

УДК 340.1

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.20>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Капітан О.І.,
*докторка філософії за спеціальністю 081 Право, доцентка,
доцентка кафедри права,
Львівський національний університет ветеринарної медицини
та біотехнологій ім. С.З. Гжицького
ORCID:0000-0002-1788-7838
e-mail: ola.kapitan1980@gmail.com*

Саміло А.В.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
начальник кафедри права та менеджменту
у сфері цивільного захисту,
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
ORCID: 0000-0003-3199-8451
e-mail: samilo_79@ukr.net*

Капітан О.І., Саміло А.В. Правове регулювання праці неповнолітніх: міжнародний досвід.

У статті здійснено комплексний аналіз позитивного міжнародного досвіду правового регулювання праці неповнолітніх осіб у контексті воєнних реалій, суспільних трансформацій та окреслення перспективних напрямів удосконалення чинного трудового законодавства України щодо праці неповнолітніх. Відзначено, що сучасна національна правова система щодо регулювання праці неповнолітніх осіб характеризується цілою низкою проблем, які потребують негайного вирішення. Зокрема, у трудовому законодавстві України не є чітко визначенні види діяльності в яких можуть працювати неповнолітні особи, відсутнє законодавче розуміння «легка робота для неповнолітніх осіб», існує розбіжність щодо мінімального віку початку трудової діяльності для неповнолітніх осіб у тих сферах, які не завдаватимуть шкоди їх здоров'ю, моральному стану, освіті.

Зауважується, що чимало проблем у процесі реалізації права на працю неповнолітніми особами виникають з приводу відсутності трудового договору або його порушення. Аналіз норм законодавства багатьох країн щодо трудового договору засвідчив, що зазвичай неповнолітні особи ототожнюються з дорослим штатом працюючих. Проте, у сфері охорони трудової діяльності, робочих годин і відпусток для них існують певні пільги, які регулюються законодавчими нормами конкретної країни. У міжнародно-правовому регулюванні проблема забезпечення охорони праці неповнолітніх осіб займає чільне місце, вирішенню якої присвячено багато конвенцій та рекомендацій МОП.

На основі проаналізованого матеріалу наголошується на необхідності імплементації певних положень законодавства зарубіжних країн дозволить покращити правове становище у сфері праці неповнолітніх осіб в Україні. Зокрема, щодо реалізації права на працю осіб молодше 14 років, які в умовах глобалізаційних викликів, воєнних реалій значно активізувалися до трудової діяльності, метою якої є не лише задоволення особистих потреб, але і засіб допомоги нашим захисникам. Відтак, захист неповнолітніх осіб від ігнорування роботодавцями закріплених вимог щодо прийняття їх на роботу та особливостей праці повинен бути пріоритетним завданням державної політики, що зможе вберегти від подальших порушень трудового законодавства.

Ключові слова: правове регулювання; праця; неповнолітня особа; праця неповнолітніх осіб; міжнародний досвід; реалізація права на працю; мінімальний вік прийняття на роботу; умови праці; легка робота; відповідальність за порушення трудових прав неповнолітніх осіб.

Kapitan O.I., Samilo A.V. Legal regulation of the work of minors: international experience.

The article provides a comprehensive analysis of the positive international experience of legal regulation of the work of minors in the context of war realities, social transformations and outlines promising areas for improving the current labor legislation of Ukraine regarding the work of minors. It is noted that the modern national legal system regarding the regulation of the work of minors is characterized by a number of problems that require immediate resolution. In particular, the labor legislation of Ukraine does not clearly define the types of activities in which minors can work, there is no legislative understanding of «light work for minors», there is a disagreement regarding the minimum age for starting work for minors in those areas that will not harm their health, moral state, education.

It is noted that many problems in the process of exercising the right to work by minors arise due to the absence of an employment contract or its violation. An analysis of the legislative norms of many countries regarding the employment contract has shown that minors are usually identified with adult employees. However, in the field of labor protection, working hours and vacations, there are certain benefits for them, which are regulated by the legislative norms of a particular country. In international legal regulation, the problem of ensuring labor protection for minors occupies a prominent place, the solution of which is devoted to many conventions and recommendations of the ILO.

