

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**ТОВТ ТИНДЕ ОЛЕКСАНДРІВНА**

УДК 347.98

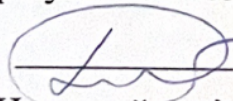
**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ**  
**ТА ДЕРЖАВАХ СХІДНОЇ ЄВРОПИ (ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ**  
**АСПЕКТ)**

Спеціальність 081 – Право

Галузь знань: 08 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.



Тинде ТОВТ

Науковий керівник: Марія МЕНДЖУЛ, доктор юридичних наук, професор.

Ужгород – 2026

## АНОТАЦІЯ

*Товт Т. О.* Правове регулювання праці неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи (порівняльно-правовий аспект). – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (08 – Право). – Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет», МОН України, Ужгород, 2026.

У дисертаційному дослідженні представлено результати системного та комплексного теоретико-прикладного та компаративного аналізу правового регулювання праці неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи.

Проведений аналіз дає підстави виокремити у генезі правових засад регулювання праці неповнолітніх у європейських державах п'ять послідовних періодів. Перший, первинний етап, охоплює час від найдавніших цивілізацій до середньовіччя і пов'язаний із початковими спробами врегулювання дитячої праці через інститут учнівства та виробничого навчання. Наступний, середньовічний етап (XIII–XVIII століття), характеризується розвитком ремісничих цехів, поширенням тривалого професійного навчання неповнолітніх і появою ремісничих статутів, спрямованих на певне впорядкування доступу до фаху. Третій етап, що припадає на період від XVIII до кінця XIX століття, відображає трансформації під впливом промислової революції, коли змінюються підходи до професійної підготовки молоді та вперше з'являються спеціальні законодавчі акти, які обмежують використання праці дітей. Четвертий етап пов'язаний зі становленням міжнародних стандартів у XX столітті, що розпочалося зі створення міжнародних інституцій і супроводжувалося ухваленням конвенцій, спрямованих на захист прав неповнолітніх працівників. Нарешті, сучасний етап, який триває від кінця XX століття донині, зосереджується на протидії новітнім формам експлуатації, включаючи ризики, пов'язані з цифровізацією та кіберсередовищем.

У результаті аналізу становлення міжнародних стандартів захисту неповнолітніх працівників та заборони дитячої праці проведено таку періодизацію: перший етап від 1890 року до 1918 року (початковий етап, який характеризується початком дискусій на міжнародному рівні про потребу регулювання праці неповнолітніх і заборону їх залучення до небезпечних та важких робіт); другий етап від 1919 року до 1972 р. (базовий етап, що розпочався із створення МОП та характеризується переважно поступовим обмеженням праці неповнолітніх); третій етап від 1973 року до 1998 р. (наступний етап розпочався із прийняття Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу від 26.06.1973 № 138 та тривав до початку глобалізаційних процесів); сучасний етап, розпочався з 1999 року та триває досі (початок цього етапу пов'язуємо з прийняттям Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17.06.1999 № 182, триває до сучасних днів та характеризується у аспекті глобальної справедливості приведення правозастосування у всіх державах до вимог універсальних міжнародних стандартів задля викорінення всіх форм дитячої праці).

На основі порівняльно-правового аналізу законодавства України та держав Східної Європи встановлено, що у всіх державах простежується єдність базового легального підходу до мінімального віку допуску до праці, який здебільшого встановлюється на рівні 15-16 років. При цьому 16 років розглядається як загальний вік набуття повної трудової правосуб'єктності в Україні, Польщі, Румунії, Угорщині та Молдові, тоді як 15 років встановлено у Чехії, Словаччині та Сербії. Знижений вік для працевлаштування неповнолітніх з 15 років (у Молдові, Угорщині, Румунії, Словаччині та Польщі) чи з 14 років (Україні, Чехії) допустимий тільки за наявності письмової згоди батьків або законних представників, наявності різних обмежуючих умов (наприклад, завершення обов'язкової шкільної освіти, коли робота не заважає здобуттю освіти та розвитку, виконання лише легкої роботи тощо). За загальним правилом, працевлаштування осіб молодше 15 років (чи

14 років) заборонено у більшості держав, за винятком особливих випадків (культура, мистецтво, спорт) із спеціальними дозволами чи регулюванням. Такий підхід відповідає міжнародним стандартам, насамперед Конвенціям МОП та відображає баланс між правом дитини на працю та обов'язком держави забезпечувати її належний розвиток.

Виявлено, що обов'язковість письмової форми трудового договору з неповнолітнім є універсальною вимогою в Україні та державах Східної Європи. Письмовий договір виконує не лише формально-юридичну, а й захисну функцію, оскільки фіксує істотні умови праці та дозволяє державним органам здійснювати ефективний контроль за дотриманням прав неповнолітніх працівників. У ряді країн укладення договору без дотримання письмової форми тягне за собою недійсність або юридичну відповідальність роботодавця.

Доведено, що згода батьків або законних представників є ключовою умовою укладення трудового договору з особами, які не досягли 18 років, у більшості досліджених держав (Україна, Молдова, Сербія, Румунія, Угорщина). У цьому контексті згода виконує функцію додаткової гарантії захисту інтересів дитини, компенсуючи обмежену цивільну дієздатність неповнолітнього. Водночас у деяких державах (Словаччина, Чехія) обмеження пов'язані не із згодою батьків, а із фактом завершення обов'язкового навчання, що свідчить про різні моделі гарантій прав неповнолітніх працівників у державах Східної Європи.

Обґрунтовано, що характерною рисою всіх розглянутих правових систем є посилений охоронний режим праці неповнолітніх, який проявляється у скороченій тривалості робочого часу, забороні нічної та надурочної роботи, а також обмеженні залучення до важких, шкідливих або небезпечних робіт. У державах ЄС ці положення значною мірою уніфіковані під впливом директив Європейського Союзу, тоді як у інших державах Східної Європи (Україна,

Молдова, Сербія) вони імплементуються через національні норми з урахуванням міжнародних стандартів.

Доведено, що важливою спільною гарантією є обов'язковість попереднього медичного огляду для неповнолітніх працівників, який має на меті запобігання шкоді їхньому фізичному та психічному здоров'ю. У деяких державах (Сербія, Молдова) медичний висновок прямо визначається як умова законності укладення трудового договору, що підкреслює пріоритет охорони здоров'я дитини над економічними інтересами роботодавця.

Обґрунтовано, що законодавство України та держав Східної Європи має єдину концептуальну модель праці неповнолітніх, яку можна назвати захисною із посиленими гарантіями, що включає: спеціальну трудову правосуб'єктність неповнолітніх; підвищені соціально-правові гарантії праці неповнолітніх; активну участь батьків/законних представників та держави у захисті прав дитини під час залучення її до праці.

Досліджено особливості здійснення основних трудових прав неповнолітніх працівників, у тому числі права на відпочинок, а також порядок притягнення їх до відповідальності.

Доведено, що з метою удосконалення правового регулювання праці неповнолітніх в Україні доцільно внести низку змін до Кодексу законів про працю України, спрямованих на більш чітке визначення особливостей їх трудового статусу. Передусім пропонується доповнити статтю 187 цього Кодексу положенням про диференційовані правові режими праці залежно від віку неповнолітніх. Зокрема, йдеться про запровадження режиму ранньої трудової соціалізації для осіб 14-15 років, які можуть виконувати лише легку роботу за умови дотримання вимог щодо навчання, безпеки для здоров'я та наявності письмової згоди батьків. Для осіб віком 16–18 років доцільно закріпити режим професійної адаптації, що передбачає добровільне працевлаштування із забезпеченням спеціальних гарантій захисту. Водночас для дітей до 14 років пропонується передбачити винятковий режим праці, який

допускається лише у чітко визначених сферах, таких як творчість, спорт чи реклама, за умови дозволу органів опіки та піклування і відсутності шкоди інтересам дитини.

Крім того, важливим кроком є уточнення положень Кодексу законів про працю України щодо тривалості робочого часу та гарантій припинення трудових відносин. Зокрема, статтю 51 пропонується доповнити нормою, яка встановлює максимальне тижневе навантаження для неповнолітніх: до 12 годин для осіб до 16 років і до 24 годин для осіб віком 16-18 років як у навчальній, так і в канікулярній періоди. Окрему увагу слід приділити посиленню автономії неповнолітніх у сфері трудових правовідносин шляхом внесення змін до статті 38 цього ж Кодексу, які надають їм право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у будь-який момент і з будь-яких підстав. Такі зміни спрямовані на забезпечення більш гнучкого та безпечного залучення неповнолітніх до праці з урахуванням їх вікових особливостей і потреб розвитку.

**Ключові слова:** трудові відносини, гідність, принцип рівності, неповнолітні, діти, батьки, працевлаштування, трудовий договір, право на відпочинок, відпустка, робочий час, оплата праці, відповідальність, соціальна держава, Східна Європа.

## SUMMARY

*Tovt T.O.* Legal regulation of labor of minors in Ukraine and the countries of Eastern Europe (comparative legal aspect). - Qualified scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in the speciality 081 “Law” (08 - Law). – State University “Uzhhorod National University”, Ministry of Education and Science of Ukraine, Uzhhorod, 2026.

The dissertation study presents the results of a systematic and comprehensive theoretical, applied and comparative analysis of the legal regulation of the labor of minors in Ukraine and the countries of Eastern Europe.

The analysis conducted provides grounds to distinguish five consecutive periods in the genesis of the legal principles of the regulation of the labor of minors in European countries. The first, primary stage, covers the time from the most ancient civilizations to the Middle Ages and is associated with the initial attempts to regulate child labor through the institution of apprenticeship and industrial training. The next, medieval stage (XIII-XVIII centuries), is characterized by the development of craft workshops, the spread of long-term vocational training of minors and the emergence of craft statutes aimed at a certain regulation of access to the profession. The third stage, which falls on the period from the 18th to the end of the 19th century, reflects the transformations under the influence of the industrial revolution, when approaches to the professional training of young people change and special legislative acts appear for the first time that restrict the use of child labor. The fourth stage is associated with the formation of international standards in the 20th century, which began with the creation of international institutions and was accompanied by the adoption of conventions aimed at protecting the rights of underage workers. Finally, the modern stage, which lasts from the end of the 20th century to the present day, focuses on countering new forms of exploitation, including the risks associated with digitalization and the cyber environment. As a result of the analysis of the formation of international standards for the protection of

underage workers and the prohibition of child labor, the following periodization was carried out: the first stage from 1890 to 1918 (the initial stage, characterized by the beginning of discussions at the international level about the need to regulate the work of underage workers and prohibit their involvement in dangerous and heavy work); the second stage from 1919 to 1972 (the basic stage, which began with the creation of the ILO and is characterized mainly by the gradual restriction of child labor); the third stage from 1973 to 1998 (the next stage began with the adoption of the Convention on the Minimum Age for Admission to Employment of 26.06.1973 No. 138 and lasted until the beginning of globalization processes); the modern stage, which began in 1999 and continues to this day (the beginning of this stage is associated with the adoption of the Convention on the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor of 17.06.1999 No. 182, continues to this day and is characterized in terms of global justice by bringing law enforcement in all states to the requirements of universal international standards in order to eradicate all forms of child labor).

As a result of the analysis of the formation of international standards for the protection of minors and the prohibition of child labor, the following periodization was carried out: the first stage from 1890 to 1918 (the initial stage, which is characterized by the beginning of discussions at the international level about the need to regulate the work of minors and the prohibition of their involvement in dangerous and heavy work); the second stage from 1919 to 1972 (the basic stage, which began with the creation of the ILO and is characterized mainly by the gradual restriction of the work of minors); the third stage from 1973 to 1998 (the next stage began with the adoption of the Convention on Minimum Age for Admission to Employment of 26.06.1973 No. 138 and lasted until the beginning of globalization processes); the modern stage, which began in 1999 and continues to this day (the beginning of this stage is associated with the adoption of the Convention on the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor of 17.06.1999 No. 182, continues to this day and is characterized in terms of

global justice by bringing law enforcement in all states into line with the requirements of universal international standards for the eradication of all forms of child labor).

Based on a comparative legal analysis of the legislation of Ukraine and the countries of Eastern Europe, it has been established that in all states there is a unity of the basic legal approach to the minimum age for admission to work, which is mostly set at 15-16 years. At the same time, 16 years is considered the general age of full legal personality in Ukraine, Poland, Romania, Hungary and Moldova, while 15 years is set in the Czech Republic, Slovakia and Serbia. A lower age for employment of minors from 15 years (in Moldova, Hungary, Romania, Slovakia and Poland) or from 14 years (in Ukraine, the Czech Republic) is permissible only with the written consent of parents or legal representatives, the presence of various restrictive conditions (for example, completion of compulsory school education, when work does not interfere with education and development, performing only light work, etc.). As a general rule, employment of persons under 15 years of age (or 14 years of age) is prohibited in most states, except in special cases (culture, art, sports) with special permits or regulation. This approach complies with international standards, primarily the ILO Conventions, and reflects the balance between the child's right to work and the state's obligation to ensure its proper development.

It has been found that the mandatory written form of an employment contract with a minor is a universal requirement in Ukraine and Eastern European countries. A written contract performs not only a formal and legal function, but also a protective function, as it fixes the essential working conditions and allows state bodies to exercise effective control over compliance with the rights of minor workers. In a number of countries, concluding a contract without observing the written form entails invalidity or legal liability of the employer.

It is proven that the consent of parents or legal representatives is a key condition for concluding an employment contract with persons under the age of 18 in most of the studied countries (Ukraine, Moldova, Serbia, Romania, Hungary). In

this context, consent serves as an additional guarantee of protection of the interests of the child, compensating for the limited civil capacity of the minor. At the same time, in some countries (Slovakia, Czech Republic) the restrictions are not related to the consent of parents, but to the fact of completion of compulsory education, which indicates different models of guarantees of the rights of minor workers in the countries of Eastern Europe. It is substantiated that a characteristic feature of all the considered legal systems is the enhanced protective regime of labor of minors, which is manifested in the reduced duration of working hours, the ban on night and overtime work, as well as restrictions on involvement in heavy, harmful or dangerous work. In the EU countries, these provisions are largely unified under the influence of European Union directives, while in other Eastern European countries (Ukraine, Moldova, Serbia) they are implemented through national regulations taking into account international standards.

It is proven that an important common guarantee is the mandatory preliminary medical examination for minor workers, which aims to prevent harm to their physical and mental health. In some countries (Serbia, Moldova), a medical opinion is directly defined as a condition for the legality of concluding an employment contract, which emphasizes the priority of the child's health protection over the economic interests of the employer.

It is substantiated that the legislation of Ukraine and the countries of Eastern Europe has a single conceptual model of the work of minors, which can be called protective with enhanced guarantees, which includes: special labor legal personality of minors; increased socio-legal guarantees of the work of minors; active participation of parents/legal representatives and the state in protecting the rights of the child when engaging him in work.

The features of the exercise of the basic labor rights of minor workers, including the right to rest, as well as the procedure for holding them accountable, have been studied. It has been proven that in order to improve the legal regulation of the labor of minors in Ukraine, it is advisable to make a number of amendments

to the Labor Code of Ukraine aimed at more clearly defining the features of their labor status. First of all, it is proposed to supplement Article 187 of this Code with a provision on differentiated legal labor regimes depending on the age of minors. In particular, this concerns the introduction of a regime of early labor socialization for persons aged 14-15, who can perform only light work subject to compliance with the requirements for training, health safety and the presence of written consent of parents. For persons aged 16-18, it is advisable to establish a regime of professional adaptation, which provides for voluntary employment with the provision of special guarantees of protection. At the same time, for children under 14 years of age, it is proposed to provide for an exceptional work regime, which is allowed only in clearly defined areas, such as creativity, sports or advertising, subject to the permission of the guardianship and trusteeship authorities and the absence of harm to the interests of the child. In addition, an important step is to clarify the provisions of the Labor Code of Ukraine regarding the duration of working hours and guarantees for termination of employment relations. In particular, it is proposed to supplement Article 51 with a norm that establishes the maximum weekly workload for minors: up to 12 hours for persons under 16 years of age and up to 24 hours for persons aged 16-18 years of age, both during school and vacation periods. Special attention should be paid to strengthening the autonomy of minors in the field of labor relations by amending Article 38 of the same Code, which gives them the right to terminate an employment contract on their own initiative at any time and for any reason. Such changes are aimed at ensuring more flexible and safe involvement of minors in work, taking into account their age characteristics and developmental needs.

**Key words:** labor relations, dignity, principle of equality, minors, children, parents, employment, employment contract, right to rest, vacation, working hours, wages, responsibility, welfare state, Eastern Europe.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Дрогомерецька І.В., Товт Т.О., Захарчук І.В. Законодавче регулювання захисту прав працівників в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. С. 157-160. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/36>.

2. Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. О., Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 125-131. DOI: <https://doi.org/10.32782/392253>.

3. Товт Т. О. Генеза правових засад регулювання праці неповнолітніх в окремих європейських державах. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 3. Ч. 1. С. 564-568. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.86>.

4. Товт Т. О. Становлення міжнародних універсальних стандартів регулювання праці неповнолітніх. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2025. № 89. Т. 2. С. 217-221. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.32>.

5. Товт Т. О. Трудова правосуб'єктність неповнолітніх працівників: особливості та проблеми у правовому регулюванні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2025. № 92. Т. 2. С. 247-251. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.33>.

*Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

6. Товт Т. О. Сучасні проблеми у сфері захисту праці неповнолітніх: порівняльний аспект / *Проблеми забезпечення інформаційної безпеки в міжнародному співробітництві*: матеріали міжнародної наукової-практичної конференції (05 вересня 2025 р., Ужгород). ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2025. С. 232-235.

7. Товт Т. О. Становлення гарантій щодо захисту праці неповнолітніх у США / *Проблеми правового регулювання забезпечення особистих немайнових прав особи та прав на віртуальні активи в умовах цифровізації*: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (10 квітня 2025 р., Ужгород-Піза). Ужгород: ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2025. С. 171-173.

8. Tóth T.O. Nyelvi akadálymentesítés a közéletben: miért is fontos?/ *Határonkon átnyúló nyelvi akadálymentesítés a közéletben: nemzetközi interdiszceplináris konferencia* (2025. november 25.-26., Beregszász), 2025. 52-53 o.

9. Товт Т. О. Нормативні гарантії щодо робочого часу неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи / *Сімейні (родинні) цінності в умовах гібридної війни*: матеріали Всеукраїнського круглого столу (20 грудня 2025 р., м. Одеса). Одеса: Фенікс, 2026. С. 151-154.

*Наукові праці, які додатково відображають результати дисертації:*

10. Возняковська К. А., Товт Т. О., Поліщук О. А. Особливості ведення господарської діяльності в умовах війни. *Юридичний бюлетень*. 2022. № 24. С. 25-32. DOI: <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2022.24.03>

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	15
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ .....	27
1.1. Генеза правових засад регулювання праці неповнолітніх .....	27
1.2. Міжнародні стандарти регулювання праці неповнолітніх.....	55
Висновки до розділу 1 .....	82
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ В УКРАЇНІ ТА ДЕРЖАВАХ СХІДНОЇ ЄВРОПИ	84
2.1. Гарантії права на працю неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи .....	84
2.2. Особливості укладення трудових договорів неповнолітніми працівниками за законодавством України та держав Східної Європи.....	103
2.3. Припинення трудових відносин із неповнолітніми: порівняльний аналіз .....	122
Висновки до розділу 2 .....	138
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ОСНОВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ .....	142
3.1. Робочий час для неповнолітніх: порівняльний аналіз .....	142
3.2. Право на відпустки за законодавством України та держав Східної Європи .....	161
3.3. Притягнення до відповідальності неповнолітніх працівників .....	178
Висновки до розділу 3 .....	200
ВИСНОВКИ.....	204
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	213
ДОДАТКИ.....	237

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Актуальність дослідження правового регулювання праці неповнолітніх зумовлена насамперед необхідністю належного забезпечення прав і свобод дітей у сфері трудових відносин. У сучасних соціально-економічних умовах неповнолітні дедалі частіше залучаються до праці, що, з одного боку, сприяє їх соціалізації, а з іншого створює ризики експлуатації, порушення прав на освіту та здоров'я. Саме тому питання ефективного правового захисту цієї категорії осіб потребує постійного наукового аналізу та вдосконалення.

Особливої ваги ця проблема набуває в Україні в умовах трансформаційних процесів, євроінтеграції та гармонізації законодавства з міжнародними стандартами. Вивчення національного правового регулювання у співвідношенні з нормами міжнародного права та практикою інших держав дозволяє виявити прогалини, колізії та недоліки у чинній системі правового захисту неповнолітніх працівників. Це створює підґрунтя для формування більш ефективних механізмів реалізації їх трудових прав.

Порівняльно-правовий аспект дослідження є важливим з огляду на те, що держави Східної Європи мають подібний історичний досвід, соціально-економічні умови та правові традиції. Водночас кожна з них виробила власні підходи до регулювання праці неповнолітніх, що дає змогу проаналізувати різні моделі правового забезпечення, оцінити їх ефективність і визначити можливості імплементації кращих практик у національне законодавство України.

Суттєвого значення в сучасних умовах набуває вплив цифровізації на сферу праці неповнолітніх. Розвиток цифрових платформ, дистанційної зайнятості та гіг-економіки відкриває нові можливості для залучення молоді до трудової діяльності, водночас ускладнюючи механізми державного контролю за дотриманням трудових прав. Відсутність чітких правових меж щодо онлайн-зайнятості неповнолітніх, питання захисту персональних даних,

а також ризику прихованої експлуатації в цифровому середовищі зумовлюють необхідність глибокого наукового аналізу та вдосконалення правового регулювання з урахуванням сучасних технологічних викликів.

Не менш важливим чинником, що підсилює актуальність дослідження, є вплив воєнних ризиків та збройних конфліктів на становище неповнолітніх у сфері праці. В умовах війни зростає вразливість дітей до економічної експлуатації, примусової праці та залучення до небезпечних видів діяльності. Порушення звичних соціальних зв'язків, зниження рівня життя населення та обмежений доступ до освіти змушують багатьох неповнолітніх передчасно вступати у трудові відносини. У такій ситуації особливої актуальності набуває вивчення ефективності правових механізмів захисту їхніх прав як в Україні, так і в інших державах Східної Європи, що дозволяє сформувати комплексні підходи до мінімізації негативних наслідків та посилення гарантій безпеки і захисту дітей.

Водночас на дисертаційному рівні вказаній проблематиці приділено не достатньо уваги. Так, у дисертації Абдель Фатах А. С. «Правове регулювання праці неповнолітніх в Україні та в зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аналіз» проаналізовано загальнотеоретичні засади регулювання праці неповнолітніх осіб, зокрема розкрито сутність і правову природу категорії «неповнолітня особа», здійснено історико-правовий аналіз становлення їх трудового статусу, окрему увагу приділено особливостям правового статусу неповнолітніх у сучасних умовах, впливу різних диференціюючих чинників, міжнародним стандартам і гарантіям, а також питанням гармонізації законодавства України з правом Європейського Союзу. Водночас у роботі залишилися поза належною увагою окремі практичні аспекти застосування норм трудового права щодо неповнолітніх, укладення ними трудових договорів, гарантій здійснення окремих трудових прав, у тому числі права на відпочинок, а також регулювання робочого часу та відповідальності неповнолітніх.

Загальнотеоретичні засади дисертаційної роботи базуються на працях таких науковців у сфері трудового та цивільного права як Н. Б. Болотіна, С. Б. Булеца, В. С. Венедіктов, С. Д. Гринько, І. В. Давидова, М. І. Іншин, В. В. Заборовський, Т. В. Колеснік, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, М. В. Менджул, Є. С. Назимко, Н. В. Ортинська, Н. М. Оніщенко, О. С. Пашков, О. С. Реус, С. А. Саблук, Д. І. Сіроха, О. Я. Трагнюк, Г. І. Чанишева, В. І. Фрідманська, О. М. Ярошенко та багатьох інших.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** Роботу виконано відповідно до науково-правового напрямку дослідження ДВНЗ «Ужгородський національний університет» «Актуальні проблеми законодавства України в контексті розвитку європейського приватного права» (номер державної реєстрації 0115U003901).

