних в нормах международного и российского законодательства. Трудовое право. 2012. № 16. С. 38–41.
- Конвенція Міжнародної організації праці «Про мінімальний вік для прийому на роботу» № 138 від 6 червня 1973 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054).
- Конвенція про права дитини, прийнята ООН 20 листопада 1989 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_021](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021).
- Свистельников М. Праця дітей, які не досягли 16-річного віку, потребує правового врегулювання. Право України. 1998. № 4. С. 88.
- Свистельников М. Регулювання навчання підлітків на виробництві. Право України. 1998. № 11. С. 146.
- Мединська Л.В. Правове регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. Юридичний електронний науковий журнал. 2016. № 3. С. 80–82. URL: [http://lsej.org.ua/3\\_2016/24.pdf](http://lsej.org.ua/3_2016/24.pdf)
- Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322 VIII. Відомості Верховної Ради України. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
- Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року (допрацьований 20 травня 2015 року). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 3 августа 2018 года). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).
- Охрана труда в цифрах и фактах. Направление совершенствования глобальной культуры охраны труда. URL: [http://gov.cap.ru/HOME/162/fali/OSH\\_in\\_figuresRu.pdf](http://gov.cap.ru/HOME/162/fali/OSH_in_figuresRu.pdf)
- Положение о защите детского труда (Verordnung über den Kinderarbeitsschutz (Kinderarbeitsschutzverordnung). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kindarbschv/gesamt.pdf>
- Морозов П.Е. Некоторые проблемы индивидуального трудового права США в условиях глобализации. Бизнес в законе. 2011. № 5. С. 155–159.
- Закон о трудовом договоре. Эстония. URL: [http://riic.ru/sites/default/files/zakon\\_o\\_trudovom\\_dogovore\\_estonija.pdf](http://riic.ru/sites/default/files/zakon_o_trudovom_dogovore_estonija.pdf).

#### Пузырная Н. С. Особенности регулирования труда несовершеннолетних: международный опыт для Украины

*Статья посвящена основам правового регулирования труда несовершеннолетних по действующим нормам международного и зарубежного права. В статье выявляются особенности правового регулирования труда данной категории лиц, а также связанные с этим проблемы. Отмечается, что имеющиеся отдельные недостатки и пробелы в трудовом законодательстве Украины снижают эффективность применения правовых норм по защите трудовых прав несовершеннолетних. Внесены предложения по устранению правовых пробелов и совершенствованию украинского трудового законодательства.*

**Ключевые слова:** несовершеннолетние, трудовое законодательство, правовое регулирование, международный опыт.

**Puzyrna N. S. Peculiarities of the underage labour regulation: international experience for Ukraine**

*The article is devoted to the fundamentals of the legal regulation of the underage labour according to the current norms of international and foreign law. The article deals with the peculiarities of the legal regulation of labour of this category of persons, as well as the problems related to it. It is noted, that certain disadvantages and gaps, present in the labour legislation of Ukraine, reduce the efficiency of the application of the legal norms concerning protection of labour rights of the underage. Some provisions on the legal gaps elimination and improvement of the Ukrainian labour legislation were suggested.*

**Key words:** *underage, labour legislation, legal regulation, international experience.*