Based on the analyzed material, it is emphasized that the implementation of certain provisions of the legislation of foreign countries will improve the legal situation in the field of labor of minors in Ukraine. In particular, regarding the implementation of the right to work of persons under 14 years of age, who, in the conditions of globalization challenges and military realities, have significantly increased their activity in labor, the purpose of which is not only to meet personal needs, but also a means of helping our defenders. Therefore, the protection of minors from ignoring the established requirements by employers for hiring them and the specifics of work should be a priority task of state policy, which will be able to protect against further violations of labor legislation

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

Постановка проблеми. У сучасних складних економічних умовах, що викликані цілою низкою різних чинників, зокрема довготривалою, виснажливою війною в Україні, дедалі більше неповнолітніх осіб прагне працювати з метою задоволення особистих потреб. Однак, у процесі реалізації свого права на працю перед ними постає чимало викликів і проблем, що пов'язано передусім зі застарілістю національного трудового законодавства. В Україні праця осіб молодше 14 років заборонена, а у віці від 14 до 16 років таке право вони можуть реалізовувати лише за згодою одного з батьків та наявності підтверджуючого документа, що вони працюватимуть у вільний від навчання час. З огляду на це, чимало неповнолітніх влаштовуються та працюють нелегально, без будь-якого юридичного оформлення та жодних правових гарантій, а відтак нерідко наражаються на експлуатацію праці. Не укладаючи трудового договору із неповнолітніми особами роботодавці переслідують мету отримання власної вигоди через несплату податків або їх зменшення, залучення до важких робіт чи понаднормової праці. Оскарження таких дій є доволі проблематичним через складність доведення факту виникнення трудових правовідносин, позаяк відсутній самий договір.

Особливої актуальності проблема праці неповнолітніх осіб набуває в умовах воєнного стану, коли значно зростає ризик порушення їх трудових прав. Тому, з метою забезпечення належної реалізації права на працю та відповідальності за порушення трудових прав неповнолітніх осіб, виникла необхідність у дослідженні позитивного міжнародного досвіду правового регулювання праці неповнолітніх. Слід визнати, що захист прав неповнолітніх працівників повинен бути пріоритетним завданням державної політики у сфері праці, позаяк вони є потенціалом відновлення України після війни, що зможе реалізовувати ціннісні засади громадянського суспільства, реформувати державу та правову систему загалом.

Стан опрацювання проблеми. Проблема правового регулювання праці неповнолітніх осіб була предметом дослідження значної когорти вчених різних галузей: трудового, сімейного, кримінального права, зокрема ювенальної юстиції. Однак, питання удосконалення правового регулювання праці неповнолітніх осіб у нашій державі на основі позитивного міжнародного досвіду вважаємо є не достатньо розкритим у науково-правовому дискурсі. Серед українських вчених,

які досліджували актуальні питання регулювання праці неповнолітніх осіб у зарубіжних країнах, слід відзначити: І. Бандурку, У. Бек, О. Бутько, Р. Бутинську, Л. Вакарюк, В. Вітвіцьку, С. Вишнівську, Н. Гетманцеву, Л. Золотухіну, М. Жернакову, О. Кисельову, Н. Крестовську, Л. Мединську, Н. Оніщенко, Н. Ортинську, Н. Пузирну, С. Саблука, А. Сидоренко, Т. Шлапко, М. Шумила та ін. Визнаючи значні досягнення цих вчених у розробленні задекларованої проблематики, які стали базисними для написання цієї наукової статті, вона і надалі потребує фахового розгляду на основі аналізу міжнародного досвіду.

Мета статті – здійснення комплексного аналізу позитивного міжнародного досвіду правового регулювання праці неповнолітніх осіб у контексті воєнних реалій, суспільних трансформацій та окреслення перспективних напрямів удосконалення чинного трудового законодавства України щодо праці неповнолітніх.

Виклад основного матеріалу. Сучасна національна правова система щодо регулювання праці неповнолітніх осіб характеризується цілою низкою проблем, які потребують негайного вирішення. Зокрема, у трудовому законодавстві України не є чітко визначенні види діяльності в яких можуть працювати неповнолітні особи, відсутнє законодавче розуміння «легка робота для неповнолітніх осіб», існує розбіжність щодо мінімального віку початку трудової діяльності для неповнолітніх осіб у тих сферах, які не завдаватимуть шкоди їх здоров'ю, моральному стану, освіті [1, с. 19]. Тому вважаємо, що розгляд позитивного міжнародного досвіду сприятиме визначенню шляхів удосконалення правового регулювання праці неповнолітніх осіб у нашій державі.