**Мета і завдання дослідження.** Мета дослідження полягає у розкритті на основі порівняльно-правового аналізу законодавства України та держав Східної Європи правових гарантій при працевлаштуванні неповнолітніх, здійснення ними основних трудових прав.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі основні *завдання* дослідження:

- здійснити аналіз теоретико-методологічних підходів щодо регулювання праці неповнолітніх осіб;
- дослідити генезу правових засад регулювання праці неповнолітніх;
- виокремити тенденції розвитку міжнародних стандартів регулювання праці неповнолітніх;
- встановити гарантії права на працю неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи;
- виявити особливості укладення трудових договорів неповнолітніми працівниками за законодавством України та держав Східної Європи;

- дослідити припинення трудових відносин із неповнолітніми;
- здійснити порівняльний аналі робочого часу для неповнолітніх;
- дослідити право на відпустки за законодавством України та держав Східної Європи;
- проаналізувати притягнення до відповідальності неповнолітніх працівників;
- розробити рекомендації для покращення трудового законодавства України у сфері регулювання праці неповнолітніх.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають під час працевлаштування неповнолітніх осіб.*

*Предметом дослідження є праця неповнолітніх, виконання ними трудової функції, здійснення трудових прав.*

**Методи дослідження.** Для досягнення поставленої мети під час написання дисертаційної роботи, розкриття теми не тільки з теоретичних, але й практичних аспектів було застосовано системно загальні та спеціальні методи наукового пізнання. Так, були використані такі методи як історичний метод, статистичний метод, діалектичний метод, формально-логічний метод, порівняльно-правовий метод, системно-структурний метод, аналіз, синтез, метод моделювання, тощо.

Використання *історичного методу* дозволило виявити закономірність становлення та розвитку правових засад регулювання праці неповнолітніх у європейських державах, а також запропонувати авторську періодизацію (підрозділ 1.1). *Діалектичний метод* допоміг визначити зміни у міжнародних стандартах регулювання праці неповнолітніх, а також гарантіях права на працю неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи (підрозділи 1.2, 2.1). *Статистичний метод* дозволив порівняти різні емпіричні дані із України та держав Східної Європи щодо здійснення окремих трудових прав неповнолітніми (розділ 3). *Системно-структурний метод* надав можливість ретельно розглянути особливості укладення та припинення трудових

договорів неповнолітніми працівниками за законодавством України та держав Східної Європи (підрозділи 2.2, 2.3). За допомогою *порівняльно-правового методу* були виявлені особливості працевлаштування та здійснення основних трудових прав неповнолітніми працівниками за законодавством України та держав Східної Європи (розділи 2 та 3). *Формально-логічний метод* сприяв з'ясуванню основних понять та категорій, які використовуються в теорії трудового права (підрозділи 2.1, 3.1, 3.2, 3.3.).

*Емпіричну основу* дослідження становлять рішення Конституційного Суду України, роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, правові позиції Верховного Суду, а також статистичні дані як в Україні, так і європейських та інших держав.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в тому, що дисертаційна робота є першим комплексним компаративним дослідженням правового регулювання праці неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи.

Основні результати дослідження, які містять наукову новизну, наступні:  
*уперше:*

1) на основі порівняльно-правового аналізу запропоновано авторський підхід до періодизації генези правових засад регулювання праці неповнолітніх у європейських державах: первинний етап, що характеризується початковими спробами регулювати працю дітей через інститут учнівства та виробничого навчання (з найдавніших часів, зокрема у стародавньому Єгипті, Вавилоні, Римі, етап тривав до середньовіччя); середньовічний етап (із XIII до XVIII століття, характеризується розвитком ремісничих цехів, поширеного професійного навчання неповнолітніх, що могло тривати до семи років, а також прийняттям ремісничих статутів, які мали на меті забезпечити більш рівний доступ до професійного учнівства); етап першої трансформації під впливом промислової революції (із XVIII до кінця XIX століття, характеризується змінами у професійному навчанні та залученні

неповнолітніх, здобуття ними STEM освіти та навичок, у вказаний період були прийняті у європейських державах перші спеціалізовані законодавчі акти, що обмежували застосування праці неповнолітніх); етап становлення міжнародних стандартів регулювання праці неповнолітніх та захисту їх прав (період впродовж XX століття, і розпочався із заснування Міжнародної асоціації з трудового законодавства для сприяння положенням про дитячу працю у 1900 році, характеризується прийняттям низки міжнародних конвенцій що гарантують обмеження застосування праці неповнолітніх, а також їх захист); сучасний етап (кінець XX століття – триває досі, характеризується боротьбою із окремими проявами порушень та неправомірного залучення до праці неповнолітніх, ризиками цифровізації та кіберексплуатації неповнолітніх працівників);

2) запропоновано у становленні міжнародних стандартів захисту неповнолітніх працівників та забороні дитячої праці виділити такі періоди: 1) перший етап від 1890 року до 1918 року (початковий етап, який характеризується початком дискусій на міжнародному рівні про потребу регулювання праці неповнолітніх і заборону їх залучення до небезпечних та важких робіт); 2) другий етап від 1919 року до 1972 р. (базовий етап, що розпочався із створення МОП та характеризується переважно поступовим обмеженням праці неповнолітніх); 3) третій етап від 1973 року до 1998 р. (наступний етап розпочався із прийняття Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу від 26.06.1973 № 138 та тривав до початку глобалізаційних процесів); 4) сучасний етап, розпочався з 1999 року та триває досі (початок цього етапу пов'язуємо з прийняттям Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17.06.1999 № 182, триває досі та характеризується у аспекті глобальної справедливості приведення правозастосування у всіх державах до вимог універсальних міжнародних стандартів задля викорінення всіх форм дитячої праці);

3) встановлено, що законодавство України та держав Східної Європи має наближену концептуальну модель до регулювання праці неповнолітніх, яку можна назвати захисною із посиленими гарантіями, що обумовлено: спеціальну трудову правосуб'єктність неповнолітніх; підвищені соціально-правові гарантії праці неповнолітніх; активну участь батьків/законних представників та держави у захисті прав дитини під час залучення її до праці.

4) виявлено спільний підхід до визначення мінімального віку працевлаштування неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи, який зазвичай передбачає вік 15-16 років, при цьому 16 років у більшості країн є загальним віком повної трудової правосуб'єктності, тоді як у частині держав цей поріг встановлено на рівні 15 років. Допуск до роботи у більш ранньому віці можливий лише за згодою батьків чи законних представників і за умови дотримання обмежень, пов'язаних із навчанням та характером праці. Працевлаштування дітей молодшого віку заборонене, за винятком окремих сфер, що відповідає міжнародним стандартам і забезпечує баланс між правом на працю та захистом розвитку дитини;

5) доведено, наявність різних моделей гарантій прав неповнолітніх працівників у державах Східної Європи при укладенні трудових договорів. Згода батьків або законних представників є ключовою умовою укладення трудового договору з особами, які не досягли 18 років, у більшості досліджених держав (Україна, Молдова, Сербія, Румунія, Угорщина). У цьому контексті згода виконує функцію додаткової гарантії захисту інтересів дитини, компенсуючи обмежену цивільну дієздатність неповнолітнього. Водночас у деяких державах (Словаччина та Чехія) обмеження пов'язані не із згодою батьків, а із фактом завершення обов'язкового навчання.

6) встановлено, що характерною рисою всіх розглянутих правових систем є посилений охоронний режим праці неповнолітніх, який проявляється у скороченій тривалості робочого часу, забороні нічної та надурочної роботи, а також обмеженні залучення до важких, шкідливих або небезпечних робіт. У

країнах ЄС (Польща, Словаччина, Румунія, Угорщина, Чехія) ці положення значною мірою уніфіковані під впливом директив Європейського Союзу, тоді як у інших державах Східної Європи (Україна, Молдова, Сербія) вони імплементуються через національні норми з урахуванням міжнародних стандартів.

*удосконалено:*

7) положення, що обов'язковість письмової форми трудового договору з неповнолітнім є універсальною вимогою в усіх аналізованих державах. Письмовий договір виконує не лише формально-юридичну, а й захисну функцію, оскільки фіксує істотні умови праці та дозволяє державним органам здійснювати ефективний контроль за дотриманням прав неповнолітніх працівників. У ряді країн укладення договору без дотримання письмової форми тягне за собою визнання його недійсним;

8) підхід, за якого українське законодавство ґрунтується на принципі підвищеного захисту праці осіб, які не досягли повноліття, із чіткою диференціацією тривалості робочого часу залежно від віку. Встановлення скороченого робочого тижня для різних вікових категорій неповнолітніх демонструє орієнтацію на забезпечення пріоритету освіти, а також належних умов для фізичного та соціального розвитку. Такий підхід загалом відповідає європейській практиці розмежування правового статусу молодих працівників за віковими критеріями.

9) підхід до розуміння «структури часу» працівника, яка має дворівневий характер: на першому рівні він поділяється на робочий і позаробочий, а на другому - позаробочий час диференціюється на власне час відпочинку та інші випадки звільнення від виконання трудових обов'язків. Саме такий підхід дозволяє точніше відобразити правову природу різних форм звільнення від роботи та уникнути їх ототожнення з відпочинком як процесом відновлення працездатності.

*набуло подальшого розвитку:*

10) положення про те, що визначальне значення у регулюванні праці неповнолітніх відіграли конвенції Міжнародної організації праці, яка серед основних своїх завдань ставить «виявлення та викорінення найгірших форм дитячої праці», що є будь-якими формами праці, які негативно впливають на нормальний розвиток дитини.

11) положення, що у більшості досліджених країн застосовується уніфікований підхід до визначення максимальної тривалості робочого часу для осіб до 18 років, який зазвичай становить до восьми годин на день і 35–40 годин на тиждень, тоді як окремі держави встановлюють більш жорсткі обмеження. На цьому тлі українську модель можна оцінити як помірно захисну, оскільки вона поєднує скорочення робочого часу з урахуванням віку та збереження балансу між інтересами працівника і роботодавця.

12) позиція, що законодавство України та держав Східної Європи містять узгоджений підхід до визначення підстав відповідальності неповнолітніх працівників. У всіх досліджених країнах вони визнаються повноцінними суб'єктами трудових правовідносин і підлягають дисциплінарній та матеріальній відповідальності на загальних засадах у разі винного порушення трудових обов'язків. Водночас притягнення неповнолітніх до відповідальності здійснюється з урахуванням додаткових гарантій, зокрема обов'язковості встановлення вини працівника та дотримання визначеної законом процедури, гарантування захисту прав неповнолітнього. Такий підхід забезпечує баланс між необхідністю підтримання трудової дисципліни та належним захистом прав і інтересів неповнолітніх осіб.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в можливості їхнього використання:

*у сфері законотворчості* – запропоновані зміни до Кодексу законів про працю України та пов'язаних нормативно-правових актів демонструють комплексний підхід до вдосконалення правового регулювання праці

неповнолітніх і можуть розглядатися як важливий крок у напрямі гуманізації трудового законодавства. Передусім, доповнення статті 187 КЗпП України новою частиною, яка передбачає диференціацію правових режимів праці неповнолітніх. Запровадження таких категорій, як рання трудова соціалізація, професійна адаптація та винятковий режим праці для осіб до 14 років, дозволяє більш чітко структурувати підходи до залучення дітей та підлітків до трудової діяльності. Не менш значущою є пропозиція щодо внесення змін до статті 51 КЗпП України, яка встановлює скорочену тривалість робочого часу. Обмеження тижневого навантаження для неповнолітніх працівників до 12 та 24 годин залежно від віку спрямоване на запобігання надмірному залученню дітей до праці та збереження їхнього фізичного і психічного здоров'я. Такий підхід підсилює соціальну функцію трудового права, орієнтовану на захист вразливих категорій працівників. Особливої уваги заслуговує ініціатива щодо розширення можливостей неповнолітніх у частині розірвання трудового договору (стаття 38 КЗпП України). Надання права припинити трудові відносини у будь-який момент за власним бажанням відображає принцип пріоритету інтересів дитини та враховує їхню підвищену вразливість у трудових правовідносинах. Запропоноване уточнення до Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким передбачається невикористання окремих норм щодо неповнолітніх, є логічним продовженням ідеї посиленого захисту цієї категорії працівників навіть в умовах надзвичайних правових режимів;

*у юридичній практиці* – рекомендації, узагальнення та висновки дисертації дадуть змогу покращити правозастосування норм трудового законодавства. Запропоновані зміни здатні суттєво покращити юридичну практику завдяки підвищенню чіткості та передбачуваності правового регулювання праці неповнолітніх. Визначення окремих правових режимів праці залежно від віку створює зрозумілі орієнтири для суддів, адвокатів і роботодавців, що зменшує ризик довільного тлумачення норм і кількість

трудових спорів. Встановлення конкретних обмежень робочого часу полегшує доказування порушень та спрощує контроль за дотриманням законодавства, а також сприяє більш ефективному захисту прав неповнолітніх у суді. У сукупності такі зміни сприяють стабільності правозастосування навіть у складних умовах, зокрема під час воєнного стану, та підвищують загальний рівень захисту прав неповнолітніх працівників;

*у навчальному процесі* – положення дисертації можуть бути використані при підготовці підручників, навчальних посібників та навчально-методичних матеріалів з базових курсів «Трудове право», «Порівняльне трудове право», спецкурсу «Доктрина трудового права», під час проведення лекційних та семінарських занять тощо.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійним науковим дослідженням. Сформульовані в ній положення наукової новизни та наукові результати отримані автором особисто на основі вивчення та аналізу міжнародних договорів, нормативно-правових та інших джерел, матеріалів судової практики України та держав Східної Європи. Використані в роботі ідеї, положення чи пропозиції інших авторів мають відповідні посилання.

**Апробація матеріалів дисертації.** Основні положення дисертації доповідалися й обговорювалися на засіданнях кафедри цивільного права та процесу ДВНЗ «Ужгородський національний університет», де було виконано дослідження, а також оприлюднені на чотирьох міжнародних та науково-практичних конференціях, зокрема: «Проблеми забезпечення інформаційної безпеки в міжнародному співробітництві» (5 вересня 2025 р., Ужгород), «Проблеми правового регулювання забезпечення особистих немайнових прав особи та прав на віртуальні активи в умовах цифровізації» (Ужгород-Піза, 10 квітня 2025 р.), «Подолання мовних бар'єрів у суспільному житті» (25-26 листопада 2025 р., Берегове), «Сімейні (родинні) цінності в умовах гібридної війни» (20 грудня 2025 р., Одеса).

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, 3 розділів, які охоплюють 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (198 найменувань на 24 сторінках) та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 240 сторінки, з них основний зміст роботи – 198 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ**

### **1.1. Генеза правових засад регулювання праці неповнолітніх**

Протягом багатьох століть не було належного правового регулювання праці неповнолітніх працівників. Діти залучалися до небезпечних та шкідливих робіт на рівні із дорослими, доволі частими були випадки травматизму, нещасних випадків, професійних захворювань, які призводили до каліцтв та втрати здоров'я. Вказане зумовило появу перших наукових досліджень, що привертали увагу до проблеми особливого регулювання праці дітей, необхідністю прийняття спеціальних законодавчих актів.

Історико-правовий аналіз показав, що у стародавні часи регулювання праці дітей обмежувалося тільки питаннями учнівства та виробничого навчання. Так, з найдавніших часів у Єгипті та Вавилоні було організовано навчання ремісничим навичкам, щоб підтримувати достатню кількість майстрів. Кодекс Хаммурапі (XVIII століття до н.е.) вимагав від ремісників навчати своїм ремеслам наступне покоління. У Римі та інших стародавніх суспільствах багато майстрів були рабами, але в пізніші роки Римської імперії ремісники почали організовуватися в незалежні колегії, які мали на меті підтримувати стандарти своєї професії.

До XIII століття подібна практика поширилася і в Західній Європі у формі ремісничих цехів, в яких стежили за якістю продукції, методами виробництва та умовами праці кожної професійної групи. Цехами керували майстри ремісників, і новобранець вступав до гільдії після завершення навчання в якості підмайстра (як правило навчання тривало сім років). При цьому поширилася практика монополізації, за якої навіть до учнівства допускали тільки синів членів гільдії або знайомих, або із заможних родин. Реагуючи на ці порушення, англійський уряд спробував визначити умови учнівства за допомогою Статуту ремісників 1563 року, який намагався

обмежити «практику виключення» та забезпечити більш рівний доступ до професійного учнівства [1].

Індивідуальне професійне навчання поширилося за межі ремісничих цехів у середні віки. Зокрема, університети просували той самий принцип зі ступенем магістра, аналогічна практика була впроваджена серед лікарів, особливо хірургів, а також юристів.

Промислова революція змінила ставлення до професійного навчання. Виникла потреба у більш кваліфікованих робітниках, зокрема машиністів, інженерів, що обумовило розвиток STEM освіти. У США у XVII столітті із Англії прибули підмайстри, і поступово розвинулося професійне учнівство, наприклад Бенджамін Франклін був учнем свого брата в друкарні. Проте модернізація та індустріалізація зумовили значну потребу у спеціалістах та фахівцях, що доволі стрімко почали розвиватися навчальні заклади. Наприклад, у Лондоні в 1823 році Джорджем Біркбеком був заснований інститут, який існує досі як коледж Біркбек, а також Куперський союз розвитку науки та мистецтва в Нью-Йорку, заснований у 1859 році. У Франції технічна освіта в національному масштабі розпочалася з 1880 року [1].

В США набула повсюдного поширення «пуританська трудова етика», яка пропагувала цінність важкої праці, охоплювала і дітей. У першій половині 1800-х років дитяча праця була невід'ємною частиною сільськогосподарської та ремісничої економіки Сполучених Штатів, діти також працювали на сімейних фермах та як наймані слуги для інших осіб, навчання ремеслу хлопчиків починалося у віці від десяти до чотирнадцяти років. Імміграція до Сполучених Штатів випадково досягла піку під час промислової революції та призвела до появи нового джерела робочої сили з поміж мігрантів, включаючи дітей. В 1840-х роках в Ірландії почався картопляний голод, що зумовило переїзд ірландських іммігрантів до США, де вони зайняли нижчі посади на заводах. У 1880-х роках прибули мігранти з південної та східної Європи, забезпечивши новий резерв дітей-працівників. Реформатори в США з

середини дев'ятнадцятого століття намагалися переконати громадськість у тому, що початкова шкільна освіта є необхідністю, якщо нація хоче розвиватися в цілому. Кілька штатів встановили мінімальну заробітну плату за працю та вимоги до відвідування школи [2].

Громадський рух за необхідність регулювання праці дітей розпочався у Сполученому королівстві із кінця XVIII століття, коли доволі стрімкий розвиток виробництва призвів до експлуатації маленьких дітей у шахтах та на промислових роботах. Перший закон, ухвалений парламентом для вирішення цієї проблеми, – Закон про здоров'я та мораль учнів 1802 року, був спрямований на контроль учнівства бідних дітей у власників бавовняних фабрик. Він вимагав, щоб підмайстри, які часто були сиротами та жили на фабриках, мали гідне житло, а також доступ до освіти, а їхній робочий день обмежувався 12 годинами. Проте закон виявився неефективним, оскільки не передбачав примусового виконання. Фабричний акт 1819 року забороняв будь-якій дитині віком до 9 років працювати, обмежував робочий тиждень для дітей віком від 9 до 13 років до 48 годин і вимагав від них відвідувати школу. Закон стосувався саме бавовняних фабрик, проте було передбачено механізмів примусу.

У 1830-х роках розгортався рух за регулювання фабричних умов. Дізнавшись про не гідні умови дитячої праці на фабриках, Річард Остлер, керуючий великим сільськогосподарським маєтком у Йоркширі, у 1830 році почав у пресі інформаційну кампанію щодо осуду працевлаштування дітей. Наступного року він почав агітувати за 10-годинний робочий день. Хоча він був по суті консервативним в інших питаннях і ніколи не виступав проти індустріалізму як такого, він вважав існуючу фабричну систему ворожою до того, що він називав «природним правом жити добре». Він знайшов союзників у Палаті громад, лорда Ешлі та Майкла Томаса Седлера. У 1831 році Садлер представив законопроект про фабричну реформу і став головою комітету з 37 членів, до якого був переданий законопроект. Серед багатьох свідків, які

постали перед комітетом, були діти, які постраждали від нещасних випадків на заводі. Паралельна королівська комісія виявила подібні докази жорстокого поводження з дітьми на фабриках. Деякі дорослі працівники, які свідчили на парламентському комітеті, втратили роботу [3]. Зрештою, парламент прийняв Фабричний акт 1833 року, який забороняв працювати працівникам віком до 9 років і обмежив робочий день на текстильних фабриках до 12 годин для осіб віком від 13 до 17 років і до 8 годин для осіб віком від 9 до 12 років. Закон також передбачав, що діти віком до 13 років отримують 2 години навчання в школі на день. Найважливіше те, що закон створив інспекцію з чотирьох осіб для забезпечення дотримання закону та передбачив застосування штрафів [4]. Законом про шахти 1842 року Ентоні Ешлі Купер виключив усіх жінок, дівчат і всіх хлопчиків віком до 10 років із підземної роботи в шахтах, де хлопчики залучалися віком 4-5 років [5]. Після багатьох дискусій, у 1847 році був прийнятий Закон, що обмежував загалом тривалість робочого часу до 10 годин на фабриках (відомий як Закон лорда Ешлі) [6].

У 1839 році Пруссія стала першою континентальною європейською державою та другою країною у світі після Сполученого Королівства, яка прийняла закон, що регулював дитячу працю на фабриках, шахтах та кар'єрах. До 1846 року немає повністю достовірних даних про те, скільки дітей було задіяно в Берліні, Аахені чи Берзі до праці. Цілком ймовірно, що в Аахені в 1810 році приблизно 317 з 1763 робітників, або 18%, були дітьми. Однак це число охоплює лише кількість людей, які працювали на мануфактурах і фабриках, кількість працівників, які працювали вдома, ймовірно, була вищою. У 1814 році в місті проживало три тисячі дітей віком від 6 до 14 років, але школу відвідувало лише менше половини, 1350 осіб. До 1817 року кількість дітей вищезгаданої вікової групи, які працювали на фабриці, зросла до 434 осіб. Тенденція зростання не припинилася й у наступні роки. У 1849 році на фабриках Аахена працювало 700 дітей, що становило 14,4% дітей віком від 6 до 14 років. У 1830 році на саксонських бавовняних фабриках працювало

загалом 7564 робітники, з яких 31,3%, або 2366, були дітьми. Зайнятість дітей на пруських фабриках досягла найвищого рівня у 1840-х роках. У 1846 році на фабриках працювало загалом 31 064 дитини, що становило лише 6,5% від загальної кількості працівників. Через три роки це число зменшилося до 29 149, а потім до 21 945 до 1852 року [7], скоріш за все зменшення статистики обумовлено і прийняттям відповідного нормативного акту. Так, Закон Пруссії від 9 березня 1839 р. забороняв роботу на заводах молодше дев'яти років, обмежував працю молоді до шістнадцяти років до десяти годин на день і забороняв нічні та недільні зміни для дітей, вимагав від дітей пройти трирічну шкільну освіту перед роботою. Вказана норма була предметом ряду наукових досліджень у ХХ столітті, у тому числі зазнала критики. Проте вона була першою на теренах Європи і у праці «Kinderarbeit im Rheinland» Дітер Кастнер уважно переглядає критику і зауважує на важливості даного законодавчого обмеження дитячої праці, що спричинило появу подібних норм у інших державах Європи [8]. Хоча дитяча праця на фабриках була дуже поширеною, закон про дитячу працю, тим не менш, став значним проривом, оскільки він заклав основу для додаткового захисту дітей та дорослих працівників. Зокрема, Закон Пруссії від 9 березня 1839 р. вимагав, щоб дітям до 16 років надавались 1,5 годинні щоденні перерви на свіжому повітрі, забороняв дітям працювати вночі, у неділю або свята та вимагав, щоб працюючим дітям надавалась можливість отримувати релігійне навчання. Крім того, був передбачений обов'язок для роботодавців вести список даних про дітей-працівників та запроваджував систему невеликих штрафів за порушення, надавав місцевим органам влади право надавати винятки з правил у випадках перерв у роботі, спричинених нещасними випадками або стихійними лихами. Більше того, закон слугував законодавчою моделлю, на якій інші держави континентальної Європи базували власні правила щодо дитячої праці [9]. Однак лише в 1903 році законодавство про захист дітей від експлуатації було поширено на всі галузі промисловості [10].

Водночас варто зауважити, що Закон Пруссії від 9 березня 1839 р. приймався у доволі складних політичних та соціально-економічних умовах. Політичні протести, голодні бунти та повстання проти несправедливої трудової практики були відносно поширеними, особливо під час Голодних бунтів 1816-1817 та 1830-1831 років. Загалом більшість населення, що проживали за межею бідності не хотіли обмежень дитячої праці та були незадоволені законом після його прийняття, оскільки він позбавляв важливе джерело доходу збіднілі сім'ї. Наприклад, у промисловому рейнському місті Зіг батьки провели велику демонстрацію перед будинком мера, щоб висловити протест проти обмеження законом робочого часу дітей. Пруські реформатори не ухвалювали законодавство про дитячу працю, щоб догодити робітникам, вони радше думали, що це надасть дітям робітничого класу більший доступ до освіти, яка, у свою чергу, навчить їх навичкам і цінностям, що усунуть протестні імпульси у майбутньому. Хоча всі ключові прихильники регулювання дитячої праці поділяли думку, що захист працюючих дітей є життєво важливим для інтересів пруської держави, вони суттєво відрізнялися у своєму тлумаченні цих інтересів та того, як вони пов'язані з проблемою дитячої праці. Зрештою вказане пояснює як проводилася реформа дитячої праці в Пруссії [9].

У червні 1844 року в пруській провінції Сілезія відбулося відоме «повстання ткача» – повстання колишніх ремісників, для яких були встановлені нижчі заробітні плати. Пруські війська придушили повстання з великим кровопролиттям. 22 березня 1847 року, майже за рік до початку Березневої революції 1848 року, ще один соціальний конфлікт сколихнув сілезьку столицю Бреслау, після того як було звільнено робітників із громадських робіт, спрямованих на пом'якшення наслідків голоду [11]. У цей час також піднімається питання про захист прав жінок та неповнолітніх дівчат. Письменниця та журналістка Луїза Отто (1819-1895) стала політично активною під час революції 1848/49 років, видаючи «Frauen-Zeitung» (жіночу

газету), будучи засновницею німецького жіночого руху та співзасновницею Загальної німецької жіночої асоціації (1865), вона закликала до надання жінкам освіти, роботи та права голосу [12].

На теринах російської імперії також були значні масштаби праці неповнолітніх осіб, загалом близько 25% від всіх працівників становили діти, а на деяких виробництвах цей показник сягав понад 80%, наприклад на фабриках по виготовленню ниток був аж 84%, сірникових – 60-80%, скляних заводах близько 60% працівників були діти. На одній з тютюнових мануфактур у Києві із 80 працівників всі були неповнолітніми (віком 12-15 років). Серед законодавчих актів, які регулювали діяльність фабрик, прийнятих до 1903 року, були і ті, що регулювали працю дітей, а саме: Закон «Про малолітніх, які працюють на заводах, фабриках і мануфактурах» (1 червня 1882 р.); Закон «Про шкільне навчання дітей» (12 червня 1884 р.); Закон «Про заборону нічної роботи неповнолітнім і жінкам на фабриках, заводах і мануфактурах» (3 червня 1885 р.); Закон «Про особливі правила, про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників» (3 червня 1886 р.); Закон «Про зміну постанов про роботу малолітніх, підлітків та осіб жіночої статі на фабриках, заводах і мануфактурах і про поширення правил про роботу і навчання малолітніх на ремісничі заклади» (24 квітня 1890 р.); Закон «Про перетворення фабричної інспекції та посад губернських механіків і про поширення дії правил про нагляд за закладами фабричнозаводської промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників» (14 березня 1894 р.) Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської промисловості» (2 червня 1897 р.). Прийнятими законодавчими актами було заборонено малолітнім дітям (до 12 років) будь-яка робота на фабриках, навіть їх допуск до приміщень, для неповнолітніх осіб з 12 до 15 років була передбачена гарантія у вигляді заборони нічної праці, окрім роботи на скляному виробництві (із обмеженням до 6 годин, а також перервою у 12 годин), також

була заборонена робота для дітей цього віку у святкові дні, окрім випадків її здійснення із повнолітніми працівниками. Крім того, було заборонено шкідливу, небезпечну та виснажливу роботу, пов'язану із хімічною чи іншою речовиною (наприклад, кислотою, свинцем), а також із роботою парових котлів, машин-двигунів. Малолітнім працівникам було заборонено заходити у приміщення без повнолітньої особи, де працює двигун. Важливою гарантією стало обмеження робочого часу до 8 годин на добу, але не більше ніж 4 години. Крім того, було передбачено, що на тих підприємствах, де триває робота безперервно 18 годин, малолітні могли працювати максимально 9 годин із обов'язковою перервою через 4,5 години роботи. Були передбачені норми, які регулювали порядок оформлення на роботу, зокрема, - обов'язкова згода дитини та батьків, крім випадків коли у дитини був окремий паспорт/метричне свідоцтво/витяг із церковної книги. Роботодавців було зобов'язано надавати працівникам розрахункові книги (прототип письмових договорів найму), що містили істотні умови праці, у тому числі про здійснювану роботу та оплату. Інші умови праці неповнолітніх визначали правила внутрішнього трудового розпорядку, які погоджували фабричні інспектори. Важливою гарантією було надання права дітям до 15 років відвідувати навчальні установи (школи/училища) принаймні 3 години щодня або 18 годин в тиждень. При цьому, праця неповнолітніх від 15 до 18 років майже не відрізнялася від регулювання праці повнолітніх осіб, за винятком заборони нічної праці на окремих видах виробництва (бавовни, полотна, вовни, пряжі льону) [13, с. 40-43].

У XIX столітті слідом за Прусією закони про обмеження праці неповнолітніх були прийняті у таких країнах: Баварії (1840); Бадені (1840); Франції (1841); Італії (1843); Австрії (1859); Саксонії (1861); Вюртембергу (1862); Данії (1873); Швейцарії (1873); Нідерландах (1872); Швеції (1881); Бельгії (1884) та Фінляндії (1889) [9].

У Франції у середині XIX ст. громадська думка стає дедалі чутливішою до умов праці неповнолітніх-працівників, яких часто змушують дуже важко працювати, що шкодить їх здоров'ю. Загалом у французькій історії було прийнято три закони, які поступово знижували встановлений законом вік для першого працевлаштування та щоденний робочий час наймолодших дітей, першим із них був Закон 1874 року (відомий як закон Жубера), який попри свої недоліки запровадив у законодавстві вирішальний стандарт в еволюції умов праці дітей. На рівні закону у 1874 році було заборонено працю дітей віком до 12 років, хоча він і призвів до реального прогресу, проте так званий закон «Жубера» перш за все захищав інтереси великих промисловців, легалізувавши працевлаштування маленьких дітей на фабриках саме в той час, коли темпи виробництва прискорювалися. З поширенням концентрованих та механізованих фабрик у 19 столітті дитяча праця, хоча вона завжди існувала, набула вражаючих масштабів, наприклад, у вугільних шахтах. Ось чому у 1850 році за оцінками близько від 15-20% дітей віком до 14 років працювали в промисловості. Відзначається, що неповнолітні від 12 до 16 років у Франції масово залучалися до роботи на фабриках, наприклад, на вовняних та бавовняно-прядильних. Більше того, поширеним став підхід підвищення продуктивності праці, що супроводжувався зниженням ставок, змушенням прядильників, мотальників та інших залучати помічників до нескінченної гонки за підвищення або просто підтримку рівня оплати праці. Протягом дванадцяти годин діти від 12-річного віку мали адаптуватися до швидкого темпу, долати монотонність, спричинену повторюваними рухами, витримувати сенсорне середовище під наглядом майстра.

Логічним наслідком запровадження безкоштовної державної освіти в Франції став закон від 28 березня 1882 року, прийнятий під керівництвом Жюля Феррі, який зробив відвідування школи обов'язковим до 13 років. Теоретично діти вже не мали працювати у віці до 13 років. Однак, у Франції помічали чимало пропусків шкільного навчання, незважаючи на боротьбу із

цим явищем, на початку 1890-х років від 7 до 15% дітей, зарахованих до школи, пропускали заняття через роботу на фабриках, а ще більше — на фермі чи в сімейній майстерні [14].

Починаючи з 1900 року, зусилля щодо регулювання або ліквідації дитячої праці стали центральними для соціальних реформ у Сполучених Штатах. Були засновані Національний комітет з дитячої праці (у 1904 році) та державні комітети з дитячої праці, які використовували гнучкі методи в умовах повільного прогресу. Вони започаткували такі тактики, як дослідження експертів, використання фотографій дітей, які працюють, щоб викликати обурення через погані умови праці дітей, а також переконливі лобістські зусилля. З 1902 по 1915 роки комітети з дитячої праці наголошували на реформі через законодавчі органи штатів. Багато законів, що обмежують дитячу працю, були прийняті в рамках руху за реформи в цей період. Проте чимало південних штатів чинили опір, що призвело до рішення розробити та ухвалити на федеральному рівні закон про дитячу працю. Хоча Конгрес прийняв такі закони в 1916 і 1918 роках, Верховний суд визнав їх неконституційними [2].

На початку ХХ століття конвеєрні методи збільшили кількість некваліфікованих або напівкваліфікованих робіт, що зробило тривалий період учнівства для кваліфікованих професій непривабливим. Це змусило багато країн розробити програми праці, які зробили кваліфіковану роботу більш доступною для населення. Після Першої світової війни з'явилася нова система підвищення кваліфікації, за якої робітникам і некваліфікованим робітникам було дозволено виконувати кваліфіковану роботу після того, як вони служили помічниками інших кваліфікованих робітників. Ці методи навчання були доповнені двома підходами: учнівське учнівство, під час якого новобранець навчався робочим навичкам з наміром отримати кваліфікацію для вищої посади в галузі; і студентське учнівство, яке дозволяло особам з

університетською освітою, технічною освітою або досвідом роботи претендувати на роботу.

Подібно до середньовічних цехів, нові профспілки обмежували доступ до кваліфікованих професій шляхом суворого учнівства, але вони також створювали можливості для напівкваліфікованих робітників переходити на кваліфіковану роботу. Раніше ексклюзивні ремісничі спілки також почали змінюватися. З 1920-х років почали приймати робітників, які не вступили в підмайстри. У результаті співвідношення кількості підмайстрів і підмайстрів перестало бути проблемою.

Характер учнівства сильно змінився після Другої світової війни, зі значними відмінностями між різними країнами. Можливо, найбільш радикальні зміни відбулися в Західній Німеччині, яка запровадила різницю між кваліфікованими ремеслами, що потребували підмайстрів у напівкваліфікованих ремеслах, а також почали приймати стажистів по різних ремеслах. Ремісники об'єднувалися в місцеві промислові палати, а ті – в ремісничі палати. Учень реєстрував договір у відповідній палаті і вів трудову книжку, яка час від часу перевірялася. Також проводились тести з інтервалом у місяць або квартал. Крім того, було передбачено неповний робочий день у професійно-технічній школі, якщо учень не досяг повноліття.

У Франції професійне навчання перейшло під нагляд Директорату технічної та професійної освіти Міністерства освіти. Таким чином було створено 24 національні професійні консультативні комісії, які представляли роботодавців, уряд та профспілки. У 1930 році уряд почав розвивати технікуми для підготовки значної частини всіх кваліфікованих робітників. Учні могли бути організовані за контрактом із приватним роботодавцем, відвідуванням школи після досягнення віку 16 років (так званий додатковий курс) або шляхом навчання в ремісничій професії. За випускними іспитами у коледжах і школах наглядала дирекція, а для підмайстрів – місцеві ремісничі палати.

У Британії Закон про працевлаштування та навчання 1948 року створив Центральний виконавчий орган із питань зайнятості молоді та привів до пропозицій щодо створення Національної спільної ради з учнівства та навчання в кожній галузі. Наприклад, друкарня запровадила відбір шляхом об'єктивного тестування придатності та здібностей, тоді як промисловість з ремонту автомобілів розробила схему учнівства для отримання сертифікату національного майстра. Інженерний відділ пошти, який ніколи не приймав традиційну схему учнівства, розробив трирічний курс для новобранців. Але найбільш суттєвим відходом від минулого стала модульна система в машинобудівній галузі, яка передбачала річну підготовку широкого вибору навичок, а потім обрану підготовку спеціалізованих навичок. Вони супроводжувалися іспитами та відповідним подальшим навчанням.

Під час Другої світової війни значна кількість дітей (до 18 років) стали жертвами націонал-соціалістичної системи примусової праці. У націонал-соціалістичній Німеччині та окупованій Німеччиною Східній Європі вони працювали в усіх галузях промисловості, сільському господарстві та як домашні працівники в німецьких домогосподарствах. Вермахт та СС також залучали дітей до будівельних робіт на укріпленнях, мостах, дорогах та аеродромах.

Хоча міжнародні дослідження Голокосту та програми націонал-соціалістичного «винищення через працю» розпочалися одразу після війни, до середини 1990-х років було опубліковано лише невелику кількість монографій про примусову працю. Однак з того часу в результаті публічних дебатів щодо компенсаційних виплат у Німеччині було створено сотні дослідницьких проєктів. Більшість цих проєктів зосереджені на примусовій праці в певному місті, регіоні чи установі [15].

У аспекті нашого дослідження важливо також з'ясувати історичний розвиток правових обмежень та регулювання праці неповнолітніх у державах Східної Європи. Так, в Угорщині дитячу працю вперше врегулював парламент

у 1840 році. Зокрема, зайнятість осіб віком до 16 років була обмежена вісьмома годинами на день, при цьому дорослі працювали по 12-16 годин на день [16].

Незважаючи на законодавчі обмеження, в Угорщині в ХІХ столітті дітей змушували виконувати небезпечну роботу на фабриках і в шахтах. Діти, які працювали в полі, проводили виснажливі дні, виконуючи фізичну працю, особливо під час жнив. На швейних фабриках їх змушували працювати до 18 годин на день [17]. Враховуючи те, що Угорщина в ХІХ-ХХ століттях була доволі сільськогосподарською державою, залучення неповнолітніх до роботи у домашніх господарствах та на фермах було доволі масовим. У дитячій праці, так само як питання робочого часу з одного боку є неврегульованим, ми виявляємо, що відносини заробітної плати також неврегульовані. Вказана підтверджує і дослідження, проведене на початку ХХ століття Чізером Бейлою, що встановив відсутність точних даних про дітей-працівників, проте тих, які допомагають батькам у сільському господарстві кілька сотень тисяч. Дитяча праця в сільському господарстві стає незамінною, особливо коли несприятливі погодні умови (заморозки, посуха, тривалі дощі) вимагають швидкого завершення сільськогосподарських робіт. У сільському господарстві дітей наймають на різні роботи відповідно до їхнього віку, і в середньому діти починають пасти гусей та свиней у віці 5-6 років. Крім того, дитячу працю виконують при зборі врожаїв, обкопування кукурудзи, перенесені гілочок, оббиванні качанів, прополюванні, садівництві тютюну і перцю, перегону коней, виконанні іншої роботи. Вчений також виявив чимало проблем у залученні неповнолітніх до праці в Угорщині, у тому числі важкі умови праці, не належне регулювання робочих годин, доволі низькі розміри оплати праці (дуже рідко, діти які щось розносять отримують високу плату (2-3 крони), переважно оплата становить половину заробітної плати дорослого працівника. Діти віком 10-12 років які є теслярами, плиточниками заробляють в середньому 1-2 крони на день, за легші роботи (видалення гусениць, поління бур'янів) заробіток значно нижчий – 40-60 копійок, а діти, залучені до випасу

худоби, здебільшого отримують їжу та одяг за свою роботу. Крім того, вчений виявив, що нічна праця дітей оплачується погано, за винятком дітей, зайнятих у складувальному виробництві, які отримують повний пансіон та місячну заробітну плату 14-26 крон. Це велика небезпека, оскільки роботодавці за таких обставин всіма силами тягнуться до дітей-працівників, оскільки таким чином вони можуть заощадити значні витрати на нічну додаткову заробітну плату дорослих працівників. Проведене спостереження дозволило досліднику зробити висновок, що діти дуже втомлюються, від цього зневірюються, не хочуть їсти, не уважні, мають неспокійний сон, часта перевтома впливає на їх розвиток [18]. Вчений також дослідив ситуацію у 1900 році у сфері виробництва цегли та виявив, що в ній офіційно зайнято загалом 852 молодих людей та дітей-робітників віком до 16 років обох статей. Однак насправді, у виробництві цегли було зайнято набагато більше дітей, для доведення факту вчений навів приклад із цегляних заводів одного міста, тільки там понад 100 дітей шкільного віку, замість школи працювали на цегляному заводі. Чимало проблем виявляли щодо праці неповнолітніх у звітах промислових інспекторів, особливо з районів Орадя, Сегед, Банат та Тімішоара. Праця дітей, зайнятих на цегельних заводах, тривала 12-14 годин на день і була важкою та виснажливою [18].

Аналогічна ситуація була в Словаччині та Чехії. Словацькі дослідники, окрім залучення дітей до сільського господарства, доводять масове залучення неповнолітніх до виробництва сірників, для якого використовувався фосфор, що призводило до масових отруєнь його сполуками. Заборона на працевлаштування дітей та підлітків була закріплена міністерським указом у 1908 році. Згідно з висновками історика права Міріам Лацлавікової з Трнавського університету, неповнолітні навіть працювали в шахтах. Однак, під впливом шахтарських заворушень у 1880-х роках, вищезгаданий закон зменшив вікову межу до 12 років і дозволив дитячу працю на поверхні шахти навіть за згодою батьків. Враховуючи, що сучасна Словаччина, частина

Румунії, Закарпаття у цей період були у складі Угорщини, то словацькі вчені аналізували статистику по дитячій праці загалом в угорській промисловості, і відзначають, що до Першої світової війни масштаби залучення дітей були значні, понад 418 000 дітей. Обов'язок дітей допомагати батькам у сільськогосподарських роботах був головним, переважав навіть здобуття освіти. В Словаччині, як і у всій Угорщині відвідування школи було обов'язковим з кінця XVIII століття за правління імператора Йосифа II, але воно стосувалося лише дітей віком від 6 до 12 років. У словацькій сільській місцевості навіть наприкінці XIX-го та на початку XX-го століття літні канікули тривали 4 місяці, часто до першого снігу. Причина: діти мали допомагати батькам з осінніми сільськогосподарськими роботами. Під час війни ситуація погіршилася. Чоловіків забирали на фронт, на роботі в домашньому господарстві їх замінювали жінки та діти. У той час на території сучасної Словаччини розташовувалося кілька важливих заводів з виробництва боєприпасів та вибухівки. Крім відомих братиславських фабрик *Dynamitka* і *Patrónka*, існувала, мабуть, дюжина підприємств у Гемері, Спіші, Зволені та Шаріші, до роботи на яких залучали масово неповнолітніх [19].

Чехословацька Республіка була однією з перших країн світу, яка прийняла закони, що забороняли використання праці дітей віком до 14 років на регулярній оплачуваній роботі, після досягнення 14-річного віку працююча дитина ставала «молодим працівником». Крім того, Закон Чехословаччини від грудня 1919 року також забороняв нічну працю особам віком до 16 років. В цей історичний період до складу Чехословаччини ввійшло Закарпаття, відповідні законодавчі обмеження діяли і на цій території.

Професор Карел Малий, провідний чеський експерт з історії трудового права, звертає увагу в цьому контексті на додаток до закону, в якому вичерпно перелічено роботи та підприємства, на яких діяла абсолютна заборона дитячої праці: кар'єри, шахти, експлуатація електростанцій, лісозаготівля тощо. Щоправда, були винятки, в Чехословаччині було дозволено працевлаштування

дітей віком до 14 років (з 12 років) за певних обставин: наприклад, вони могли виконувати «легшу» роботу (відповідну їхньому віку) у сільському господарстві, сфері послуг тощо. Однак роботодавці та працівники були винахідливими. Наприклад, маленькі діти продовжували ритися у вугільних завалах у відвалах в Остраві та інших місцях, лише їхні матері передавали їм кошики із зібраним вугіллям. Інший приклад, згідно із законом, дітям, які виконували «легку» сільськогосподарську або домашню роботу, не дозволялося працювати більше 6 годин на день, проте вони часто працювали довше, не було перевірок та механізму захисту [19]. Після війни та відновлення Чехословаччини знову діяли закони про дитячу працю часів Першої Республіки. Наступні зміни відбулися після 1965 року, коли Трудовий кодекс передбачив легальну оплачувану роботу лише після досягнення 15-річного віку, але за умови, що неповнолітній завершив обов'язкову шкільну освіту. Ще до того, у 1955 році у словацьких початкових школах було запроваджено спеціальний предмет – трудове виховання, що було пов'язано з роботою в шкільній майстерні. Після листопада 1989 року шкільні майстерні були здебільшого скасовані, а уроки праці виключені з навчальної програми [20].

У Польщі незважаючи на повільні зміни, багато неповнолітніх зазнавали трудової експлуатації аж до середини ХХ століття. Дітей часто залучали до виконання дуже важкої роботи, особливо в умовах, шкідливих для здоров'я. Прикладом може бути робота у скляній промисловості, де на початку ХХ-го століття працювали десятки тисяч хлопчиків. Ті неповнолітні, які не працювали на фабриках, займалися домашнім виробництвом, яке не підлягало кодифікації. Порівняльний аналіз статистики показав, що у 1881 році працювало хлопчиків 81,3%, дівчаток - 46,6%, в 1900 р. хлопчиків працювало 56,6%, а дівчаток - 46,1%, в 1910 р. було працюючих 51,1% хлопчиків та 38,3% - дівчат, у 1920 р. працювало 35,4% хлопчиків та 27,5% дівчат, в 1930 році показник зменшився до 28,5% та 26,4% відповідно, в 1936 році показник

залучення дітей до праці знову зріс, хлопців працювало 34,6%, а дівчат - 29,5%. У наступні роки відбулося скорочення залучення дітей до праці, в 1950 році працювало 11,8% хлопчиків та 8,2% дівчат, а в 1961 р., - 4,1% хлопчиків та 3,1% дівчат [21].

Згідно з Конституцією Республіки Польща, постійна робота дітей віком до 16 років заборонена. Форми та характер допустимої зайнятості дітей визначені в Трудовому кодексі, прийнятому ще 26 червня 1974 року (залишається чинним із численними змінами). Стаття 22 Трудового кодексу Польщі стосується працездатності, яка доступна особам з обмеженою дієздатністю, тобто особам, які досягли 13-річного віку. Таким чином, дитина віком від 13 до 16 років може укласти трудовий договір. Однак, коли йдеться про дітей віком до 13 років, слід виходити з того, що така дитина може брати участь у певних видах діяльності. Укладається угода про участь дитини (до 13 років) у конкретних видах діяльності, при цьому стороною цього договору є законний представник або опікун дитини, але має бути наданий дозвіл інспектора праці [22].

В Румунії в обмеженні праці неповнолітніх важливу роль відіграли освітні реформи. Закон про освіту 1864 року запроваджував освіту для хлопчиків та дівчаток (навчання для дівчат тривало на два роки менше), згодом система навчання була реформована Законом 1893 року, який передбачав у містах 5-тирічну початкову школу, а в сільській місцевості – чотирирічну початкову школу [23]. На разі румунське законодавство забороняє працевлаштування дітей віком до 15 років. Водночас, явище трудової експлуатації стосується значної кількості дітей, але його важко контролювати, враховуючи, що використання дітей у домашньому господарстві чи на роботі є частиною «нормальності» сільського середовища, і майже ніхто не повідомляє про це як про жорстоке поводження. За оцінками 2004 року, приблизно 900 000 з майже 5 мільйонів неповнолітніх, які проживають у Румунії, були змушені працювати проти своєї волі, 300 000

дітей стали жертвами серйозної форми експлуатації дитячої праці [24]. Результати моніторингу дитячої праці в Румунії у 2008 році показали 925 випадки дитячої праці, з яких 544 випадки в містах та 381 – у сільській місцевості, 417 випадків стосувалися дівчаток, а 508 випадків – хлопчиків, 65,3% дітей були віком до 14 років, а 34,7% – віком від 15 до 18 років. За результатом виявлених фактів 627 дітей було вилучено з ринку праці, серед праці, яку виконували діти було жебрацтво, робота без договору, проституція, порнографія, інша незаконна діяльність [25].