Як нами зазначалося, що чимало проблем у процесі реалізації права на працю неповнолітніми особами виникають з приводу відсутності трудового договору або його порушення. Проаналізувавши норми законодавства багатьох країн щодо трудового договору слід зауважити, що зазвичай неповнолітні особи ототожнюються з дорослим штатом працюючих. Проте, у сфері охорони трудової діяльності, робочих годин і відпусток для них існують певні пільги, які регулюються законодавчими нормами конкретної країни. У міжнародно-правовому регулюванні проблема забезпечення охорони праці неповнолітніх осіб займає чільне місце, вирішенню якої присвячено багато конвенцій та рекомендацій МОП.

Розглянемо особливості правового регулювання праці неповнолітніх осіб у конкретних країнах, які зумовлені віковими обмеженнями, видом діяльності тощо. Приміром, мінімальний вік для початку трудової діяльності в Єгипті становить 12 років, у Філіппінах 14 років, а в Гонконзі 15 років. У певних країнах існує диференційований підхід щодо встановлення мінімального віку трудової діяльності. Наприклад, у Перу встановлено, що мінімальним віком для праці в сфері сільського господарства є 14 років, у промисловості – 15 років, у глибоководному риболовстві – 16 років, а у портах і в морі – 18 років. Такий підхід на законодавчому рівні визначає відмінність між легкими та небезпечними видами роботами, відтак для виконання легких робіт необхідно досягнути 12 років, натомість для виконання небезпечних робіт встановлено 16 років [2, с. 66].

Позитивним щодо правового регулювання праці неповнолітніх є досвід Естонії, національним законодавством якої передбачено чіткі правила та суворі обмеження щодо прийняття на роботу цих осіб. Так, роботодавець не може укладати трудовий договір із особами у віці до 15 років чи неповнолітніми, які зобов'язані навчатися в школі, а також допускати їх до роботи, окрім випадків, передбачених частиною 4 ст. 7 Закону про трудовий договір. Разом з цим, цією статтею передбачено можливість укладення трудового договору з неповнолітніми особами віком від 13 до 14 років за умови, що вони виконуватимуть прості обов'язки і праця не призводитиме до їх фізичного чи розумового виснаження (легка робота). Приміром, для осіб цього віку дозволяється: виконання сільськогосподарських робіт (висадження, посів, полив, обробіток садових або орних культур, збір врожаю, фруктів чи ягід, очищення овочів, підготовка їх до продажу); допоміжні роботи, що виконуються у закладах торгівлі (розпакування, розміщення товарів на полицях, наклеювання етикеток і цінників, підготовка пакувальних матеріалів, пакування дрібних предметів, розповсюдження рекламних листівок); допоміжні роботи, що виконуються у закладах харчування (сервіровка столів, прибирання, миття посуду); інші роботи, що не суперечать вимогам ч. 2 та 4 ст. 7 Закону про трудові договори. Цікавим фактом є те, що естонським трудовим законодавством передбачена можливість працювати дитині вже з 7 років у виконувати незначну роботу у сфері культурної, художньої, спортивної й рекламної діяльності, сценічного мистецтва та модельного бізнесу [3]. На жаль, в українському трудовому законодавстві не має чіткого переліку робіт, які

можуть виконувати неповнолітні особи, що вимагає певного доопрацювання. Натомість, існує чіткий перелік важких робіт і робіт із небезпечними і шкідливими умовами праці, до яких заборонено долати неповнолітніх.

Гарантією праці неповнолітніх в Естонії є насамперед чітке законодавче визначення їх допустимого робочого часу: дітям віком від 7 до 12 років дозволяється 2 години вдень й 12 годин на тиждень під час навчання, а після завершення навчального року – 3 години вдень й 15 годин на тиждень; особам 13-14 років аналогічно 2 години на добу і 12 годин на тиждень у період навчання, а після завершення навчального року – 7 годин на добу й 35 годин на тиждень; для осіб, які досягнули 15-річного віку, тривалість робочого дня становить 8 годин, а робочого тижня – 40 годин [3]. Отже, згідно естонського трудового законодавства роботодавцю заборонено укладати трудовий договір з неповнолітніми особами чи допускати до такої праці, яка перевищує їх фізичні чи психологічні можливості, може завдати шкоди моральному розвитку, перешкоджає соціальній адаптації, здобутті освіти тощо. Для укладення трудового договору між неповнолітнім і роботодавцем обов'язковою має бути згода законного представника, в іншому випадку він є нікчемним.

Натомість від таких можливостей праці, які надані неповнолітнім в Естонії, у Словацькій Республіці мінімальним віком прийняття на роботу є 15 років та доволі обмежений перелік робіт, які вони можуть виконувати. Неповнолітні особи можуть виконувати легку роботу у культурних і спортивних заходах, мистецьких виставах, займатися рекламною діяльністю. Ця робота обов'язково має гарантувати збереження їх здоров'я та безпеки, не перешкоджати особистісному розвитку та навчанню. Важливим аспектом є те, що для роботи у цих сферах особи п'ятнадцятирічного віку обов'язково повинні мати дозвіл від інспекції праці за погодженням з органом охорони здоров'я. Законодавство Словацької республіки визначає допустимий робочий час для осіб до 16 років – 30 годин на тиждень, а старше 16 років – 37,5 годин [4].

Роботодавець у Словацькій Республіці може залучати неповнолітніх осіб тільки до тих робіт, які відповідають їх розумовому, фізичному і моральному розвитку та гарантують їм особливу турботу. Забороняється залучати неповнолітніх осіб до надурочної роботи чи у нічний час, однак, як виняток, неповнолітні досягнувши шістнадцятирічного можуть виконувати нічну роботу не більше однієї години, якщо це є необхідним для їх професійного навчання. Слід зауважити, що словацьким законодавством не передбачено юридичної відповідальності за порушення правових вимог щодо прийняття на роботу неповнолітніх осіб та забезпечення умов їх праці, а лише встановлено кримінальну відповідальність за експлуатацію дитячої праці – позбавлення волі від 4 до 10 років [4].

Проаналізувавши словацьке законодавство зауважимо на тих відмінностях, які існують у правовому регулюванні праці неповнолітніх в Україні та Словацькій Республіці. Так, ст. 51 КЗпП України для неповнолітніх (віком від 16 до 18 років) встановлено допустимий 36 годинний робочий тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють під час канікул) – 24 годинний. Також у нашій державі діє чітка заборона, встановлена ст. 192 КЗпП України, щодо залучення неповнолітніх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, і не передбачено жодних винятків можливості такої праці. Стосовно юридичної відповідальності ст. 265 КЗпП України вказує, що юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу із-за порушення вимог законодавства про працю, окрім передбачених випадків цією статтею – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення [5]. Безумовно, ця норма не є чіткою для визначення відповідальності за правопорушення з боку роботодавців щодо неповнолітніх осіб. Однак вважаємо, що її наявність як загального положення може ефективно застосовуватися у захисті неповнолітніх та притягненні до відповідальності роботодавців. Також, ст. 150 Кримінального Кодексу України передбачено кримінальну відповідальність за експлуатацію неповнолітніх, які не досягнули визначеного законодавством віку для працевлаштування [6].

Щодо досвіду європейських країн, то, приміром, Трудовим кодексом Франції встановлено заборону праці неповнолітніх осіб до досягнення ними шістнадцятирічного віку та закінчення навчання в школі. Разом з тим, допускаються певні можливості праці особам 14-річного віку під час шкільних канікул [7]. Згідно Конституції Німеччини забороняється використовувати працю осіб, які не мають тринадцяти років. Після досягнення цього віку неповнолітні, за згодою батьків, можуть працювати три години вдень на збиранні врожаю і не більше як дві години, якщо збирають м'ячі на тенісному корті або розносять газети. Ценз для отримання постійної роботи становить

п'ятнадцять років, але якщо особа цього віку навчається, то вона може працювати лише у вільний від навчання час не більше трьох годин вдень. Для неповнолітніх осіб у віці від 15 до 18 років визначено тривалість робочого часу не більше ніж 40 годин на тиждень і 8 годин вдень та чотири тижні поспіль. Також німецьким законодавством передбачені гарантії неповнолітнім щодо їх відпустки та обґрунтованого звільнення [8]. Загалом, ці положення є визначені й нашим національним законодавством, що фактично посилює проголошений нашою державою євроінтеграційний вектор розвитку.