У середині ХХ століття проводяться заходи у різних європейських державах щодо зниження залучення до праці неповнолітніх. Однак, фактори, що призвели до зниження дитячої праці, залишаються предметом дискусій. За даними Каннінгема та Віаццо, до початку 1970-х років «традиційний погляд» на історію дитячої праці залишався безперечним, згідно нього промислова революція призвела до безпрецедентного використання дитячої праці та дітей врятували від їхнього становища активісти, а головне - прийняття ефективних законів про дитячу працю (мінімальний працездатний вік). Наприкінці 1980-х та на початку 1990-х років серія досліджень поставила під сумнів цю традиційну точку зору, зокрема було доведено, що дитяча праця вже була широко поширена в непромислових сферах і, можливо, мала місце в більш шкідливих умовах, ніж під час промислової революції. Оскільки закони про мінімальний працездатний вік застосовувалися переважно до промислової зайнятості, малоймовірно, що більшість працюючих дітей потрапили під дію таких законів. Отже, також малоймовірно, що повсюдне зникнення дитячої праці можна пояснити виключно трудовим законодавством. У підсумку було виокремлено такі фактори, які вплинули на зниження замученості неповнолітніх до праці: прийняття відповідного трудового законодавства, шкільна освіта, демографічна ситуація, підвищення доходів домогосподарств, впровадження технологій.

З іншого боку, дослідження таких держав як Сполучене королівство (Гумпріс, Нардінеоллі) або США (Моеліг, Пуерта), показало, що про зв'язок рівня ВВП на душу населення та дитячої парці, зокрема рівень дитячої праці в індустріалізованій Великій Британії був вищим, ніж у будь-яких інших перших індустріалізованих країнах або сучасних економіках, що розвиваються. Загалом, представлені дослідження по залучення неповнолітніх до праці, по яким рівень дитячої праці знизився з 49% наприкінці 1930-х років до 4% у середині 1990-х років. Починаючи з 1945 року, спостерігається помітне та стабільне зниження, коли рівень дитячої праці знижувався в середньому на 9% за десятиліття. Таким чином, дитяча праця знизилася до 40% у 1955 році, а до 1965 року – до 31%. Тенденція до зниження була особливо вираженою та помітною в наступному десятилітті, коли дитяча праця знизилася на 12%, досягнувши 19% у 1975 році. До 1985 року рівень дитячої праці знизився ще до 13%, продовжуючи знижуватися, досягнувши свого найнижчого рівня в 4% до 1994 року [26].

У Сполучених Штатах умови учнівства зазвичай більш гнучкі, ніж у Європі. Цей тип навчання контролювався Бюром учнівства та навчання, створеним у Міністерстві праці США в 1937 році. Хоча найнижчий вік для вступу на роботу становить 16 років, для багатьох професій потрібен диплом про повну середню освіту, що означає фактичний вік вступу до 18 років. Термін навчання коливається від двох до п'яти років, причому більша частина навчання відбувається в технічних і професійно-технічних школах. Стажер зазвичай просувається після складання кваліфікаційних іспитів, при цьому оплата (яка може коливатися від 60 до 90 відсотків ставки підмайстра) збільшується на кожному етапі. По суті, американські учні були прив'язані до галузі, а не до роботодавця. У США до 1938 року робітникам могли платити будь-яку суму та вимагати від них працювати будь-яку кількість годин, при цьому дітей регулярно залучали на роботи, що були небезпечними, не допускали до школи.

Велика депресія залишила тисячі американців без роботи та призвела до масштабних реформ у рамках програм Нового курсу Франкліна Делано Рузвельта. Вони були зосереджені на посиленні федерального нагляду за робочими місцями та наданні робочих місць дорослим, які не працюють, створюючи тим самим потужний мотив вилучати дітей з робочої сили. Закон про справедливі трудові стандарти (FLSA), прийнятий 14 червня 1938 року в США, встановив мінімальні стандарти, які все ще діють, щоб запобігти таким зловживанням. Незважаючи на те, що окремі штати прийняли закони про регулювання дитячої праці ще у XIX ст., наприклад у Массачусетсі в 1844 році, але на федеральному рівні до 1938 року не було відповідного закону [27]. Основним завданням закону FLSA було регулювання дитячої праці, встановлення мінімальної погодинної оплати праці та обмеження тривалості робочого тижня до 44 годин. В рік прийняття початкова погодинна оплата була 25 центів, мінімальна заробітна плата та інші положення оновлювалися протягом багатьох років, зокрема в 1940 році, коли стандартний робочий тиждень було скорочено до 40 годин. FLSA не передбачає і не регулює надання відпусток, відпусток, вихідної допомоги, лікарняних, періодів харчування або відпочинку, додаткової оплати за вихідні чи святкові дні, підвищення зарплати, додаткових пільг або виплат звільненим працівникам. Він також не обмежує робочі години для працівників віком від 16 років протягом дня чи тижня. Ці питання вирішуються, якщо взагалі вирішуються, через державне регулювання [28].

Норми, що регулюють зайнятість молоді на несільськогосподарських роботах, дещо відрізняються від тих, що стосуються зайнятості в сільському господарстві в США по Закону про справедливі стандарти праці, для наочного зображення ми нижче наводимо порівняльну таблицю.

**Таблиця 1.1 Порівняння регулювання праці неповнолітніх в США відповідно до Закону про справедливі стандарти праці (FLSA, 1938 р.) [29]**

Умови праці неповнолітніх у несільськогосподарській сфері	Умови праці неповнолітніх у сільськогосподарській сфері
<i>Умови щодо шкідливих і небезпечних робіт</i>	
<p>Особи віком від 18 років можуть виконувати будь-яку роботу, небезпечну чи небезпечну, необмежену кількість годин.</p> <p>Підлітки віком 16 і 17 років можуть виконувати будь-яку нешкідливу роботу необмежену кількість годин.</p>	<p>Підлітки віком від 16 років можуть виконувати будь-яку роботу, незалежну від небезпечної чи ні, необмежену кількість годин.</p>
<i>Умови щодо часу роботи, поєднання праці та навчання</i>	
<p>У межах роздрібною торгівлі, закладів громадського харчування та автозаправних станцій можуть працювати молоді 14 і 15 років. Вони можуть працювати не більше 3 годин у навчальний день, 18 годин у навчальний тиждень, 8 годин у ненавчальний день і 40 годин у ненавчальний тиждень. Робота не може починатися раніше 7 години ранку або закінчуватися після 7 години вечора, за винятком періоду з 1 червня до Дня праці, коли вечірні години подовжуються до 21 години.</p>	<p>Підлітки 14 і 15 років можуть виконувати будь-яку нешкідливу роботу на фермі в позаурочний час.</p> <p>Підлітки 12 і 13 років можуть працювати в позашкільний час на нешкідливих роботах або за письмовою згодою батьків, або на тій же фермі, що й батьки.</p>
<i>Мінімальний вік для працевлаштування</i>	

<b>Умови праці неповнолітніх у несільськогосподарській сфері</b>	<b>Умови праці неповнолітніх у сільськогосподарській сфері</b>
Чотирнадцять — мінімальний вік для більшості несільськогосподарських робіт. Проте в будь-якому віці молодь може розносити газети; виступати на радіо, телебаченні, в кіно чи театральних постановках; працювати на одного з батьків у несільськогосподарському бізнесі (за винятком гірничодобувної промисловості, виробництва чи небезпечних професій); або збирати вічнозелені рослини та робити вічнозелені вінки.	Підлітки віком до 12 років можуть виконувати роботу на фермах, якими володіють чи керують батьки, або за письмовою згодою батьків у позашкільний час на нешкідливих роботах на фермах, на які не поширюються вимоги щодо мінімальної заробітної плати.  Дітям будь-якого віку дозволяється працювати на фермі, якою володіють чи керують батьки.

За винятком кількох змін до середини 1990-х років федеральні норми законодавства про регулювання дитячої праці залишалися майже незмінними. Так, конгрес США почав усувати прогалину в захист молоді, зайнятої в сільському господарстві на основі гарантування шкільного навчання шляхом внесення змін до FLSA у 1949 р. Зміна вимагала обмеження праці під час навчання по шкільному розкладу, у позаурочний час діти могли виконувати будь-яку роботу. Зміни в цей час забезпечили необхідний захист дітям-мігрантам, гарантували можливість навчатися. Згодом важливі поправки були внесені у 1966 році до FLSA, запроваджено було диференційований захист для зайнятої молоді в сільському господарстві та в несільськогосподарських роботах, включаючи мінімальний вік 16 років для виконання небезпечних робіт у сільському господарстві та 18 років у несільськогосподарських роботах. Поправками 1974 року було передбачено винятки, які дозволяли

неповнолітнім від 12-13 років працювати у сільському господарстві, якщо був дозвіл батьків, а робота відбувалася в позашкільний час [30].

2 вересня 2011 року було оприлюднено пропозиції щодо зміни нормативних актів, які регулюють дитячу працю в сільському господарстві США. Запропоновані норми змінили б і розширили кількість шкідливих професій у сільському господарстві. Дотримання законодавства про дитячу працю забезпечується Відділом заробітної плати та робочого часу (WHD) Міністерства праці США. На додаток до аналізу скарг WHD, експерти закликають звертати увагу на проблеми з навчанням або часті прогули, що можуть свідчити про важку дитячу працю. Лікарі можуть виявити проблеми зі здоров'ям, які можуть бути пов'язані з роботою. Роботодавці, які незаконно наймають дітей, підлягають як кримінальній, так і цивільній відповідальності, у тому числі штраф в розмірі до 10 000 доларів США [29]. За повторне засудження можливе окрім штрафу також позбавлення волі на строк до шести місяців [31].

В Японії учнівство та навчання працівників часто мають особисту орієнтацію, що рідко зустрічається в інших країнах. Унікальна японська концепція учнівства впливає з різниці у відносинах між роботодавцем і працівником. Хоча ця домовленість не діє для більшості малих і середніх компаній, великі японські компанії мають соціальне зобов'язання забезпечувати безперервну роботу для своїх працівників, які, натомість, зобов'язані продовжувати працювати у того самого роботодавця (до смерті чи виходу на пенсію) - незалежно від призначення. Оскільки японське учнівство наголошує на працевлаштуванні в конкретній компанії, в Японії відсутній тісний зв'язок між учнем і конкретною професією, поширений в інших країнах [1].

На міжнародному рівні процеси щодо врегулювання дитячої праці розпочалися з першої Міжнародної конференції праці в Берліні у 1890 році. Хоча тоді домовленості щодо стандартів не було досягнуто, подібні

конференції та інші міжнародні кроки послідували. У 1900 році в Базелі, Швейцарія, було засновано Міжнародну асоціацію з трудового законодавства для сприяння положенням про дитячу працю як частину іншого міжнародного трудового законодавства. У доповіді, опублікованій Міжнародною організацією праці (МОП) ООН у 1960 році про право та практику понад 70 країн-членів, було виявлено серйозні недоліки захисту молодих працівників на непромислових роботах, включаючи сільське господарство та ремесла. Однією з поточних цілей МОП є виявлення та викорінення «найгірших форм» дитячої праці, вони визначаються як будь-яка форма праці, яка негативно впливає на нормальний розвиток дитини. У 1992 році була створена Міжнародна програма з усунення дитячої праці (ІРЕС) як новий департамент МОП. Завдяки програмам, які він здійснює по всьому світу, ІРЕС прагне вивести дітей із шкідливих умов праці та остаточно викоринити дитячу працю [2]. Про становлення міжнародних стандартів у сфері регулювання роботи неповнолітніх ми детально розкриємо у наступному підрозділі.

У сучасних умовах у розвинених європейських державах діти доволі рідко залучаються до праці. У Європейських державах, країнах Північної Америки, Австралії та Новій Зеландії діти до 15 років рідко працюють, за винятком комерційного сільського господарства, що регулюється актами законодавства, прийнятими ще у першій половині ХХ століття. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки Законом про справедливі трудові стандарти 1938 року встановив мінімальний вік у 14 років для роботи в позашкільний час на невиробничих роботах, у 16 років для роботи в навчальний час, у 18 років для професій, які вважаються небезпечними [2]. Британські дослідники зауважують, що досі дитяча праця поширена у країнах, що розвиваються, в яких мільйони дітей (доволі часто у віці від семи років) працюють у каменоломнях, шахтах, фабриках, на полях та різних підприємствах, вони складають понад 10 % всіх працівників у державах Близького Сходу, від 2 до 10 % у більшій частині держав Латинської Америки та деяких країнах Азії.

Навіть якщо наявні законодавчі акти, що обмежують чи забороняють на певних роботах дитячу працю, вони не виконуються на практиці через надзвичайну бідність, відсутність шкіл та із інших причин [2].

Проте є наукові дослідження, що підтверджують важкі та смертельні травми серед дітей, які працюють у сільському господарстві наприкінці ХХ початку ХХІ століття, у тому числі в розвинених державах, таких як США, де закони про дитячу працю в сільському господарстві не забезпечують достатнього захисту. Сільське господарство незмінно вважалося однією з найнебезпечніших галузей як для дорослих, так і для дітей, і все ж воно найменше регулюється щодо дитячої праці та захисту інших працівників. Рада національної безпеки визначила сільське господарство як найнебезпечнішу галузь у Сполучених Штатах. Рівень смертності в ньому становить 25,4 на 100 000 зайнятих осіб, що більш ніж удвічі перевищує рівень гірничодобувної промисловості, яка займає друге місце за рівнем смертності в 2009 році. Протягом періоду 1998–2002 рр. 41% смертельних травм серед молоді віком до 17 років сталося в сільському господарстві. Загалом, сільське господарство займає друге місце за рівнем смертності серед молодих працівників (віком від 15 до 24 років) – 21,3 на 100 000 осіб, порівняно з 3,6 на 100 000 в усіх галузях. Для дітей, молодше 16 років, сільськогосподарське виробництво спричинило майже 60% смертей у цій віковій групі. Як приклад наводяться такі випадки, наприклад у липні 2010 року двоє підлітків (14 та 19 років) загинули в результаті трагічного інциденту у зерновому елеваторі в Іллінойсі, на роботодавця було накладено штраф 555 000 доларів, але в рамках мирової угоди було виплачено 200 000 доларів. 23 листопада 2009 року оштрафовано було Grain Elevators LLP на 1,5 млн. дол. після смерті 17-річного робітника, а також виявлення 77 порушень дитячої праці за участю 15 неповнолітніх працівників віком від 14 до 17 років [30].

Про працю неповнолітніх у сучасних умовах підтверджують і дослідження, проведені в Німеччині. Так, результати опитування показали, що

до 50% молодих людей віком 12-16 років заявили, що вони вже працювали паралельно зі школою (розносили газети, доглядали за дітьми чи тваринами, косили газони або ходили за покупками для друзів, вказані види діяльності зазвичай не називаються роботою і тому сприймаються суспільством). Тим не менш, у Німеччині діє суворий Закон про захист зайнятості молоді (JArbSchG), який – за дуже невеликими винятками – забороняє дітям та молоді до 15 років працювати [31, с. 93]. Окрім кількості дітей, які вже працюють, результати дослідження свідчать про високий рівень зацікавленості серед дітей та молоді в працевлаштуванні. Наприклад, в опитуванні у федеральній землі Тюрінгія 90% 14-15-річних заявили, що хотіли б працювати, у Північній Рейн-Вестфалії повідомили про зацікавленість 42%, у Гессені – майже 52% [32].

Звіти про аналіз праці неповнолітніх у інших європейських державах також показує тенденцію їх залучення до праці у різних сферах. Наприклад, у Франції у 1998 році було оприлюднено дослідження, що показало таку залученість неповнолітніх до праці у розрізі економічних сфер: промисловість та сільське господарство – 19326 неповнолітніх працівників (або 2,79% від усієї кількості працівників); будівництво – 24095 неповнолітніх (або 1,79% від усієї кількості працівників); виробництво та ремонт автомобілів – 13237 неповнолітніх працівників (або 2,82% від усієї кількості працівників); готельна сфера та громадське харчування – 22693 неповнолітніх працівників (або 2,35% від усієї кількості працівників); інші сектори – неповнолітніх 129155 (0,65%). При цьому, переважна кількість дітей перебували у якості учня-працівника, майже 120000. Найбільше учнівства майже 70% у таких секторах як промисловість та аграрне виробництво (18,2%), готельний бізнес та громадське харчування (17,9%), будівництво (21,4%) та ремонт автомобілів (12,7%). При цьому у праці неповнолітніх, навіть її поєднанні із учнівством є чимало проблем, зокрема: відсутність оплати праці, її затримка (особливо у сфері готельного бізнесу та громадського харчування), не укладення договору про учнівство, недотримання максимальної тривалості щоденного робочого

часу, недотримання правил щодо заборони нічної роботи неповнолітніх, а також правило нічного відпочинку тривалістю 12 годин поспіль, залучення до небезпечних робіт, домагання та насильство, навіть сексуальне щодо неповнолітніх [33].

Окрім досліджень в окремих державах, проводиться аналіз та моніторинг міжнародними організаціями і показники не втішні. На разі у світі 168 мільйонів дітей віком від 5 до 14 років змушені працювати, позбавлені дитинства та освіти. Діти працюють у якості домашньої прислуги, робітниками на фабриках, фермах, у сфері сексуальної індустрії та навіть залучені до військової служби. Більше половини з вказаної кількості дітей є жертвами найгірших форм праці (рабство, використання у збройних конфліктах, проституція, робота в шахтах тощо). Найгірша ситуація в державах Африки (на південь від Сахари), в яких 21% дітей є жертвами дитячої праці, 9,3% в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні та 8,8% у Латинській Америці. При аналізі статистики по примусовій праці, то жертвами є діти у 40-50% випадках. Діти, які працюють вдома у роботодавця, особливо ризикують стати жертвами експлуатації та жорстокого поводження. За оцінками ЮНІСЕФ близько 90% дітей, залучених до домашньої роботи, – це дівчатка. Проведений аналіз міжнародними організаціями показав, що основними причинами праці неповнолітніх у ранньому віці у сучасний період є бідність родин, відсутність безкоштовної, обов'язкової та якісної системи освіти, менталітет, звичаї та існуюча практика, низький рівень освіти батьків тощо [34].

Проведений аналіз дозволив нам у генезі правових засад регулювання праці неповнолітніх у європейських державах виокремити такі періоди: 1) первинний етап, що характеризується початковими спробами регулювати працю дітей через інститут учнівства та виробничого навчання (з найдавніших часів, зокрема у стародавньому Єгипті, Вавилоні, Римі, етап тривав до середньовіччя); 2) середньовічний етап (із XIII до XVIII століття,

характеризується розвитком ремісничих цехів, поширеного професійного навчання неповнолітніх, що могло тривати до семи років, а також прийняттям ремісничих статутів, які мали на меті забезпечити більш рівний доступ до професійного учнівства); 3) етап першої трансформації під впливом промислової революції (із XVIII до кінця XIX століття, характеризується змінами у професійному навчанні та залученні неповнолітніх, здобуття ними STEM освіти та навичок, у вказаний період були прийняті у європейських державах перші спеціалізовані законодавчі акти, що обмежували застосування праці неповнолітніх); 4) етап становлення міжнародних стандартів регулювання праці неповнолітніх та захисту їх прав (період впродовж XX століття, і розпочався із заснування Міжнародної асоціації з трудового законодавства для сприяння положенням про дитячу працю у 1900 році, характеризується прийняттям низки міжнародних конвенцій що гарантують обмеження застосування праці неповнолітніх, а також їх захист); 5) сучасний етап (кінець XX століття – триває досі, характеризується боротьбою із окремими проявами порушень та неправомірного залучення до праці неповнолітніх, ризиками цифровізації та кіберексплуатації неповнолітніх працівників).

## **1.2. Міжнародні стандарти регулювання праці неповнолітніх**

За підрахунками ЮНІСЕФ у всьому світі мільйони дітей позбавлені дитинства, оскільки їх змушують виконувати роботу, яка ставить під загрозу їхнє здоров'я та освіту. За міжнародними стандартами дитяча праця включає всі види діяльності, які позбавляють дитину дитинства, її потенціалу та гідності, а також шкодять її освіті, здоров'ю, фізичному та психічному розвитку.

Не дивлячись на те, що відповідно до ст. 32 Конвенції про права дитини кожна держава визнає право дитини на захист від економічної експлуатації та виконання будь-якої роботи, що перешкоджає її освіті, здоров'ю чи розвитку, за оцінками ЮНІСЕФ, 160 мільйонів дітей у світі залучені до дитячої праці, що на 8,4 мільйона більше за останні чотири роки, зокрема 112 мільйонів дітей виконують роботу у сфері сільського господарства, 31,4 мільйони дітей працює у сфері послуг, 16, 5 мільйонів дітей виконують роботи у промисловості. Майже 28% дітей віком від 5 до 11 років та 35% дітей віком від 12 до 14 років, які працюють, не навчаються в школі. Більше того, 79 мільйонів із загальної кількості дітей займаються небезпечною роботою [35]. Діти залучаються до хатньої роботи, сфери послуг, будівництва, сільського господарства, проте доволі поширені і випадки рабства, сексуальної експлуатації та наруги, залучення до злочинної діяльності, у тому числі торгівлі наркотиками та як солдатів у конфліктних ситуаціях. Дитяча праця зумовлена, головним чином, бідністю в сім'ях та громадах, але вона також є продуктом інших факторів: соціальних норм, які її толерують, відсутності гідної роботи, міграції та надзвичайних ситуацій. Крім того, вона у сучасних умовах є наслідком соціальної нерівності, що посилюється дискримінацією, особливо щодо представників національних меншин, корінних народів та мігрантів.

Саме для вирішення такої масштабної проблеми як дитяча праця важливе значення мають міжнародні норми та стандарти, становлення яких ми і розглянемо у даному підрозділі.

На міжнародному офіційному рівні питання врегулювання праці дітей розпочалися із Берлінської міжнародної конференції праці, яка відбулася в 1890 році, яка з одного боку не завершилася досягненням згоди щодо стандартів, у тим стала поштовхом для ряду наступних важливих міжнародних заходів. Згодом, у 1900 році у м. Базель (Швейцарія) була створена Міжнародна асоціація з трудового законодавства для сприяння положенням про дитячу працю як частину міжнародного трудового права [2].

У 1919 році була створена Міжнародна організація праці (МОП), яка відіграла важливу роль у ключові історичні моменти – Велику депресію, деколонізацію, створення «Солідарності» в Польщі, перемогу над апартеїдом у Південній Африці, а також сьогодні під час побудови етичної та продуктивної бази для справедливої глобалізації. МОП була створена у рамках Версальського договору, який поклав край Першій світовій війні, щоб відобразити переконання, що універсальний та міцний мир може бути досягнутий лише на основі соціальної справедливості. З 1920 року МОП розміщується у Женеві, і першим її очільником був Альбер Томас. Вона виявилася доволі продуктивною за перші два роки було прийнято 16 Міжнародних конвенцій та 18 Рекомендацій. Перші міжнародні стандарти охоплювали ключові питання, зокрема робочий час, безробіття, охорону материнства, нічну роботу для жінок, мінімальний вік для працевлаштування та нічну роботу для молоді [36].

Дослідники діяльності МОП відзначають важливу роль першого очільника Альбера Томаса Томас, який зумів за кілька років розвинути організацію, перетворив її із невеликої групи посадовців, які проживали в приватній резиденції в Лондоні, у міжнародну установу зі штатом у 400 осіб та власною будівлею в Женеві. З 1920 року МОП розпочала програму

публікацій, яка включала Офіційний бюлетень, щомісячний журнал «Міжнародний огляд праці» та різні інші періодичні видання та газети. При цьому шлях був важкий і супроводжувався певним спротивом. Так, у 1921 році французький уряд зайняв позицію, що МОП не компетентна розглядати сільськогосподарські питання, і Постійну палату міжнародного правосуддя попросили надати консультативний висновок з цього питання. Суд постановив, що компетенція МОП поширюється на міжнародне регулювання умов праці осіб, зайнятих у сільському господарстві, відкинувши обмежувальне тлумачення Конституції. Інші спроби спонукати Суд обмежити сферу діяльності МОП також зазнали невдачі у 1922 та 1926 роках [37].