Національним законодавством Польщі встановлено заборону приймати на роботу осіб до 16 років. Обов'язковою умовою початку трудової діяльності є закінчення гімназії, наявність медичного висновку, який підтверджує, що робота цього виду не загрожуватиме стану здоров'я такої особи [9]. Також дозволяється працевлаштування з 15-річного віку з метою професійного навчання або за умови виконання легкої роботи. Неповнолітні особи не можуть працювати більше 6 годин на день та надурочно і вночі. Загалом робочий час неповнолітніх, 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 неповнолітніх [10]. Слід відзначити, що на протигагу законодавству попередніх країн, трудове законодавство Польської Республіки надає можливість роботодавцям, на основі згоди лікаря з охорони праці та затвердження уповноваженим інспектором праці, самостійно визначити перелік видів робіт, які може виконувати конкретний неповнолітній [11].

У країнах англо-американської системи права (Великобританія, США, Канада, Австралія) також встановлені спеціальні норми щодо правового регулювання праці неповнолітніх осіб. Для них заборонено працювати під час навчання у школі, передбачені гарантії трудового часу, дозволено працювати не більше трьох годин у звичайний навчальний день та 18 годин на тиждень; у вихідні та під час канікул – не більше 8 годин на день та не більше 40 годин на тиждень. Встановлено заборону щодо нічної роботи, так у законодавстві цих країн визначено початок робочої зміни не раніше сьомої години ранку та її завершення не пізніше 19 години [2, с. 66]. Правове регулювання праці неповнолітніх цих країн потребує окремого розгляду, позаяк у них існують свої правові стандарти, які передбачають чіткий перелік видів робіт для неповнолітніх осіб та їх правові гарантії.

Висновки. На основі проаналізованого нами матеріалу можемо підсумувати, що у більшості демократичних країнах світу встановлені чіткі стандарти правового регулювання праці неповнолітніх. Вважаємо, що імплементація певних положень законодавства зарубіжних країн дозволить покращити правове становище у сфері праці неповнолітніх осіб в Україні. Зокрема, щодо реалізації права на працю осіб молодше 14 років, які в умовах глобалізаційних викликів, воєнних реалій значно активізувалися до трудової діяльності, метою якої є не лише задоволення особистих потреб, але і засіб допомоги нашим захисникам. Відтак, захист неповнолітніх осіб від ігнорування роботодавцями закріплених вимог щодо прийняття їх на роботу та особливостей праці повинен бути пріоритетним завданням державної політики, що зможе вберегти від подальших порушень трудового законодавства.

Аналіз міжнародного досвіду засвідчив, що обсяг прав, які мають неповнолітні особи у зарубіжних країнах є значно ширшими аніж в Україні та гарантії їх дотримання ретельно аналізуються державою. Отже, дослідження міжнародного досвіду є вкрай необхідним для правового регулювання праці неповнолітніх в Україні та пошуку шляхів його удосконалення

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Боков О.В. Правові питання регулювання праці неповнолітніх в Україні (в контексті адаптації національного законодавства до міжнародної правової бази країн Європейського союзу). *Державно-управлінські студії*. 2017. № 2. С. 15–21.
2. Золотухіна Л.О., Сидоренко А.А. Правове регулювання праці неповнолітніх: національний та міжнародний досвід. *Молодий вчений*. 2021. № 6 (94). С. 64–67.
3. Закон про трудовий договір. *Офіційний сайт Посольства України в Естонській Республіці*. URL: <https://estonia.mfa.gov.ua/spivrobotnictvo/106-torgovelyno-jekonomichne-spivrobotnictvo/osnovni-umovi-trudovogo-zakonodavstva-estoniyi> (дата звернення: 09.06.2025).
4. Labor Code of Slovak Republic – Slovakia. Collection of Laws. Years 2001–2012. URL: <https://www.employment.gov.sk/fles/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/>

- zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf (дата звернення: 09.06.2025).
5. Кодекс законів про працю України. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.06.2025).
 6. Кримінальний кодекс України. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 09.06.2025).
 7. French Labour Code. URL: www.d2rqfo7jzwsuwpcloudfront.net/wp-content/upeacas/2016/09/Labour=Code=Franch_fnal.pdf (дата звернення: 09.06.2025).
 8. Basic Law for the Federal Republic of Germany, 23 May 1949 (Last amended on 13 July 2017). URL: www.ltg_letstellservice.de/pdf/80201000.pdf (дата звернення: 09.06.2025).
 9. Polish Labour Code, 1997. URL: www.en.pollub.pl/fles/17/attachment/98_Polish-Labour-Code,1997.pdf (дата звернення: 09.06.2025).
 10. The Polish Labour Code of 26 June 1974 / International Labour Organization. URL: https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=45181 (дата звернення: 09.06.2025).
 11. 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: 09.06.2025).