Установчим актом МОП є Конституція, що була розроблена на початку 1919 року Комісією з питань праці під головуванням Семюеля Гомперса, голови Американської федерації праці (AFL) у Сполучених Штатах, до її складу входили представники дев'яти країн: Бельгії, Куби, Чехословаччини, Франції, Італії, Японії, Польщі, Великої Британії та Сполучених Штатів. У преамбулі зауважено, що так як «загальний і тривалий мир можливий тільки на основі соціальної справедливості» та «оскільки існуючі умови праці передбачають таку несправедливість, що труднощі та злидні торкаються великої кількості людей, що зумовлює заворушення, ставить мир та гармонію під загрозу» і зауважено, що покращення умов можливе через «регулювання робочого часу, включаючи встановлення максимальної тривалості робочого дня та тижня, запобігання безробіттю, забезпечення належної прожиткової заробітної плати, захисту працівника від хвороб, захворювань та травм, що виникають у зв'язку з його роботою, захисту дітей, молоді та жінок, захисту інтересів працівників-мігрантів, визнання принципу рівної винагороди за працю рівної цінності, визнання свободи об'єднань, організації професійно-технічної освіти та інших заходів» [38]. Враховуючи проблеми окреслені ЮНІСЕФ щодо дитячої праці, преамбула Конституції МОП є актуальною і сьогодні.

Конституція МОП тільки у преамбулі згадує про дітей та молодь, переважна частина норм регулює структуру та прийняття рішень МОП, передбачає у тому числі захисні механізми. Зокрема, кожному члену гарантується право подати скаргу до Міжнародного бюро праці, Адміністративна рада може, якщо вважає за доцільне, перед передачею такої скарги до Комісії з розслідування, отримати пояснення від уряду. Відповідно до ст. 28 після повного розгляду скарги Комісія з розслідування готує звіт, що містить її висновки з усіх фактичних питань, що стосуються вирішення спору між сторонами, та містить такі рекомендації, які вона вважає за доцільне. Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає звіт Комісії з розслідування Адміністративній раді та кожному з урядів, яких стосується скарга, і забезпечує його публікацію. Кожен з цих урядів протягом трьох місяців повідомляє Генерального директора Міжнародного бюро праці, чи приймає він рекомендації, що містяться у звіті Комісії, а якщо ні, то чи пропонує він передати скаргу до Міжнародного Суду ООН (ст. 29). При цьому, Рішення Міжнародного Суду є остаточним (ст. 31) і можуть передбачати зміну або скасування будь-яких висновків/рекомендацій Комісії з розслідування (ст. 32) [38].

Перша Конвенція МОП, що була прийнята 1919 році, а набула чинності 13 червня 1921 року регулювала обмеження робочого часу у промисловості. Вказана конвенція передбачила у статті 2 загальне обмеження для промислових підприємств тривалості робочого часу до 8 годин на день (48 годин на тиждень) з можливістю перевищення вказаних норм у випадку загрози чи нещасних випадків (ст. 3), у випадку технічних потреб безперервного процесу, але не більше 56 годин на тиждень (ст. 4). При цьому окремі винятки були передбачені для Японії, зокрема фактичний робочий час осіб від п'ятнадцяти років не може перевищувати 57 годин у тиждень, на підприємствах обробки шовку-сирцю до 60 годин у тиждень, на підземних роботах у шахтах – 48 годин на тиждень (ст. 9). У Індії дозволявся 60-годинний

робочий тиждень для всіх працівників промислових підприємств (ст. 10) [39]. Доволі дискримінаційний підхід щодо працівників у Індії та Японії, зумовлений історичними обставинами та умовами в яких приймалася конвенція. Друга Конвенція МОП була спрямована проти безробіття [40], третя про працю жінок до та після пологів [41], а четверта про працю жінок у нічний час [42], які не містили окремих норм про неповнолітніх працівників.

П'ята Конвенція МОП № 5 стосувалася мінімального віку приймання дітей на роботу у промисловій сфері. Відповідно до ст. 2 діти до чотирнадцяти років не могли бути прийняті на роботу, окрім підприємств де працювала вся родина. Також вказана норма не діяла у випадку праці дітей у так званих професійних школах при наявності дозволу та нагляду держави (ст. 3). Крім того, у Японії допускалися діти до роботи від 12 років (ст. 5), обмеження не діяли і в Індії, де передбачався навіть допуск дітей до 12 років до роботи (ст. 6), за винятком деяких обмежень (в мануфактурах із руховою енергією та кількістю працюючих понад 10 осіб, шахтах та кар'єрах, підприємствах по перевезенню пасажирів чи товарів). Щодо гарантій, то передбачався облік роботодавцем всіх неповнолітніх працівників до 16 років (ст. 4). Проте держави могли у силу місцевих неприйнятних умов не застосувати всі положення Конвенції (ст. 8) [43].

Шоста Конвенція МОП також стосувалася праці неповнолітніх працівників зокрема у нічний час. Відповідно до статті 2 вказаної Конвенції за загальним правилом неповнолітні до вісімнадцяти років не могли залучатися до роботи у нічний час, окрім тих підприємств де працювали всі члени родини. Допускалася праця підлітків на промислових підприємствах, якщо вони досягли шістнадцятирічного віку і роботи технічно мали використовуватися безперервно у випадку виробництва: заліза, сталі, листового металу/дроту (окрім процесів протравлювання), а також скла, паперу, цукру, золота хімічним шляхом (ст. 2). Нічний час вважався послідовно 11 годин із десятої години вечора до п'ятої години ранку, для хлібопекарських цехів міг

вважатися із дев'ятої години вечора до четвертої години ранку. Нічна робота допускалася у шахтах, якщо потім слідувала перерва принаймні п'ятнадцять годин, а для тропічних країн, коли робота була вдень, нічний відпочинок міг бути менше 11 годин (ст. 3). Обмеження щодо нічної праці неповнолітніх не діяли для дітей від шістнадцяти до вісімнадцяти років, якщо виникали надзвичайні ситуації (ст. 4), а також могли бути скасовані урядом для неповнолітніх від шістнадцяти до вісімнадцяти років для суспільних інтересів (ст. 7). Щодо Японії застосування було передбачено із 1 липня 1925 року спочатку для дітей до 15 років, а згодом до 16 років (ст. 5). Стаття 6 Конвенції передбачала, що у Індії поняття «промислове підприємство» передбачає тільки «фабрики» та гарантії не поширювалися на хлопчиків від 14 років [44].

Періодично виникали проблеми із фінансуванням МОП. У 1923 році уряди працювали у Адміністративній раді над скороченням бюджету МОП приблизно до 1400000 доларів США, що стало стандартним рівнем для МОП. Обмеження бюджету зробило необхідним стабілізацію та консолідацію програм і діяльності МОП. Між 1922 і 1931 роками Конференція продовжувала збиратися щороку, але прийняла лише 15 конвенцій та 21 рекомендацію. У цей період все більше країн ратифікували конвенції МОП, і міжнародні стандарти почали здійснювати ефективний вплив на покращення умов праці та життя. У 1926 році було запроваджено важливе нововведення, коли Міжнародна конференція праці створила систему нагляду за застосуванням своїх стандартів, яка існує й донині. Вона створила Комітет експертів, що складається з незалежних юристів, відповідальних за вивчення урядових звітів та щорічне подання власного звіту Конференції [37].

У 1926 році було створено Комітет експертів для нагляду за застосуванням стандартів МОП. Комітет, який існує й донині, складається з незалежних юристів, відповідальних за вивчення урядових звітів та щорічне подання Конференції власного звіту про виконання конвенцій та рекомендацій МОП.

У 1930 році було прийнято Конвенцію МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» № 29, яка містить багато гарантій щодо скасування та недопущення примусових робіт, має значення і для неповнолітніх працівників, бо у цей історичний період вони часто залучалися до робіт із 12-14 років. Серед ключових гарантій наступні: зобов'язання кожної держави після ратифікації Конвенції скасувати примусову/обов'язкову працю (ст. 1); визначено поняття примусової чи обов'язкової праці, що прив'язано до таких ознак «вчинення під загрозою покарання, здійснення не добровільно», але до примусової/обов'язкової праці не включається військова служба, роботу, яка є громадянським обов'язком, робота яка здійснюється по вироку суду, роботу, що виконується за надзвичайних обставин/стихійних лих, дрібні роботи для громади та користі колективу, якщо населення вправі висловити думку про доцільність роботи такої (ст. 2); вожді племен, які не виконують адміністративних обов'язків не мають бути залучені до примусової/обов'язкової праці (ст. 7); за залучення до примусової/обов'язкової праці відповідальність несуть адміністративні керівні органи (ст. 8); визначено критерії допустимості примусової/обов'язкової праці (робота становить прямий та важливий інтерес для колективу; є потрібною у даний момент; неможливо залучити добровільних працівників із пропонуванням заробітної плати, результат роботи не буде для населення надмірним тягарем, здійснюється у відповідності до релігійних поглядів, суспільного життя/сільського господарства, ст. 9 та ст. 10); передбачено, що примусова/обов'язкова праця не може бути постійною, підлягає скасуванню (ст. 10); передбачено вікові рамки для залучення до примусової/обов'язкової праці, а саме чоловіки віком від вісімнадцяти до сорока п'яти років і при відсутності медичних протипоказів, не залучення шкільного персоналу, учнів та викладачів, залишення у кожному колективі необхідної кількості дорослих і працездатних чоловіків, врахування сімейних/подружніх зв'язків, загалом частка залученого населення не має перевищувати 25% (ст. 11); визначено

максимальні строки залучення до примусової/обов'язкової праці, а саме 60 днів на рік із врахуванням часу на дорогу (ст. 12); обмеження тривалості робочого часу для працівників, залучених до примусової/обов'язкової праці на рівні часу для працівників, які добровільно виконують роботу, гарантуванням одного дня відпочинку на тиждень (ст. 13); сплачуваності примусової/обов'язкової праці готівкою (ст. 14); гарантування виплати відшкодування за нещасні випадки та професійні хвороби (ст. 15); заборони переведення у ті райони, де є загроза для здоров'я (ст. 16); гарантування гігієнічних та інших необхідних умов, у тому числі медичної допомоги та огляду (ст. 17); скасування примусової/обов'язкової праці носильників та веслярів (ст. 18); допустимості примусової/обов'язкової праці у сфері обробітку землі тільки з метою попередження голоду або нестачі продовольчих продуктів та якщо вони будуть власністю колективу (ст. 19); колективні покарання не можуть бути у формі примусової/обов'язкової праці (ст. 20); до примусової/обов'язкової праці не залучаються працівники у підземні роботи в шахтах (ст. 21) [45].

Велика депресія, що спричинила масове безробіття, обумовила проблеми і для МОП, яку у 1932 році очолив британець Гарольд Батлер. Розуміючи, що вирішення трудових питань також вимагає міжнародної співпраці, Сполучені Штати стали членом МОП у 1934 році, хоча продовжували залишатися поза Лігою Націй. На сесії Конференції МОП 1934 року, після дванадцятирічної затримки, Адміністративна рада включила сім позаєвропейських країн до числа шістнадцяти представлених урядів, з відповідним збільшенням представництва позаєвропейських країн як у групах роботодавців, так і в групах працівників. В Бюро було створено закордонний відділ, щоб забезпечити приділення більшої уваги особливим проблемам закордонних країн. У січні 1936 року в Сантьяго, Чилі, відбулася перша Регіональна конференція.

У 1935 році була прийнята Конвенція, яка передбачала нову тривалість робочого тижня – сорок годин, проте вона набула чинності тільки у 1956 році [46]. Не дивлячись, що у Конвенції прямо не згадуються діти чи неповнолітні особи, вона мала важливе значення у контексті міжнародних гарантій прав всіх працівників.

В 30-х роках ХХ ст. було докладено багато зусиль для розгляду трудових та промислових проблем окремих галузей промисловості. Першою такою зустріччю була Міжнародна текстильна конференція, що відбулася у Вашингтоні в 1937 році. Інші технічні конференції продовжилися з питань робочого часу у вугільній, хімічній та інших галузях промисловості. Ці технічні тристоронні конференції були попередниками промислових комітетів, створених після війни [47].

Джон Вінант очолив МОП у 1939 році, напередодні Другої світової війни. У травні 1940 року з міркувань безпеки тимчасово було перенесено штаб-квартиру МОП до Монреаля (Канада), проте керував він МОП тільки два роки, наступним очільником став Едвард Фелан. В жовтні 1941 року в Нью-Йорку було скликано Конференцію МОП, заключне засідання якої відбулося в Білому домі на запрошення президента Рузвельта. Конференція наголосила на важливості залучення МОП до зусиль щодо відновлення мирного світу після закінчення війни.

Протягом воєнних років МОП зробила все можливе з обмеженим штатом співробітників та мінімальним бюджетом. Її роботу з встановлення норм довелося призупинити, оскільки жодна Міжнародна конференція праці не збиралася, але до країн Латинської Америки та інших країн були направлені консультативні місії з питань соціального страхування. Інформаційна програма продовжувалася через «Міжнародний огляд праці» та різні спеціальні публікації. Підтримувався тісний контакт з Вашингтоном та Лондоном, де вже розроблялися плани щодо створення нової міжнародної організації, яка мала стати наступницею Ліги Націй.

На зустрічі у Філадельфії у квітні 1944 року, в розпал Другої світової війни, Міжнародна конференція праці, що складалася з тристоронніх делегатів з 41 країни, погодила сім рекомендацій, спрямованих на вирішення проблем, що виникають у сферах соціального забезпечення та зайнятості, а також соціальної політики на залежних територіях. Що ще важливіше, вона прийняла Філадельфійську декларацію, яка закріпила два основні принципи: по-перше, центральною метою національної та міжнародної політики має бути досягнення умов, за яких усі чоловіки та жінки можуть досягати свого матеріального добробуту та духовного розвитку у свободі та гідності, економічній безпеці та рівних можливостях; і по-друге, що всі національні та міжнародні зусилля повинні оцінюватися з огляду на те, чи сприяють вони досягненню цієї мети. Крім того передбачалися принципи забезпечення добробуту дітей, а також забезпечення рівних можливостей в освіті та професійній діяльності, що є вкрай важливими для неповнолітніх працівників. Філадельфійська декларація стала невід'ємною частиною Конституції МОП [38]. Отож, з цього часу попередня концепція захисту працівників від небезпек була замінена концептом «соціального забезпечення, що забезпечує базовий дохід, комплексну медичну допомогу та ефективно зміцнення здоров'я та благополуччя». Мета запобігання безробіттю була переформульована з точки зору сприяння повній зайнятості та, таким чином, сприяння підвищенню рівня життя. Проблема умов праці більше не розглядалася виключно у зв'язку з усуненням конкретних труднощів, а була поміщена в ширший контекст політики, що регулює заробітну плату, робочий час тощо.

У червні 1945 року в Сан-Франциско було прийнято Статут Організації Об'єднаних Націй, і почала формуватися нова модель післявоєнної міжнародної організації. Але місце МОП у цій системі не було визначено. У Сан-Франциско представників МОП зустріли холодно, чинився тиск на повну ліквідацію Ліги Націй та пов'язаних з нею організацій. На запрошення генерала де Голля Міжнародна конференція праці зібралася в Парижі та

почала роботу над переглядом Статуту, щоб відповідати вимогам повоєнної епохи. Положення щодо відносин з Лігою Націй були виключені, а аналогічні положення щодо відносин з Організацією Об'єднаних Націй були додані. У перші місяці 1946 року розпочалися переговори між МОП та Організацією Об'єднаних Націй. Угода, що в результаті уклалася, була першою у своєму роді, укладеною між Організацією Об'єднаних Націй та спеціалізованою установою, і з 1946 року МОП стала спеціалізованою установою новоствореної Організації Об'єднаних Націй [48].

У 1947 році була прийнята важлива Конвенція МОП про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, яка передбачила запровадження інспекцій праці, серед завдань яких є також контроль за використанням праці дітей (ст. 3) [49].

Давід Морс був Генеральним директором МОП з 1948 по 1970 рік, період, протягом якого Організація зазнавала постійних змін. Протягом цього періоду кількість членів Організації зросла з 52 до 121, а персонал – приблизно збільшився у п'ять разів. У цей період відбулося і збільшення річного бюджету з 4 мільйонів доларів США до 60 мільйонів доларів США. Робота Організації також набула нових вимірів: технічне співробітництво стало важливою та невід'ємною частиною діяльності МОП, була створена мережа регіональних та польових офісів, запроваджено децентралізовані та освітні програми. У штаб-квартирі в Женеві було створено Міжнародний інститут досліджень праці, а в 1965 році – Міжнародний навчальний центр у Турині [50].

Була прийнята у 1952 році важлива Конвенція, яка у тому числі охопила неповнолітніх та дітей. Єдине, у Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення термін «дитина» означено як таку особу, яка «не досягла віку закінчення шкільної освіти чи не досягла 15-річного віку». Серед позитивних моментів Конвенції є передбачення низки гарантій, а саме: дітей віднесено до категорії «захищених осіб» (ст. 9, ст. 33); передбачено надання допомоги дітям та вдові, працівника який загинув (ст. 37); утримання дітей визначено як ризик (ст. 40); допомога для дітей включає їжу, одяг, житло, допомогу на дому,

відпочинок (ст. 42); розмір допомоги для дітей становить 3 відсотки заробітної плати працівника на кожну дитину (ст. 44); розміри виплат для дітей у випадку хвороби працівника, безробіття, каліцтва, інвалідності та смерті (додаток до Розділу XI) [51].

Наступна важлива Конвенція була прийнята у 1957 році і стосувалася скасування примусової праці [52]. Хоча вона окремо не виділяє неповнолітніх працівників, але її положення про безумовну заборону примусової праці стосуються всіх працюючих.

Міжнародна організація праці в 1960 році опублікувала доповідь про результати аналізу законодавства та практики із понад 70 держав світу, відобразила значні порушення та упущення у регулюванні праці неповнолітніх та молоді у непромислових роботах, зокрема сільському господарстві, ремісництві.

У 1969 році було започатковано Всесвітню програму зайнятості. Оскільки безробіття та неповна зайнятість були основною причиною бідності та серйозною перешкодою для розвитку, особливо у державах, що розвиваються. Всесвітня програма зайнятості являла собою першу спробу всесвітнього планування в галузі розвитку людських ресурсів та політики зайнятості.

Також були започатковані інші програми, зосереджені на захисті, наприклад, були встановлені спеціальні процедури для просування прав людини, і особливо свободи об'єднань. Були прийняті основні стандарти, що охоплюють свободу об'єднань та право на колективні переговори, рівну винагороду, скасування примусової праці, дискримінацію у сфері зайнятості щодо корінних та племінних народів, а також були прийняті принципи боротьби з апартеїдом.

Холодна війна та процес деколонізації, які призвели до появи великої кількості нових держав, головною проблемою яких була бідність, спричинили напруження в структурах Організації. Програми були адаптовані до нових

потреб, а стандарти стали більш гнучкими, щоб вони могли залишатися універсальними. Було розпочато діалог щодо адаптації конституційної структури МОП до нових вимог, що зрештою призвело до низки конституційних поправок [53].

За часів британця Вілфреда Дженкса, Генерального директора з 1970 по 1973 рік, МОП просунулася далі в розробці стандартів та механізмів контролю за їх застосуванням, зокрема, щодо сприяння свободі об'єднань та праву на організацію. Його наступник, Франсіс Бланшар з Франції, розширив технічну співпрацю МОП з країнами, що розвиваються. МОП відіграла важливу роль у звільненні Польщі від диктатури, надавши повну підтримку легітимності Союзу «Солідарність», що ґрунтується на повазі до Конвенції № 87 про свободу об'єднань, яку Польща ратифікувала в 1957 році [36]. Бланшар зумів запобігти значній шкоді для Організації під час кризи, зумовленої виходом Сполучених Штатів з Організації (1977-1980), що призвело до втрати чверті бюджету. Бланшар наполегливо боровся за збереження універсальності Організації. Сполучені Штати повернулися до МОП на початку адміністрації Рейгана, а в 1983 році Китай повернувся до активного членства в Організації, тим самим зробивши універсальність Організації реальністю, а також значно розширивши її відповідальність в Азії [54].

У цей період у аспекті становлення гарантій для неповнолітніх працівників важливе значення мала Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138, метою якої є впровадження такої національної політики, яка має на меті ліквідувати дитячу працю та поступове підняття мінімального віку прийняття на роботу, що б відповідали найкращому розвитку підлітків. Вагомим досягненням стало передбачення, що мінімальний вік прийняття на роботу «не має бути нижче, аніж вік для закінчення обов'язкової шкільної освіти та у жодному разі не менше п'ятнадцяти років». У виняткових випадках, коли у державі не достатньо розвинута економічна та освітня системи, мінімальний вік може

встановлюватися у 14 років (ст. 2). Крім того, передбачено у ст. 3, що до небезпечної роботи, з позиції фізичного здоров'я та моральності, можуть допускатися тільки повнолітні особи. Проте 3 частина цієї статті передбачає виняток, що за умови належного захисту здоров'я, безпеки та моральності неповнолітніх, можливе залучення до роботи із 16 років. Важливою гарантією стало передбачення у статті 5 перелік тих робіт, які вважаються небезпечними у розумінні Конвенції, а саме робота в: шахті, кар'єрі; обробній промисловості; будівельній галузі; електро-, газо- та водопостачанні; санітарно-технічних службах; транспортних підприємствах, складах, а також на плантаціях, сільськогосподарському підприємстві.

Стаття 6 Конвенції № 138 передбачила допуск до робіт 14 років, якщо робота є невід'ємною частиною курсу навчання/підготовки та відповідальність несе школа/установа професійної підготовки, воно схвалено компетентним органом влади та є програмою професійної орієнтації, що спрямована на полегшення вибору професії. Відповідно до ст. 7 можливий прийом на роботу неповнолітнього працівника віком від 13 до 15 років для виконання легкої роботи, що не є шкідливою для здоров'я/розвитку, яка не заважає відвідувати школу [55].

В 1987 році відбулася масштабна зустріч за участі Світового банку, Міжнародного валютного фонду, урядів, профспілок та роботодавців, які є членами Адміністративної ради МОП. Вдалося розробити стратегію та впровадити політику подолання бідності та несприятливих соціальних змін у результаті міжнародного боргу та структурної перебудови.

Мішель Хансен очолив МОП у 1989 році та керував після Холодної війни, наголошував на важливості поставити соціальну справедливість в основу міжнародної економічної та соціальної політики. Він також спрямував МОП на курс децентралізації діяльності та ресурсів поза штаб-квартирою в Женеві. Падіння Берлінської стіни та крах комунізму, сумніви щодо моделей розвитку та допомоги країнам третього світу, сумніви щодо повної зайнятості

в промислово розвинених країнах та поява глобалізації змусили Організацію та її секретаріат переглянути свої методи роботи та інструменти, що використовуються для її здійснення.

Визначальне значення на світовому рівні для боротьби із дитячою працею стало прийняття 20 листопада 1989 року Конвенції ООН про права дитини [56]. У статті 32 даної Конвенції зауважено на гарантуванні захисту дітей від економічної експлуатації, виконання будь-якої роботи, що є небезпечною для здоров'я, може перешкоджати отримати освіти, заподіяти шкоди здоров'ю, а також її фізичному/розумовому/духовному/моральному/соціальному розвитку. Для реалізації гарантій кожна держава застосовує комплекс законодавчих, адміністративних, соціальних та освітніх заходів, у тому числі визначає мінімальний вік прийняття на роботу, тривалість робочого часу та умови праці, запроваджує потрібні санкції для ефективного захисту дітей.

Важливе значення має створення у 1992 році Міжнародної програми з усунення дитячої праці (ІРЕС) як окремих департамент МОП, що має на меті через програми у різних державах світу викоринити дитячу працю, особливо шкідливу [2].

Найважливіші дебати в МОП протягом наступного періоду стосувалися глобалізації, лібералізації торгівлі та соціального положення. 18 червня 1998 року Міжнародна конференція праці прийняла Декларацію МОП про основоположні принципи та права у сфері праці, в якій зазначено, що в силу свого членства всі держави-члени МОП зобов'язані поважати, сприяти та реалізовувати принципи, що лежать в основі основоположних прав працівників, навіть якщо вони не ратифікували основні конвенції МОП. У цей період ключові зусилля були спрямовані на те, щоб допомогти МОП подолати труднощі, пов'язані з досягненням інституційного оновлення, та отримати міжнародне визнання принципу, що вимоги соціальної справедливості вимагають загального прийняття Декларації МОП. У цей період МОП взяла

курс більшої децентралізації діяльності та ресурсів відповідно до Політики активного партнерства [57].

У 1999 році було прийнято ще одну важливу Конвенцію для боротьби із дитячою працею, що мала на меті заборонити та ліквідувати найгірші форми дитячої праці, гарантувати безплатну базову освіту, а також необхідність звільнення дитини від будь-якої роботи, їх реабілітації, соціальної інтеграції із врахуванням потреб родини. Серед важливих гарантій Конвенції: обов'язок кожної держави негайно заборонити та ліквідувати найгірші форми дитячої праці (ст. 1); визнання дітьми всіх осіб до 18 років (ст. 2); визначення переліку діяльності, що є найгіршою формою праці (усі форми рабства чи подібну до нього практику, наприклад торгівлю дітьми, боргову кабалу, кріпосну залежність, примусову/обов'язкову працю, вербування дитини для залучення у збройний конфлікт; проституцію, виробництво порнографічної продукції; залучення дитини до незаконної діяльності; роботу, що може шкодити здоров'ю/безпеці/моральності дитини); обов'язкову перевірку переліку робіт, що є найгіршими формами праці (ст. 4); передбачення контрольних механізмів (ст. 5); впровадження програм по ліквідації найгірших форм дитячої праці (ст. 6); впровадження програм надання необхідної, належної та прямої допомоги дитині для її реабілітації/соціальної інтеграції; гарантування дітям доступу до безплатної початкової освіти та професійно-технічної підготовки; виявлення дітей, що перебувають у важкому стані; враховувати особливості у становищі дівчат (ст. 7) [58].

У березні 1999 року Хуан Сомавія з Чилі обійняв посаду Генерального директора МОП та наголосив на важливості перетворення гідної праці на стратегічну міжнародну мету та сприяння справедливій глобалізації. Він також підкреслив працю як інструмент боротьби з бідністю та роль МОП у досягненні Цілей розвитку тисячоліття, включаючи скорочення світової бідності вдвічі до 2015 року. Було створено Всесвітню комісію з соціального виміру глобалізації, яка опублікувала важливий звіт, що відповідає потребам

людей, які справляються з безпрецедентними змінами, що глобалізація принесла суспільствам [59].

У травні 2012 року Гая Райдера було обрано десятим Генеральним директором МОП. Під час його керівництва МОП створила свою Глобальну комісію з майбутнього праці в рамках своєї ініціативи щодо відзначення сторіччя у 2019 році [60].

У 2014 році був прийнятий Протокол до Конвенції про примусову працю 1930 року (P029), прийняття якого було обумовлено тим, що контекст та форми примусової/обов'язкової праці суттєво змінилися, а торгівля людьми здійснюється доволі часто саме із метою примусової праці із елементами сексуальної експлуатації, що вимагає зусиль з боку міжнародної спільноти, впровадження термінових дій для ефективного усунення таких випадків. Крім того, відзначено особливі ризики для мігрантів. Важливість даного Протоколу полягає у передбаченні ефективних інструментів для формування механізму боротьби із такими новими формами примусової праці, зокрема: кожна держава не тільки має вжити ефективні заходи для запобігання та ліквідації використання примусової праці, але і забезпечити постраждалим захист, у тому числі правову допомогу, компенсацію, впровадити покарання для винних, а також розробити відповідну національну політику (стаття 1); у статті 2 визначено рекомендований перелік заходів, які слід впроваджувати для запобігання примусовій/обов'язковій праці (навчання/інформування людей, особливо із вразливих категорій, для попередження примусової/обов'язкової праці; навчання/інформування для роботодавців; гарантувати виконання законодавства, яке запобігає примусовій/обов'язковій праці; посилення спроможності служб інспекції праці; захист осіб, особливо працівників-мігрантів; перевірка ризиків примусової/обов'язкової праці; ліквідація першопричин, які посилюють ризик примусової/обов'язкової праці); держави мають впроваджувати ефективні заходи по виявленню, вивільненню, захисту та реабілітації постраждалих від примусової/обов'язкової праці (стаття 3);

гарантування для кожного постраждалого правового захисту та компенсації (стаття 4); передбачення співпраці між всіма для запобігання та ліквідації форм примусової/обов'язкової праці (стаття 5) [61].

МОП допомогла приблизно 115 країнам боротися з дитячою працею. Було прийнято та впроваджено сотні законів, планів дій та політик. За 16-річний період, починаючи з 2000 року, чисте скорочення дитячої праці становило 94 мільйони дітей. МОП також надала технічну підтримку щодо примусової праці через значну кількість польових проектів, тим самим розробляючи ефективні способи запобігання та переслідування примусової праці та торгівлі людьми, допомоги жертвам, підвищення обізнаності та підтримки розробки, зміцнення або впровадження нових законів, включаючи дії щодо сприяння справедливій практиці найму. Це призвело до того, що багато урядів прийняли нове законодавство та політику, що забороняє примусову працю, а також докладаються зусилля для посилення кримінального переслідування торговців людьми та недобросовісних вербувальників і роботодавців, які використовують примусову працю. Також було розроблено низку практичних продуктів щодо дитячої праці та примусової праці, включаючи довідники та навчальні матеріали для бізнесу, законодавців, суддів та інспекторів праці, а також модулі електронного навчання для правоохоронних органів щодо виявлення та розслідування випадків примусової праці. У 2002, 2006, 2010, 2013, 2017 та 2021 роках МОП підготувала глобальні оцінки дитячої праці, а у 2012, 2017 та 2022 роках – глобальні оцінки примусової праці та сучасного рабства. У рамках цього процесу МОП розробила та впровадила методологію, що використовує показники для вимірювання дитячої праці та примусової праці на національному рівні. У 2019 році МОП опублікувала Загальні принципи та оперативні рекомендації щодо справедливого найму та визначення гонорарів за найм і пов'язаних з ними витрат [62].

Останній звіт МОП 2022 року показав, що Останні глобальні оцінки показують, що у 2021 році 50 мільйонів людей жили в сучасному рабстві. З них 28 мільйонів перебували в примусовій праці, а 22 мільйони у примусових шлюбах. На жаль, кількість людей у сучасному рабстві значно зросла за останні п'ять років. У 2021 році на 10 мільйонів людей більше перебувало в сучасному рабстві порівняно з глобальними оцінками 2016 року. Жінки та дівчата складають 11,8 мільйона від загальної кількості людей, які перебувають у примусовій праці. Понад 3,3 мільйона всіх, хто перебуває у примусовій праці, – це діти. Жоден регіон світу не позбавлений примусової праці. В Азії та Тихому океані зосереджено понад половину світової кількості (15,1 мільйона), далі йдуть Європа та Центральна Азія (4,1 мільйона), Африка (3,8 мільйона), Америка (3,6 мільйона) та Арабські держави (0,9 мільйона). Найвищий рівень примусової праці спостерігається в арабських державах (5,3 на тисячу осіб), далі йдуть Європа та Центральна Азія (4,4 на тисячу), Америка та Азія і Тихоокеанський регіон (по 3,5 на тисячу осіб) та Африка (2,9 на тисячу осіб) [63].

Більше половини усієї примусової праці відбувається в країнах з рівнем доходу вище середнього або з високим рівнем доходу. Якщо врахувати чисельність населення, то найвищий рівень примусової праці спостерігається в країнах з низьким рівнем доходом (6,3 на тисячу осіб), далі йдуть країни з високим доходом (4,4 на тисячу осіб). Здебільшого примусова праця відбувається в приватному секторі, - 86% випадків примусової праці пов'язані з приватними особами. Примусова праця, нав'язана державою, становить решту 14 % людей, залучених до примусової праці. Примусова праця охоплює практично всі сфери приватної економіки. П'ять секторів, на які припадає більшість загальної кількості дорослої примусової праці (87 %), – це сфера послуг (за винятком домашньої роботи), виробництво, будівництво, сільське господарство (за винятком рибальства) та домашня робота. Інші сектори складають меншу частку, але, тим не менш, все ще становлять сотні тисяч

людей. До них належать працівники, яких змушують копати корисні копалини або виконувати інші гірничодобувні та кар'єрні роботи, рибалки, які потрапили в пастку примусової праці на борту рибальських суден, люди, яких змушують жебракувати на вулиці, та люди, яких змушують займатися незаконною діяльністю. Частка мігрантів у групі людей, які перебувають на примусовій праці, значно вища, ніж частка мігрантів у загальній чисельності робочої сили. Також серед працівників, які перебувають на примусовій праці, відносно більше чоловіків порівняно з робочою силою загалом. Люди, які перебувають на примусовій праці, частіше працюють у виробництві та набагато частіше – у будівництві, ніж працівники в загальній чисельності робочої сили. Вони рідше працюють у сфері послуг та сільському господарстві, ніж працівники в загальній чисельності робочої сили.

Люди, які перебувають у експлуатації примусової праці, зазнають численних форм примусу. Систематичне та навмисне утримання заробітної плати, яке використовують роботодавці-зловживальники, щоб змусити працівників залишатися на роботі через страх втратити накопичений заробіток, є найпоширенішою формою примусу, з якою стикаються 36% тих, хто перебуває на примусовій праці. Далі йде зловживання вразливістю через погрозу звільнення, з якою стикався кожен п'ятий з тих, хто перебуває на примусовій праці. Більш серйозні форми примусу, включаючи примусове ув'язнення, фізичне та сексуальне насильство, зустрічаються рідше [63].

Примусова праця в приватній економіці має важливий гендерний вимір. Жінки, які займаються примусовою працею, набагато частіше, ніж чоловіки, займаються домашньою роботою, тоді як чоловіки, які займаються примусовою працею, набагато частіше працюють у будівельному секторі. Жінки частіше зазнають примусу через не виплату заробітної плати та зловживання вразливістю, а чоловіки – через погрози насильством та фінансові штрафи. Жінки також частіше, ніж чоловіки, зазнають фізичного та сексуального насильства та погроз щодо членів сім'ї. За оцінками експертів,

6,3 мільйона людей у будь-який момент часу перебувають у ситуаціях примусової комерційної сексуальної експлуатації. Гендер є ключовим визначальним фактором: майже чотири з п'яти людей, які опинилися в таких ситуаціях, – це дівчата або жінки.

Трагедія дітей, які зазнають примусової праці, вимагає особливої терміновості. Загалом 3,3 мільйона дітей перебувають у ситуаціях примусової праці, що становить близько 12 % від усіх, хто зазнає примусової праці. І через обмеження даних, ці цифри, які вже й так тривожні, цілком можуть бути лише частковими. Примусова праця дітей є одним із компонентів дитячої праці, яку міжнародна спільнота – через Ціль 8.7 Цілей сталого розвитку – зобов'язалася припинити до 2025 року.

Примусова праця дітей відбувається в широкому спектрі економічних секторів та галузей. Понад половина всіх дітей, які зазнають примусової праці, зазнають комерційної сексуальної експлуатації. Домашня робота, сільське господарство та виробництво є одними з багатьох інших секторів, де залучаються діти саме до примусової праці. Якісні звіти свідчать про те, що діти можуть зазнавати серйозних форм примусу та жорстокого поводження, включаючи викрадення, наркоманію, утримання в полоні, обман [63].

Окремо слід зупинитися на ключових актах щодо регулювання праці неповнолітніх працівників у рамках ЄС. Регулювання праці дітей і молоді в Європейському Союзі сформувалося в межах загальної політики ЄС щодо забезпечення високих стандартів соціального захисту, охорони праці та прав людини. Основною метою цієї політики є недопущення експлуатації дітей, гарантування їхнього фізичного й психічного розвитку, а також забезпечення пріоритету освіти над трудовою діяльністю. Нормативно-правова база ЄС у цій сфері передбачає встановлення мінімальних стандартів для держав-членів щодо умов праці осіб, які не досягли 18-річного віку, а також заборону дитячої праці у формах, що можуть завдати шкоди здоров'ю або розвитку дитини.

Ключовим актом вторинного права Європейського Союзу у сфері регулювання праці неповнолітніх є Директива Ради 94/33/ЕС від 22 червня 1994 року про захист молодих людей на роботі (Directive 94/33/EC on the Protection of Young People at Work) [64]. Прийняття цього документа стало результатом тривалого законодавчого процесу, що розпочався на початку 1990-х років у межах формування спільної соціальної політики ЄС. Директива встановлює мінімальні вимоги щодо захисту здоров'я та безпеки молодих працівників, а також визначає правила їх допуску до праці.

Відповідно до положень Директиви 94/33/ЕС держави-члени зобов'язані заборонити працевлаштування дітей, тобто осіб, які не досягли 15-річного віку або ще перебувають у системі обов'язкової повної шкільної освіти. Такий підхід ґрунтується на принципі пріоритетності освіти та необхідності забезпечення нормального фізичного й інтелектуального розвитку дітей. Водночас документ передбачає певні винятки, зокрема для діяльності у культурній, мистецькій, спортивній чи рекламній сферах. Такі види зайнятості допускаються лише за умови отримання відповідного дозволу компетентних органів та забезпечення належного контролю. Окрім того, допускається виконання так званої «легкої роботи» особами віком від 13 або 14 років, якщо така діяльність не шкодить їх здоров'ю, безпеці та відвідуванню навчальних занять.

Директива також встановлює загальні обов'язки роботодавців щодо захисту молодих працівників. Зокрема, роботодавець зобов'язаний проводити оцінку ризиків на робочому місці, враховуючи вікові та фізіологічні особливості неповнолітніх, а також забезпечувати належний нагляд і навчання з питань безпеки праці. Особлива увага приділяється забороні виконання робіт, які можуть перевищувати фізичні або психічні можливості молодих осіб, а також робіт, пов'язаних із впливом небезпечних хімічних, біологічних чи фізичних факторів.

Окремий розділ Директиви регламентує організацію робочого часу неповнолітніх. Документ встановлює обмеження щодо тривалості робочого дня та робочого тижня, заборону нічної праці для більшості категорій молодих працівників, а також гарантує мінімальні періоди щоденного і щотижневого відпочинку. Крім того, молоді працівники мають право на щорічну оплачувану відпустку та обов'язкові перерви протягом робочого дня. Такі положення спрямовані на запобігання перевтомі, професійним ризикам і негативному впливу трудової діяльності на навчання та розвиток неповнолітніх.

Прийняттю Директиви 94/33/ЕС передувала низка підготовчих документів Європейської Комісії. Першим етапом законодавчої процедури стала Пропозиція Директиви про захист молодих людей на роботі COM (91) 543 від 1991 року (Proposal for a Directive on the Protection of Young People at Work COM (91) 543) [65]. У цьому документі Комісія обґрунтувала необхідність гармонізації законодавства держав-членів у сфері праці неповнолітніх та запропонувала встановити мінімальні стандарти охорони праці для осіб віком до 18 років.

Подальший розвиток законодавчої ініціативи відобразився в Зміненій пропозиції Директиви COM (93) 35 від 1993 року (Amended proposal for a Directive on the Protection of Young People at Work COM (93) 35), яка враховувала позиції держав-членів і соціальних партнерів. У тому ж році Європейська Комісія опублікувала повідомлення щодо спільної позиції Ради - Commission Communication: The Common Position of the Council on the amended proposal for a Council Directive on the Protection of Young People at Work SEC (1993) 1984. У цьому документі аналізувалися ключові компромісні положення, досягнуті між інституціями ЄС під час законодавчого процесу [66].

Важливу роль у розвитку правового регулювання відіграють звіти щодо імплементації цього акта. Серед них варто відзначити Звіт Європейської Комісії про застосування Директиви 94/33/ЕС COM (2004) 105 від 2004 року

(Commission Report – Application of Directive 94/33/EC on the Protection of Young People at Work & Annexes). У документі оцінюється стан імплементації директиви у державах-членах, визначаються проблеми правозастосування та пропонуються напрями подальшого вдосконалення політики захисту молодих працівників.

Ще одним важливим документом є Звіт Комісії про наслідки перехідного періоду, наданого Великій Британії щодо окремих положень директиви - COM (2000) 457 від 2000 року (Commission Report - Effects of the transitional period granted to the United Kingdom concerning certain provisions of Council Directive 94/33/EC on the Protection of Young People at Work). У цьому звіті аналізується застосування спеціальних перехідних норм, які дозволяли Великій Британії тимчасово відступати від деяких положень директиви, зокрема щодо нічної праці підлітків [66].

Подальший аналіз ефективності правового регулювання було здійснено в робочому документі Європейської Комісії - Commission Staff Working Document SEC (2010) 1339 від 2010 року (Application of Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work) [67]. У цьому документі міститься детальний огляд практики застосування директиви, оцінка рівня дотримання її положень у різних державах ЄС та аналіз нових викликів, пов'язаних із залученням молоді до ринку праці.

Таким чином, правове регулювання праці дітей у Європейському Союзі базується на комплексній системі нормативних актів і аналітичних документів, центральним елементом якої є Директива 94/33/ЕС від 22 червня 1994 року. Вона встановлює мінімальні стандарти захисту молодих працівників, спрямовані на забезпечення безпечних умов праці, обмеження експлуатації неповнолітніх і гарантування пріоритету освіти. Разом із підготовчими документами, звітами про імплементацію та дослідницькими матеріалами ця директива формує нормативну основу політики ЄС щодо захисту прав дітей у сфері праці.

Крім того, варто зауважити на Флагманську програму МОП «Міжнародна програма з ліквідації дитячої та примусової праці» (ІРЕС+) була прийнята у відповідності до Цілі 8.7 Порядку денного сталого розвитку на період до 2030 року та має на меті забезпечити лідерство МОП у глобальних зусиллях щодо викорінення всіх форм дитячої праці до 2025 року та всіх форм сучасного рабства та торгівлі людьми до 2030 року. Фундаментальною основою для ІРЕС+ є такі Конвенції МОП як Конвенція № 138 про мінімальний вік (1973, 175 ратифікацій), Конвенція № 182 про найгірші форми дитячої праці (1999, універсальна ратифікація), Конвенція № 29 про примусову працю (1930, 180 ратифікацій), Конвенція № 105 про скасування примусової праці (1957, 178 ратифікацій) та Протокол № 29 до Конвенції № 29 про примусову працю (2014, 59 ратифікацій), що у сукупності забезпечують необхідну основу для розуміння, а головне боротьби із дитячою і примусовою працею.

ІРЕС+ також має на меті забезпечити, щоб усі люди були захищені від грубих порушень прав людини та могли захистити себе від них, а також визнає, що неприйнятні форми праці позбавляють працівників їхніх основних прав людини на роботі та що вони мають спільні корінні причини поганого управління, дискримінації та соціальної ізоляції, сімейної та громадської бідності, а також відсутності доступу до гідної роботи та прав на свободу об'єднань та колективних переговорів. Забезпечення безпеки та гігієни праці (далі - БГП) дітей старше мінімального працездатного віку є критично важливою стратегією для їх захисту від дитячої праці. Раннє втручання, спрямоване на вирішення проблем БГП, може в деяких випадках допомогти запобігти переродженню робочих ситуацій у ситуації примусової праці.

ІРЕС+ працює від села до світового рівня, з членами МОП (урядами, організаціями роботодавців та працівників), а також з підприємствами та організаціями малих виробників, неурядовими організаціями та організаціями громадянського суспільства, щоб сприяти викоріненню дитячої та примусової

праці та реалізації всіх основних прав у сфері праці, зосереджуючись на: сільській та неформальній економіці; підприємствах та глобальних ланцюгах поставок; країнах, що перебувають у кризових та нестабільних ситуаціях [62].

Для подолання проблеми примусової праці, у тому числі серед дітей МОП бачить такі шляхи:

1. гарантувати повагу до свободи працівників об'єднуватися та вести колективні переговори, що є невід'ємною частиною світу, вільного від примусової праці, оскільки дозволяють працівникам висловлювати колективний голос для захисту своїх спільних інтересів та вести колективні переговори щодо безпечної та гідної роботи, таким чином створюючи робочі місця, які до ризиків примусової праці. Ці права є важливими передумовами для соціального діалогу, який, у свою чергу, має вирішальне значення для побудови довгострокових, заснованих на консенсусі рішень проблеми примусової праці. Наразі працівники у більшій частині світу, та переважна більшість працівників у неформальній економіці – як мігранти, так і громадяни країни – не мають представницького та колективного голосу.

2. Поширити соціальний захист, включаючи мінімальні пільги, на всіх працівників та їхні сім'ї, щоб пом'якшити соціально-економічну вразливість, яка лежить в основі значної частини примусової праці, та забезпечити працівників базовим гарантованим доходом, щоб вони могли відмовлятися від роботи, яка є образливою, та звільнитися з роботи, яка такою стала. Важливо, щоб соціальний захист також забезпечував інклюзивне, справедливе та недискримінаційне охоплення мігрантів.

3. Сприяти справедливому та етичному найму, щоб захистити працівників від образ, зловживань та шахрайства під час процесу працевлаштування, включаючи стягнення вимагацьких комісій та пов'язаних з цим витрат недобросовісними агентствами з працевлаштування та посередниками у сфері праці.

4. Зміцнити охоплення та можливості державних інспекцій праці, щоб вони могли виявляти та вживати заходів щодо порушень трудового законодавства, перш ніж вони переростуть у примусову працю, могли підвищувати обізнаність про ризики примусової праці та зобов'язання роботодавців щодо дотримання вимог, а також могли оперативно виявляти та передавати фактичні випадки примусової праці.

5. Забезпечити захист осіб, звільнених від примусової праці, шляхом надання негайної допомоги, реабілітації та довгострокових сталих рішень, щоб вони могли успішно відновитися та уникнути повторної віктимізації. Особливу увагу слід приділити дітям, мігрантам та жертвам торгівлі людьми.

6. Забезпечити доступ до засобів правового захисту для осіб, звільнених від примусової праці, щоб допомогти їм компенсувати наслідки їхнього перебування під примусовою працею та допомогти у відновленні. Засоби правового захисту включають компенсацію за матеріальну шкоду (наприклад, медичні витрати, невиплачену заробітну плату, судові витрати та втрату заробітку) або за моральну шкоду (наприклад, біль та емоційні страждання).

7. Забезпечити належне правозастосування, щоб притягнути винних до відповідальності та протидіяти злочинам примусової праці [63].

Отож, визначальне значення у регулюванні праці неповнолітніх відіграли конвенції Міжнародної організації праці, яка серед основних своїх завдань ставить «виявлення та викорінення найгірших форм дитячої праці», що є будь-якими формами праці, які негативно впливають на нормальний розвиток дитини.

## **Висновки до розділу 1**

1. Проведений аналіз дозволив нам у генезі правових засад регулювання праці неповнолітніх у європейських державах виокремити такі періоди:

1) первинний етап, що характеризується початковими спробами регулювати працю дітей через інститут учнівства та виробничого навчання (з найдавніших часів, зокрема у стародавньому Єгипті, Вавилоні, Римі, етап тривав до середньовіччя);

2) середньовічний етап (із XIII до XVIII століття, характеризується розвитком ремісничих цехів, поширеного професійного навчання неповнолітніх, що могло тривати до семи років, а також прийняттям ремісничих статутів, які мали на меті забезпечити більш рівний доступ до професійного учнівства);

3) етап першої трансформації під впливом промислової революції (із XVIII до кінця XIX століття, характеризується змінами у професійному навчанні та залученні неповнолітніх, здобуття ними STEM освіти та навичок, у вказаний період були прийняті у європейських державах перші спеціалізовані законодавчі акти, що обмежували застосування праці неповнолітніх);

4) етап становлення міжнародних стандартів регулювання праці неповнолітніх та захисту їх прав (період впродовж XX століття, і розпочався із заснування Міжнародної асоціації з трудового законодавства для сприяння положенням про дитячу працю у 1900 році, характеризується прийняттям низки міжнародних конвенцій що гарантують обмеження застосування праці неповнолітніх, а також їх захист);

5) сучасний етап (кінець XX століття – триває досі, характеризується боротьбою із окремими проявами порушень та неправомірного залучення до праці неповнолітніх, ризиками цифровізації та кіберексплуатації неповнолітніх працівників).

2. На міжнародному офіційному рівні питання врегулювання праці дітей розпочалися із Берлінської міжнародної конференції праці, яка відбулася в 1890 році, яка з одного боку не завершилася досягненням згоди щодо стандартів, у тим стала поштовхом для ряду наступних важливих міжнародних заходів.

3. Становлення міжнародних стандартів захисту неповнолітніх працівників та заборона дитячої праці пройшла таку періодизацію своєї генези: 1) перший етап від 1890 року до 1918 року (початковий етап, який характеризується початком дискусій на міжнародному рівні про потребу регулювання праці неповнолітніх і заборону їх залучення до небезпечних та важких робіт); 2) другий етап від 1919 року до 1972 р. (базовий етап, що розпочався із створення МОП та характеризується переважно поступовим обмеженням праці неповнолітніх); 3) третій етап від 1973 року до 1998 р. (наступний етап розпочався із прийняття Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу від 26.06.1973 № 138 та тривав до початку глобалізаційних процесів); 4) сучасний етап, розпочався з 1999 року та триває досі (початок цього етапу пов'язуємо з прийняттям Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17.06.1999 № 182, триває досі та характеризується у аспекті глобальної справедливості приведення правозастосування у всіх державах до вимог універсальних міжнародних стандартів задля викорінення всіх форм дитячої праці).

## **РОЗДІЛ 2. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ В УКРАЇНІ ТА ДЕРЖАВАХ СХІДНОЇ ЄВРОПИ**

### **2.1. Гарантії права на працю неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи**

Неповнолітні становлять особливо вразливу групу, яка потребує підвищеної правової уваги через відсутність життєвого досвіду, недостатню сформованість світогляду та обмежені можливості самостійно захищати свої права. Саме тому на міжнародному рівні, зокрема в актах ООН та МОП, дитяча праця визначається як форма експлуатації, що суперечить інтересам дитини та завдає шкоди її фізичному, психічному й соціальному розвитку, вказане стало ключовим орієнтиром для держав у формуванні законодавчої політики, у тому числі для України та держав Східної Європи.

Україна, ратифікувавши основні міжнародні конвенції щодо захисту прав дитини та протидії примусовій праці, встановила чіткі вимоги до прийняття неповнолітніх на роботу. Законодавство України визначає мінімальний вік для вступу в трудові відносини (16 років, а за певних умов дозволяє працювати з 14 років, але виключно за згодою батьків та без шкоди для навчання й здоров'я). Крім того, Кодекс законів про працю України передбачає низку гарантій: скорочену тривалість робочого часу, заборону нічних та надмірно важких робіт, обов'язкові медичні огляди та підвищену відповідальність роботодавців та інші.

Попри наявність нормативних обмежень, проблема експлуатації неповнолітніх актуальна і сьогодні, адже у світі все ще фіксуються численні порушення, зокрема у великих виробничих ланцюгах. Такі випадки, як судові позови проти транснаціональних корпорацій за використання дитячої праці, свідчать про глобальний масштаб проблеми. Для України ці виклики є особливо важливими з огляду на потребу гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами та посилення захисту дітей у

контексті сучасних соціально-економічних ризиків, зумовлених повномасштабною війною. Саме тому, подальший розвиток правового регулювання праці неповнолітніх є необхідним елементом державної політики, спрямованої на захист прав дитини та забезпечення безпечних умов її розвитку, а для його узгодження із європейськими стандартами вкрай необхідним є компаративні дослідження.

Неповнолітні працівники становлять окрему категорію учасників трудових правовідносин, для яких законодавство більшості держав встановлює спеціальні гарантії та обмеження. Науковці підкреслюють, що «структура правового статусу неповнолітнього працівника включає юридичну правосуб'єктність, трудові права й обов'язки, юридичну відповідальність та систему гарантій, які в комплексі формують основу для його участі у трудових відносинах. Саме юридична правосуб'єктність є передумовою набуття будь-яких трудових прав, тоді як гарантії забезпечують їх належну реалізацію та захист» [68]. Вказаний підхід доволі слушний, так як особливості трудового статусу неповнолітніх працівників зумовлені спеціальними умовами праці, які встановлюються на рівні міжнародних актів МОП та ООН, імплементуються у національне законодавство, ураховуючи вікові та фізіологічні характеристики. До таких положень належать обмеження щодо робіт із підвищеною небезпекою, скорочена тривалість робочого часу, обмежена матеріальна відповідальність та заборона залучення до нічних чи надмірно важких робіт тощо. Експертні дослідження доводять, що забезпечення відповідних умов праці неповнолітнього працівника є важливою передумовою збереження фізичного і психічного здоров'я дитини, а також створення безпечного та сталого середовища для їх розвитку, здобуття освіти та професійного становлення.

Саме вказане дозволяє нам дійти висновку про спеціальну трудову правосуб'єктність неповнолітніх працівників, особливості його обумовлені їх віком, рівнем фізичного, інтелектуального та соціального розвитку, а також

потребою гарантувати умови для сталого розвитку, належного захисту від можливих ризиків на ринку праці, характеризується додатковими гарантіями у сфері трудових прав, обмеженою матеріальною відповідальністю, а також захистом трудових прав. Вказана спеціальна трудову правосуб'єктність неповнолітніх працівників є основою для становлення державної політики по захисту неповнолітніх у сфері праці, яка б не тільки запобігала порушенням і експлуатації, а також на створення умов гармонійного і сталого розвитку молоді. При цьому політика забезпечує належні гарантії сприяння підвищенню рівня зайнятості неповнолітніх у безпечних видах праці, формуванню їхнього трудового досвіду, набуття професійних компетентностей та фінансової грамотності. Така політика водночас виконує соціальну функцію, оскільки сприяє зміцненню економічної активності молодого покоління та забезпечує передумови для його успішної інтеграції у ринок праці відповідно до вимог сучасного суспільства, яка із глобальною цифровізацією пронизане ризиками.

Працевлаштування повнолітніх осіб зобов'язує роботодавця до усвідомлення та суворого дотримання особливого правового статусу цих працівників. Цей статус експліцитно закріплений у нормативно-правових актах України, які регулюють трудові відносини та передбачає специфічний комплекс прав, обов'язків і гарантій, які є імперативними для виконання. Згідно з концепцією Н. Ортинської, правовий статус неповнолітніх характеризується низкою дискретних ознак, які відрізняють їх від повнолітніх суб'єктів права, а саме: «відсутність повної дієздатності; наявність розширеної сфери нормативно закріплених прав порівняно з повнолітніми особами; звужена сфера суб'єктивних обов'язків порівняно з іншими суб'єктами права; відсутність зовнішньої відокремленості як повноцінного суб'єкта правового життя та здатності формувати, виражати й реалізовувати персоніфіковану волю; наявність видових розбіжностей у відносинах, до яких неповнолітні можуть самостійно вступати; перебування під особливим захистом держави та

соціальних інститутів» [69]. Водночас складно погодитися із позицією про наявність такої ознаки як «відсутність зовнішньої відокремленості як повноцінного суб'єкта правового життя та здатності формувати, виражати й реалізовувати персоніфіковану волю», на нашу думку навіть будучи неповнолітніми працівники все ж є суб'єктами трудових правовідносин, маючи при цьому спеціальну трудову правосуб'єктність та здатні виражати свою персоніфіковану волю і реалізовувати її.

Слід підкреслити, що неповнолітні працівники в Україні конституюють особливу соціально-правову категорію, яка у контексті трудової діяльності забезпечується додатковими пільгами та гарантіями. Ці преференції детерміновані віковими, фізіологічними та психологічними особливостями неповнолітніх, а також необхідністю адаптації до умов праці. Законодавче регулювання сфери охорони праці неповнолітніх в Україні корелює з міжнародними стандартами та вимогами, зафіксованими у відповідних міжнародних актах, які ми дослідити детально у першому розділі.

Правову основу трудових відносин за участі неповнолітніх сформовано на конституційному рівні. Так, стаття 43 Конституції України імперативно закріплює право кожного на працю, яке охоплює «можливість здобуття засобів до існування шляхом вільно обраної або добровільно узгодженої праці». Держава приймає на себе зобов'язання щодо створення умов для повної реалізації цього права, гарантуючи рівні можливості у виборі професії та спеціальності, а також сприяючи розвитку професійно-технічної підготовки. Особливий акцент робиться на забороні примусової праці та забезпеченні належних, безпечних і здорових умов праці, а також гідної заробітної плати. Виключно важливим для аналізованої категорії є пряма конституційна заборона залучення неповнолітніх до виконання робіт, що є небезпечними для їхнього здоров'я.

Окрім конституційних положень, комплексне нормативно-правове регулювання охорони праці неповнолітніх забезпечується широким спектром

законодавчих актів. До них належать: Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [70], законами України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [71], «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III [72], «Про основні засади молодіжної політики» від 27.04.2021 № 1414-IX [73], «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [74], а також великою кількістю підзаконних нормативно-правових актів.

Спеціалізована регламентація трудових правовідносин із залученням неповнолітніх працівників здійснюється Розділом XIII Кодексу законів про працю України («Праця молоді»). Ця глава, зокрема, стаття 187, декларує формальне юридичне прирівнювання неповнолітніх до повнолітніх працівників у сфері трудових прав. Однак, стосовно умов праці, режиму робочого часу та інших аспектів, для них передбачений особливий пільговий режим, що обумовлено їхнім віком та станом здоров'я. Цей підхід, як зазначають дослідники, аргументується специфікою фізіологічного розвитку організму неповнолітніх та відсутністю у них належного рівня професійної підготовки [75, с. 77]. З вказаним ми погоджуємося, адже законодавчо визначені пільги для неповнолітніх працівників, що з одного боку є інструментом забезпечення комплексного захисту їх здоров'я, життя, а також сприяння реалізації права на освіту та відпочинок, а іншого боку посилює аргументацію щодо наявності у неповнолітніх працівників спеціальної трудової правосуб'єктності.

Загальним правилом є можливість працевлаштування осіб, які досягли 16-річного віку. Однак, у якості винятку, законодавство дозволяє прийом на роботу осіб з 15-річного віку за умови надання письмової згоди одного з батьків або законного представника. Більш того, відповідно до частини 3 статті 188 КЗпП України, для цілей професійної підготовки та адаптації молоді до трудової діяльності, допускається працевлаштування учнів загальноосвітніх та професійно-технічних закладів, які досягли 14 років. Це можливо за умови виконання ними легкої роботи, що не загрожує їхньому

здоров'ю та не перешкоджає навчальному процесу, і виключно у вільний від навчання час, також із обов'язковою згодою одного з батьків або законного представника. Правовою основою встановлення мінімального віку є Конвенція МОП № 138.

Міжнародний досвід у регулюванні мінімального віку прийняття на роботу різний, так у США дозволена легка праця, як-от рознесення газет, уже з 13 років, а з 14 років дозволяється робота у сфері послуг та громадського харчування. У Сполученому Королівстві неповнолітні можуть працювати з 12 років, що викликає дискусії серед фахівців щодо незрілості організму. У Німеччині з 13 років (за згодою батьків) дозволена легка праця (збирання врожаю, рознесення газет) з обмеженням до 2-3 годин на день. Спільним для Німеччини та України є вимога проходження попереднього медичного огляду неповнолітніх перед прийняттям на роботу. Фахівці наголошують, що мінімальний вік для працевлаштування не повинен бути нижчим за вік закінчення обов'язкової шкільної освіти і в будь-якому разі не повинен бути нижчим за 14 років [76, с. 418]. Вказаний висновок у повній мірі узгоджується із положеннями Конвенції МОП № 138.

Специфічною вимогою до працевлаштування неповнолітніх є обов'язкове проходження попереднього медичного огляду для всіх осіб, молодших 18 років. Надалі, до досягнення ними 21-річного віку, передбачається щорічний обов'язковий медичний огляд. Крім того, згідно зі статтею 24 КЗпП України, укладення трудового договору з неповнолітнім працівником імперативно вимагає дотримання письмової форми, що забезпечує чітку фіксацію умов праці та гарантій.

Українське законодавство встановлює категоричні заборони щодо експлуатації праці неповнолітніх у певних категоріях робіт. Зокрема, забороняється залучення осіб, які не досягли 18-річного віку, до важких робіт, зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до будь-яких підземних робіт. Крім того, накладається заборона на залучення неповнолітніх

до підймання та переміщення вантажів, маса яких перевищує визначені для них граничні норми.

Правове регулювання праці неповнолітніх осіб в Україні являє собою систему спеціальних норм, спрямованих на забезпечення охорони їхнього здоров'я, фізичного та морального розвитку. Центральне місце у системі охорони праці посідають граничні норми підймання й переміщення важких речей неповнолітніми. Вони категорично забороняють призначати підлітків на роботи, пов'язані виключно з постійним підйманням, утриманням чи переміщенням значних вантажів. Додатково, для працівників віком до 18 років законодавчо встановлена заборона на залучення до нічних, надурочних робіт та роботи у вихідні дні. Ці обмеження мають на меті запобігти надмірному фізичному та психоемоційному навантаженню. Вказані стандарти українського трудового законодавства у повній мірі узгоджені із міжнародними стандартами.

Однією з ключових гарантій є встановлення скороченої тривалості робочого часу, що є відступом від загальноприйнятої норми у 40 годин на тиждень: для осіб віком 16-18 років передбачено 36 годин на тиждень, а віком 15-16 років (а також учнів 14-15 років, які працюють на канікулах) - 24 години на тиждень. Важливо, що законодавство захищає матеріальні інтереси неповнолітніх, адже не дивлячись на скорочену тривалість роботи, заробітна плата виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Варто зазначити, що трудове законодавство багатьох іноземних держав суттєво відрізняється від українського. Так, у Сполучених Штатах Америки діти молодше 13 років можуть займатися розповсюдженням газет, доглядати за дітьми або працювати в сімейному бізнесі за умови, що там зайняті їх батьки. Починаючи з 14 років, підліткам дозволяється працювати оператором телефонного зв'язку, здійснювати доставку окремих товарів, виконувати допоміжні роботи в магазинах і закладах громадського харчування, а також

продавати квитки в кінотеатрах. У Великій Британії можливість працевлаштування надається з 12 років, що викликає дискусії, оскільки в цьому віці фізичний і психологічний розвиток дитини ще не є завершеним. Зазвичай неповнолітні в цій країні працюють у торговельних закладах та невеликих кафе [77].

У Німеччині за наявності згоди батьків підлітки можуть працювати з 13 років, проте з істотними обмеженнями щодо тривалості робочого часу: до трьох годин на день під час збирання врожаю та до двох годин - при рознесенні газет або збиранні м'ячів на тенісних кортах. Із 15 років дозволяється безперервна робота протягом чотирьох тижнів, але виключно в період канікул. Також допускається зайнятість у будівельній сфері, хоча тривалість відпустки для німецьких підлітків є меншою, ніж передбачено українським законодавством. Як і в Україні, в Німеччині обов'язковим є попередній медичний огляд неповнолітніх, який фінансується державою. Загалом мінімальний вік для початку трудової діяльності не повинен бути нижчим за вік завершення обов'язкової шкільної освіти і, у будь-якому разі, не меншим за 14 років. У Німеччині діє спеціальний Закон про охорону праці дітей і підлітків, а також відповідне Положення, яке регулює трудову діяльність осіб віком від 13 років. Конституційно заборонено використання праці дітей, молодших за 13 років. Особи віком від 13 до 15 років вважаються дітьми, а від 15 до 18 років - підлітками, які зобов'язані відвідувати школу протягом повного навчального дня. Для них застосовуються ті самі норми, що й для учнів початкової та неповної середньої школи. Роботодавці, які залучають до роботи підлітків, зобов'язані розмішувати на видному місці основні положення відповідного закону. Для працюючих підлітків віком від 15 до 18 років встановлено 40-годинний робочий тиждень і 8-годинний робочий день. Робочий час дозволений у проміжку з 6:00 до 20:00. За шестигодинного робочого дня обов'язкова перерва має тривати щонайменше 60 хвилин, причому перша з них надається не пізніше ніж через 4,5 години після початку

роботи, а мінімальна тривалість однієї перерви становить 15 хвилин. Загальна тривалість робочого часу разом із перервами не може перевищувати 10 годин. З метою наближення вихідних передбачено можливість скороченого робочого дня в п'ятницю шляхом збільшення тривалості роботи з понеділка по четвер до 8,5 годин. У сільському господарстві під час жнив підлітки віком від 16 років можуть працювати до 9 годин на день і не більше 85 годин у межах двох послідовних календарних тижнів.

Допускаються певні відхилення від стандартного режиму роботи у передсвяткові та післясвяткові дні, особливо якщо свято припадає на понеділок. У такому разі підприємство може не працювати з вихідних до вівторка. Неповнолітні працівники мають право на щорічну оплачувану відпустку, тривалість якої залежить від віку: у 15 років - 30 робочих днів, у 16 років - 27, а у 17 - 25 робочих днів [76, с. 417-418].

У Польщі згідно положень Кодексу праці (Kodeks Pracy) неповнолітніми працівниками є діти від 15 років до 18 років. Однак не всі роботи можуть виконуватися неповнолітніми, і перед працевлаштуванням необхідно виконати певні умови. Неповнолітній працівник може бути працевлаштований лише за умови, що він закінчив щонайменше вісім років початкової школи та має медичні довідки, які підтверджують те, що виконувана робота не становить ризику для здоров'я. Якщо неповнолітній працівник не має відповідної професійної кваліфікації, він може бути працевлаштований лише на підставі учнівства. Легкою роботою вважається та, яка не становить загрози життю та здоров'ю, а також психічному розвитку, крім того, не перешкоджає неповнолітньому виконувати обов'язок відвідувати школу. У положеннях трудового законодавства не передбачено жодного переліку легких робіт. Основою є висновок лікаря та рішення роботодавця.

Щодо гарантій, то неповнолітній не може працювати більше 8 годин на день, а віком до 16 років – 6 годин. Робочий час неповнолітньої особи включає час навчання в обсязі, що випливає з обов'язкової шкільної програми,

незалежно від того, чи відбувається воно в робочий час. Якщо щоденний робочий час неповнолітнього перевищує 4,5 години на день, необхідно запровадити перерву в роботі тривалістю 30 хвилин безперервно, що включається в робочий час. Неповнолітній не може бути залучений до понаднормової роботи або роботи вночі. Перерва в роботі неповнолітнього, що охоплює нічний час, повинна тривати не менше 14 годин безперервно. Неповнолітній має право на щонайменше 48 годин безперервного відпочинку щотижня, включаючи неділю [78].

Відпустка у Польщі для неповнолітніх працівників менша ніж в Україні. Так, після 6 місяців роботи неповнолітні отримують 12 днів оплачуваної відпустки; після повного року цей термін збільшується до 26 днів, дійсних до досягнення 18 років. Якщо вони не накопичили достатньо відпустки, вони можуть подати запит на дострокову відпустку (особливо це стосується шкільних канікул) або неоплачувану відпустку (не більше двох місяців у поєднанні з оплачуваною відпусткою) [79].

Конституція Молдови прямо забороняє експлуатацію неповнолітніх, а законодавство про працю встановлює право на працю з 16 років, з 15 років можна неповнолітньому укласти трудовий договір за письмової згоди батьків чи законних представників, за умови, що це не шкодить здоров'ю, розвитку, освіті чи професійній підготовці дитини. Неповнолітніх заборонено залучати до важкої, шкідливої чи небезпечної праці, включно з роботами в умовах, які можуть загрожувати фізичному чи моральному здоров'ю. Перед прийняттям на роботу неповнолітній має пройти попередній медичний огляд, а до досягнення 18 років - обов'язкові щорічні медичні перевірки. Трудові інспекції Молдови проводять перевірки умов праці неповнолітніх, зокрема щодо оформлення договорів, тривалості робочого часу та дотримання вимог охорони праці. При цьому, ними виявлено такі ключові проблеми: були зафіксовані численні випадки несвоєчасного оформлення трудових договорів або їх відсутність у письмовій формі, невідповідність змісту укладених

договорів вимогам Закону про працю, ненадання інформації про умови праці, як того вимагає закон, порушення режиму скороченого робочого часу для неповнолітніх, надурочна робота та залучення їх до виконання заборонених видів діяльності, навіть виявлено роботу осіб молодших 15 років, що суперечить законодавству та міжнародним стандартам [80].

Мінімальний вік працевлаштування в Словаччині становить 15 років. Це відповідає вимозі, що робота може починатися лише після закінчення обов'язкової освіти. Підлітки до 16 років можуть працювати не більше 30 годин на тиждень (інколи менше при укладанні договорів), а неповнолітні 16–17 років до 37,5 годин на тиждень. Неповнолітні не мають права працювати понаднормово, у нічний час чи виконувати роботи, небезпечні для їхнього віку або здоров'я. Діти до 15 років не можуть працювати загалом, але допускається легка праця (наприклад участь у культурних або спортивних заходах, рекламна діяльність), якщо вона не шкодить їхньому здоров'ю, безпеці, розвитку чи навчанню. Така робота можлива лише за дозволом інспекції праці та органу охорони здоров'я [81].

Аналогічні норми та гарантії щодо захисту прав неповнолітніх працівників передбачає і Сербія. Так, мінімальний вік працевлаштування в Сербії 15 років, але всі неповнолітні до 18 років можуть бути працевлаштовані тільки з письмовою згодою батьків, усиновителів або опікунів, за умови, що робота не загрожує їхньому здоров'ю, моральному розвитку та навчанню і не заборонена законом. При цьому, неповнолітні мають право працювати не більше 35 годин на тиждень і не більше 8 годин на день. Понаднормова праця та зміна робочого графіку заборонені для тих, хто молодший за 18 років. Нічна праця заборонена, за винятком роботи в сфері культури, спорту, мистецтва та реклами або роботи, що продовжується після переривання через форс-мажор. У таких випадках має бути забезпечено нагляд дорослого працівника [82].

Мінімальний вік для укладення трудового договору в Румунії становить 15 років, але при цьому потрібна письмова згода батьків або законних

представників, якщо працевлаштування відбувається до 16 років. Неповнолітні не можуть працювати на важких, шкідливих або небезпечних роботах. Допускається легка та адекватна роботі за віком діяльність, що не шкодить здоров'ю та не перешкоджає освіті. Щоденна тривалість робочого часу - не більше 6 годин на день, а загалом максимальна тривалість робочого тижня - 30 годин. Неповнолітні до 18 років не можуть працювати понаднормово і в ночі. Якщо робочий день перевищує 4,5 години, то у неповнолітнього працівника є право на перерву не менше 30 хвилин. Додатковою гарантією є право на принаймні 3 додаткові робочі дні відпочинку щороку [83].

Правове регулювання праці неповнолітніх в Угорщині ґрунтується на положеннях Трудового кодексу, що чинний із 2012 року та гармонізований із директивами ЄС, спрямований на забезпечення балансу між отриманням першого професійного досвіду та захистом здоров'я і процесу навчання дитини. Угорське право визначає три рівні допуску до праці. За загальним правилом працювати може особа, яка досягла 16 років, виняток для учнів (віком від 15 років, які навчаються на денній формі, можуть працювати під час шкільних канікул) та є спеціальна категорія (до 15 років, діти можуть залучатися лише до культурної, мистецької, спортивної чи рекламної діяльності за умови попереднього повідомлення органів опіки). Максимальна тривалість робочого часу не може перевищувати 8 годин на день та 40 годин на тиждень. Для підлітків до 16 років цей ліміт становить 6 годин на день. Якщо робочий час перевищує 4,5 години, обов'язково надається перерва тривалістю 30 хвилин. Якщо робота триває понад 6 годин, тоді перерва надається тривалістю 45 хвилин. Неповнолітнім гарантується два вихідних дні на тиждень, один із яких обов'язково має припадати на неділю. Окрім базової щорічної відпустки (20 робочих днів), неповнолітні працівники мають право на додаткову відпустку у розмірі 5 робочих днів на рік. Ця пільга зберігається до того року включно, у якому працівнику виповнюється 18 років [84].

Посилений контроль та детальне правове регулювання праці неповнолітніх у Чеській Республіці, що базується на поєднанні норм цивільного та трудового права. Чеське законодавство вважається одним із найпрогресивніших у Європі. Згідно з чеським законодавством, неповнолітнім працівником (*mladistvý zaměstnanec*) вважається особа віком від 15 до 18 років. Проте з 1 червня 2025 року було запроваджено значні зміни щодо вікових меж: загальна правосуб'єктність (15-18 років), згідно якої діти з 15 років, які завершили обов'язкову дев'ятирічну шкільну освіту, можуть укладати трудові договори самостійно; спеціальна правосуб'єктність (з 14 років підлітки, які ще не завершили шкільну освіту, мають право на «легку працю» виключно під час літніх канікул за наявності письмової згоди батьків, а діти до 14 років допускаються лише до культурної, мистецької, рекламної або спортивної діяльності на підставі спеціального дозволу Центру зайнятості (*Úřad práce*) [85].

Чеське право покладає на роботодавця обов'язок забезпечувати умови, що відповідають фізичному та розумовому розвитку підлітка. З неповнолітніми заборонено укладати договори про повну матеріальну відповідальність за довірені цінності (наприклад, робота на касі з готівкою). Роботодавець зобов'язаний за власний рахунок організувати медичний огляд підлітка перед працевлаштуванням, при кожному переведенні на іншу роботу, а також періодично (не менше одного разу на рік). Існує чіткий перелік робіт, які загрожують життю або моральному розвитку (підземні роботи, робота з хімікатами, в гральних закладах або нічних клубах). Режим праці підлітків у Чехії є значно суворішим порівняно з дорослими працівниками. Максимальна тривалість зміни 8 годин, а сумарний робочий час на тиждень (враховуючи всі місця роботи) не може перевищувати 40 годин. Для 14-річних (у канікулярний період) ліміт становить 7 годин на день та 35 годин на тиждень. Роботодавець зобов'язаний надати перерву для відпочинку та харчування тривалістю мінімум 30 хвилин не пізніше ніж через 4,5 години безперервної. Між змінами

має бути перерва не менше 12 годин. Щотижневий безперервний відпочинок має становити мінімум 48 годин [86].

В Україні неповнолітнім працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Ця відпустка має надаватися у зручний для них час. Крім того, на відміну від дорослих, неповнолітні мають право отримати відпустку повної тривалості вже у перший рік роботи до настання шестимісячного терміну безперервної роботи.

Незважаючи на наявність розгалуженої системи правових гарантій, захист трудових прав неповнолітніх працівників в Україні потребує подальшого удосконалення, у тому числі через відсутність у трудовому законодавстві чіткого визначення поняття «легка праця». Цей термін фігурує у окремих нормах Кодексу законів про працю, саме щодо гарантування легшої праці для вагітних жінок (ст. 82), обов'язку роботодавців гарантувати полегшення праці (ст. 158), переведення на легшу роботу по стану здоров'я (ст. 170), а також вагітних жінок та жінок із дітьми (ст. 178), а також у аспекті праці молоді (ст. 188) [70]. При цьому відсутнє законодавче легальне тлумачення терміну, що з одного боку надає можливості по довільній інтерпретації, з іншого боку спонукають доволі часто до суддівського активізму і невірному тлумачення та застосування норм.

На думку, О. А. Теличко необхідно законодавчо закріпити критерії «легкої праці», які б чітко дозволяли відмежовувати «дозволені види робіт для осіб віком 14-15 років та уникнути правових колізій». Такими критеріями науковці пропонують відносити: простий характер завдань, відсутність потреби у значних фізичних навантаженнях, можливість регулярних перерв та обмежену тривалість робочого часу, заборони роботи у нічний час [87, с. 63-64]. З вказаною думкою ми погоджуємося і вважаємо, що необхідно на рівні закону передбачити поняття «легка праця» із чіткими розмежувальними критеріями.

Ми пропонуємо під легкою працею розуміти – дозволені законом сфери зайнятості, в яких можуть бути зайняті неповнолітні та особи, яким по стану здоров'я чи із інших обґрунтованих підстав рекомендована така праця, яка сприяє збереженню здоров'я та у повній мірі відповідає індивідуальним особливостям працівника, передбачає виконання простих завдань у межах трудової функції, відсутність значних фізичних навантажень, наявність регулярних перерв, а також обмеженість робочого часу і заборону праці у нічний час.

Ще однією важливою проблемою є недостатня системність у підходах до класифікації неповнолітніх працівників. Наукові пропозиції, зокрема передбачають поділ неповнолітніх за віковими підгрупами (до 14 років, 14-15, 15-16 та 16-18 років), а також за характером їх зайнятості (ті, хто не працює; поєднує роботу і навчання; працює без навчання). Такий підхід дозволив би законодавцю точніше визначати характер гарантій та обмежень для кожної вікової групи [88]. Водночас у трудовому законодавстві України відсутня чітка вікова диференціація у правовому регулюванні, що по суті створює складнощі у практичному застосуванні норм, а також є основою для ризиків по порушенню прав неповнолітніх.

Таким чином, доцільно для захисту прав неповнолітніх працівників запровадити новий концепт законодавчого регулювання їх праці із включенням превентивних механізмів, передбаченням системи вікової диференціації трудової правосуб'єктності. На нашу думку, слід відійти від уніфікованої категорії «неповнолітні» (особи до 18 років), запровадивши диференційовані режими правового регулювання праці для дітей різного віку:

- 1) «рання трудова соціалізація» (працівники віком 14-15 років), яка максимально обмежує залученість до праці із гарантуванням можливості здобуття освіти, імперативною вимогою є письмова згода обох батьків та можливість виконання виключно «легкої праці», яка не шкодить психофізіологічному розвитку дитини;

2) «професійна адаптація» (16-18 років), вказаний правовий режим передбачає розширення трудових прав, наближаючи їх до прав повнолітніх працівників, збереження спеціальних гарантій (скорочений робочий час, заборона залучення до робіт із підвищеною небезпекою).

3) «винятковий» режим праці для осіб до 14 років (для окремих випадків (творчих, спортивних та інших сферах) із віку працевлаштування, який дозволений законом), передбачає працю дітей у творчій, спортивній, рекламній та іншій подібній діяльності, тільки при наявності письмової згоди обох батьків та дозволу органу опіки і піклування, що видається тільки у випадку якщо така робота не суперечить найкращим інтересам дитини, гарантує можливість здобуття освіти, не шкодить психофізіологічному розвитку дитини.

І. В. Давидова у ході дослідження обґрунтувала, що традиційні правові поняття та категорії, які раніше застосовувалися при укладенні правочинів, зазнають поступової трансформації та переосмислення. Формуються нові підходи до тлумачення юридичних категорій, що відображають актуальні потреби суспільства й динаміку бізнес-середовища. Зокрема, еволюція таких понять, як гіг-контракти, свідчить про сучасний, більш гнучкий підхід до регулювання правовідносин, спрямований на підвищення ефективності взаємодії між їх учасниками. Загалом розвиток технологій і суспільних відносин зумовлює зміну правових норм, стандартів і практик, що потребує системного оновлення законодавства з метою належного захисту прав та інтересів сторін у сучасних умовах [89, с. 58].

Враховуючи процеси цифровізації варто передбачити можливість надання батьками згоди на працевлаштування неповнолітніх працівників у електронній формі наприклад через портал ДІЯ.

Поряд із прогалинами у правовому регулюванні, суттєвим викликом є низький рівень обізнаності неповнолітніх щодо власних трудових прав. Молоді працівники часто не знають, які гарантії їм належать, куди звертатися

у разі порушення прав та які механізми захисту передбачені державою. Тому важливо розвивати інституційні механізми доступного захисту, включно зі створенням спрощених процедур подання скарг, доступних онлайн, що відповідатиме сучасним тенденціям цифровізації. Такі інструменти мають підвищити ефективність захисту неповнолітніх від недобросовісних роботодавців та забезпечити реальне, а не формальне функціонування гарантій у сфері дитячої праці [68].

Отож, державна політика захисту праці неповнолітніх працівників має передбачати активне формування трудової грамотності, впровадження державних стандартів ознайомлення підлітків та їхніх законних представників із ризиками неформальної зайнятості, методами ідентифікації прихованої експлуатації та алгоритмами самозахисту. Впровадження зазначених заходів сприятиме мінімізації негативних наслідків ранньої трудової активності, забезпечуючи гармонійне поєднання професійного становлення особистості з її освітніми та фізіологічними потребами.

Узагальнюючи розглянуті підходи, можна стверджувати, що трудові відносини з неповнолітніми характеризуються низкою специфічних рис, які вимагають від держави посиленого правового регулювання та превентивних механізмів захисту. Удосконалення трудового законодавства у сфері праці неповнолітніх працівників створює умови не тільки для зростання кількості неповнолітніх, які прагнуть офіційного працевлаштування, але й позитивно впливає на соціально-економічний розвиток держави загалом. Забезпечення належних гарантій для неповнолітніх працівників є одним із ключових елементів формування якісного та відповідального середовища на ринку праці, яке унеможлиблює експлуатацію, зловживання з боку роботодавця та загрози фізичному чи моральному розвитку кожного працівника, особливо неповнолітніх [68].

Трудові відносини за участю неповнолітніх мають комплексний і специфічний характер, що зумовлює необхідність посиленого правового

регулювання та контролю з боку держави. Вдосконалення законодавства у сфері праці молоді сприяє зростанню кількості неповнолітніх, які бажають легально працевлаштуватися, що позитивно впливає на соціально-економічний розвиток держави. Враховуючи, що молодь становить стратегічний ресурс будь-якої країни, формування ефективних правових механізмів захисту їх трудових прав є передумовою сталого розвитку суспільства. А в умовах повномасштабної війни та виїзду неповнолітні та молоді закордон створення сприятливих умов для їх працевлаштування із одночасним навчанням може стати основою для їх повернення в Україну.

Юридичні гарантії праці неповнолітніх покликані запобігти таким ризикам, як надмірне навантаження, експлуатація, психологічний тиск з боку роботодавця та порушення балансу між роботою та вільним часом. Основоположний принцип полягає в тому, що праця неповнолітніх не може завдавати шкоди їх фізичному та моральному розвитку. Держава в цьому контексті виступає гарантом їх правового статусу, забезпечуючи належний рівень контролю через уповноважені органи. Вказане є однаково актуальним як для України, так і для держав Східної Європи.

Разом із тим праця осіб до 18 років є прийнятною з точки зору суспільства лише за умови додержання всіх законодавчих заборон, обмежень та вимог безпеки. Оскільки волевиявлення дитини не є достатньою підставою для вступу в трудові відносини, закон вимагає участі законних представників та контролю відповідних державних структур. Держава заохочує раннє залучення молоді до трудової діяльності лише в тому випадку, якщо це сприяє їх соціалізації та не суперечить нормам охорони здоров'я, не заважає здобуттю ними як мінімум загальної середньої освіти.

Важливою практичною проблемою є потреба забезпечити виконання обов'язку роботодавцем забезпечувати чергові та при потребі позачергові медичні огляди неповнолітніх. Ці вимоги у повній мірі узгоджені із стандартам Європейського Союзу, зокрема Директивою 91/383/ЄЕС [68].

Таким чином, ключовим практичним завданням державної політики України у сфері захисту трудових прав неповнолітніх є підвищення обізнаності молоді щодо їх прав, створення доступних інституційних механізмів розгляду порушень, захисту прав. Запровадження електронних сервісів для подання звернень, покращення освітніх програм із орієнтацією на здобуття практичних компетентностей, уточнення класифікації неповнолітніх за віковими та соціальними критеріями сприятимуть ефективнішому регулюванню трудових відносин, покращить систему існуючих правових гарантій, підвищить рівень правової захищеності молоді та неповнолітніх працівників, стимулюватиме офіційну зайнятість.

Серед визначальних висновків, що випливають із сучасного аналізу законодавства, є необхідність комплексного оновлення нормативно-правових положень, що регулюють працю неповнолітніх. По-перше, особливого значення набуває законодавче закріплення визначення «легкої роботи» із чітким переліком її ознак та видом дозволених трудових функцій для неповнолітніх. По-друге, актуальним є перегляд чинних підзаконних актів, зокрема визнання недійсним Положення 1994 року про трудову підготовку неповнолітніх у шкідливих або небезпечних умовах та запровадження повної заборони стажувань у таких умовах. По-третє, необхідно підсилити обов'язки роботодавців щодо медичного контролю за станом здоров'я неповнолітніх, включно з періодичними оглядами та посттрудовим медичним спостереженням, що відповідає стандартам Директиви 91/383/ЄЕС. Вказане дозволить наблизити законодавство України у сфері регулювання праці неповнолітніх працівників як до європейських, так і до міжнародних стандартів.

## **2.2. Особливості укладення трудових договорів неповнолітніми працівниками за законодавством України та держав Східної Європи**

Розвиток парадигми трудового права обумовлений дією двох фундаментальних чинників, що визначають вектор еволюції правової думки: закономірний чинник (відображає об'єктивну трансформацію соціальних потреб, які виступають основою життєдіяльності індивіда та вимагають адекватної правової регламентації для забезпечення соціальної стабільності); темпоральний чинник (розкриває динаміку правових процесів у контексті соціокультурних особливостей, охоплює еволюцію способів виробництва, що безпосередньо корелює зі зміною місця людини в структурі виробничих відносин та модифікацією механізмів задоволення її потреб). Сучасна доктрина трудового права перебуває у стані парадигмального зсуву. Концепти, сформовані в епоху індустріалізації, вступають у суперечність із реаліями інформаційного суспільства. Актуальні тенденції свідчать про формування інформаційно-цифрової парадигми, що характеризується цифровізацією правового простору (стрімким впровадженням технологій у всі сфери трудової взаємодії, що вимагає оперативного реагування з боку законодавця) та етико-соціальними викликами (високі темпи технологічної експансії провокують моральні дилеми та ризики дестабілізації суспільної довіри). Крім того, глобальний цифровий простір нівелює традиційні межі, змінюючи ієрархію цінностей та способи передачі соціального досвіду. Попри технологічну модернізацію, стрижневою ідеєю оновленої парадигми залишається принцип людиноцентризму [90, с. 21-24]. Із вказаною позицією ми погоджуємося, і принцип людиноцентризму та цифровізація трудових правовідносин буде мати безпосередній вплив на правове регулювання працевлаштування та укладення трудових договорів із неповнолітніми працівниками.

Особливості укладення трудових договорів неповнолітніми працівниками обумовлені специфікою їх трудової правосуб'єктності, яка

обумовлена віковими та медичними показниками. Хоча стаття 187 КЗпП України постулює принцип формальної рівності прав неповнолітніх із повнолітніми працівниками, детальний аналіз законодавства доводить наявність спеціального правового статусу дітей, які працюють, що обґрунтовано нами детально у попередньому підрозділі.

Враховуючи, що трудова дієздатність неповнолітніх обумовлює посилений соціально-правовий захист цієї категорії суб'єктів трудових правовідносин, то перед укладенням трудового договору передбачені превентивні заходи контролю стану здоров'я. Так, відповідно до ст. 191 КЗпП України, легітимність залучення неповнолітнього до праці перебуває в прямій залежності від результатів попереднього медичного огляду [91, с. 109-110]. Аналогічні норми містяться і у ст. 11 Закону «Про охорону праці» та ст. 21 Закону «Про охорону дитинства». Більше того, законодавець встановлює обов'язок проведення щорічних медичних обстежень до досягнення особою 21 року, що дозволяє здійснювати динамічний моніторинг фізичного та психічного стану молоді в процесі виробничої діяльності [92, с. 115].

Важливою гарантією захисту прав є імперативність письмової форми трудового договору (ст. 24 КЗпП). Такий підхід забезпечує фіксацію взаємних зобов'язань сторін та створює доказову базу у разі виникнення трудових спорів. Крім того, на рівні внутрішньоорганізаційного менеджменту встановлено вимогу щодо спеціального обліку осіб, які не досягли повноліття (ст. 189 КЗпП), що є необхідною умовою для системного контролю за дотриманням пільг та обмежень, встановлених державою.

Проект Трудового кодексу України передбачила, що договір може укладатися із неповнолітніми із 14 років у вільний від навчання час, а також запровадила інститут учнівського трудового договору, який визначено як «особливий вид трудового договору, що передбачає виконання трудових обов'язків із навчання, а тривалість такого договору до 6 місяців, окрім

випадків здобуття освіти за дуальною формою» (ст. 61 проекту Трудового кодексу) [93].

У Польщі працевлаштування неповнолітніх та умови їх праці регулюється Кодексом праці (Kodeks Pracy), який встановлює спеціальні правила щодо укладення трудових договорів із молодими працівниками та обмеження щодо видів і режимів праці з метою захисту їхнього здоров'я, розвитку та освіти. Діти віком від 15 до 18 років належать до категорії молодих працівників та можуть бути прийняті на роботу за трудовим договором (umowa o pracę) за умови, що вони завершили щонайменше восьмирічну загальну освіту та мають медичну довідку, що підтверджує, що обрана робота не шкодить їх здоров'ю.

Укладення трудового договору з неповнолітнім робиться на тих самих принципах, що й з повнолітніми працівниками, але має враховувати обмеження, передбачені трудовим законодавством, яке надає особливий правовий статус молодим працівникам. Такі договори повинні містити стандартні елементи (дані працівника і роботодавця, місце та вид роботи, умови оплати праці та тривалість робочого часу тощо), але сам факт працевлаштування можливий лише за дотримання умов про освіту, медичний стан та відсутність загроз для здоров'я особи [94].

Варто звернути увагу, що праця осіб молодше 16 років підлягає ще суворішим вимогам: вони можуть бути зайняті лише у певних сферах діяльності, таких як культурна, мистецька, спортивна або рекламна діяльність, і тільки за наявності згоди законного представника (батьків або опікуна) та дозволу інспектора праці [79].

Основним правовим актом, що регулює трудові відносини в Чехії, є Кодекс праці (Zákoník práce), який містить і вимоги до укладення трудових договорів [86]. Окремі правила щодо праці неповнолітніх у повній мірі імплементують положення Європейського Союзу про заборону дитячої праці та захист молоді під час праці, що обумовлює відповідну специфіку під час

укладення трудових договорів із неповнолітніми. Чеське законодавство регламентує різні види трудових договорів – звичайний трудовий договір, договір про виконання роботи поза трудовим договором («dohoda o provedení práce»/«dohoda o pracovní činnosti»).

Відповідно до статті 33 Кодексу праці Чеської Республіки, у трудовому договорі, який є тільки письмової форми, повинні міститися: положення про вид роботи, яку працівник виконуватиме для роботодавця; місце або місця роботи, де виконуватиметься робота та дату початку роботи. Якщо працівник не розпочинає роботу в узгоджений день без перешкоди на роботі, або якщо роботодавець не дізнається про цю перешкоду протягом тижня, роботодавець може відмовитися від трудового договору. Відмова від трудового договору можлива до того часу, як працівник розпочне роботу, що оформлюється у письмовій формі, у подальшому можливе припинення трудового договору та звільнення. Стаття 34а Кодексу праці Чеської Республіки передбачає, що якщо трудовий договір не передбачає постійного робочого місця, то для цілей дорожніх компенсацій, постійним робочим місцем є місце роботи, узгоджене в трудовому договорі. Однак, якщо місце роботи узгоджено в масштабі, що перевищує один населений пункт, постійним робочим місцем вважається населений пункт, в якому найчастіше починаються поїздки працівника з метою виконання роботи. Крім того, передбачено, у статті 34b, що працівнику, який перебуває у трудових відносинах, має бути доручена робота в межах встановленого тижневого робочого часу або скороченого робочого часу.

Договір про виконання роботи поза трудовим договором відповідно до ст. 75 Кодексу праці Чеської Республіки може укладатися на строк, що не перевищує 300 годин у календарному році. Обсяг роботи також включає період роботи, виконаної працівником для роботодавця в тому ж календарному році на підставі іншого договору про виконання роботи. Неможливо виконувати роботу на підставі договору про виконання роботи в обсязі, що в середньому перевищує половину встановленого тижневого

робочого часу. Дотримання узгодженого та максимально допустимого обсягу половини встановленого тижневого робочого часу оцінюється за весь період, на який було укладено трудовий договір, але не довше ніж за період 52 тижнів. У договорі повинні бути зазначені узгоджена робота, узгоджений обсяг робочого часу та період, на який укладено договір. Стаття 77 Кодексу праці Чеської Республіки передбачає, що договори про виконання роботи поза трудовим договором повинні бути укладені у письмовій формі, роботодавець видає працівнику один примірник договору. Якщо інше не передбачено законом, положення про зайнятість застосовуються до правовідносин, встановлених такими різновидами договорів, за винятком переведення на іншу роботу, тимчасового доручення, вихідної допомоги та компенсації відповідно до статті 271са, звільнення з роботи, винагороди, дорожніх допомог та компенсації. Якщо працівник, правові відносини якого, встановлені договорами про виконання роботи поза трудовим договором, за попередні 12 місяців тривали загалом не менше 180 днів з цим роботодавцем, письмово звертається до роботодавця з проханням про працевлаштування у трудових відносинах, роботодавець зобов'язаний надати йому обґрунтовану письмову відповідь не пізніше 1 місяця. Якщо спосіб припинення правовідносин, встановлених таким договором не узгоджено, вони можуть бути припинені за згодою сторін у узгоджену дату, шляхом повідомлення, поданого з будь-якої причини або без зазначення причини, з п'ятнадцятиденним терміном попередження, що починається з дня доставки повідомлення іншій стороні, або шляхом негайного розірвання, коли є можливість негайно припинити трудові відносини. Розірвання правовідносин, встановлених договором про виконання роботи або договором про виконання трудової діяльності, здійснюється у письмовій формі.

Якщо договір про виконання роботи поза трудовим договором відповідно до ст. 77а Кодексу праці Чеської Республіки не містить інформації про зміст правовідносин, що виконується поза трудовими відносинами,

роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про: назву та зареєстрований офіс роботодавця, якщо це юридична особа, або про назву, прізвище та адресу роботодавця, якщо це фізична особа; більш детальний опис узгодженої роботи та місця роботи; тривалість відпустки та спосіб визначення її тривалості; тривалість та умови випробувального терміну, якщо він узгоджений; порядок, якого роботодавець та працівник зобов'язані дотримуватися під час припинення правовідносин, встановлених договором про виконання роботи.

При цьому із неповнолітніми укладення трудового договору можливе по загальному правилу з 15 років, а після змін чинних із 1 червня 2025 р., дозволено в Чехії на легку працю залучати неповнолітніх із 14 років, але лише у літні канікули та за суворих обмежень (роботи мають бути легкими, не шкідливими для здоров'я, освіти чи морального розвитку і підпадати під категорію 1 за законом про охорону громадського здоров'я) [95]. Якщо працівникові менше 15 років, у разі дозволу на працю під час канікул потрібна обов'язкова письмова згода законного представника. Згода законного представника потрібна на укладення також для договору про виконання роботи поза трудовим договором.

Відповідно до ст. 11 Кодексу праці Словаччини здатність особи працювати виникає з 15 років, але роботодавець не може укласти трудовий договір до завершення обов'язкової повної шкільної освіти. Це означає, що особа може укласти трудовий договір лише після завершення школи. Закон дозволяє особам молодше 15 років виконувати легку роботу, яка не загрожує їхньому здоров'ю, безпеці, подальшому розвитку та навчальному процесу, зокрема: участь у культурних, спортивних виступах; рекламні чи артистичні заходи. Такі трудові відносини можливі лише за попереднім дозволом інспекції праці після погодження з органом охорони здоров'я [96].

Трудові відносини в Словаччині базуються на письмовому трудовому договорі між роботодавцем і працівником, який повинен містити,

щонайменше, такі істотні умови: вид роботи; місце виконання; дата початку; умови оплати праці; і інші положення, передбачені законодавством. При цьому, неповнолітні до 16 років не можуть працювати більше 30 годин на тиждень, навіть якщо працюють у кількох місцях. Неповнолітні від 16 до 18 років можуть працювати максимально 37,5 годин на тиждень [97].

У Румунії трудовий договір з неповнолітніми укладається тільки у письмовій формі. Загальний мінімальний вік для укладення трудового договору становить 16 років, з 15 років можуть бути працевлаштовані за письмової згоди батьків або законних представників та лише для робіт, що не шкодять їхньому здоров'ю та розвитку. За загальним правилом, працевлаштування осіб молодше 15 років заборонено, за винятком особливих випадків (культура, мистецтво, спорт) із спеціальними дозволами чи регулюванням.

Обов'язковими умовами трудових договорів у Румунії є: опис роботи та обов'язків; умови оплати праці; режим робочого часу та відпочинку; положення про охорону праці; інші істотні умови відповідно до Кодексу праці Румунії. Для неповнолітніх закон встановлює особливі обмеження: щодо тривалості робочого часу (максимум 6 годин на день і 30 годин на тиждень); неповнолітні не можуть працювати надурочно чи в нічний час; додаткові перерви та відпустки передбачені для неповнолітніх (якщо робочий день перевищує 4,5 години, забезпечується перерва на обід не менше 30 хвилин. Неповнолітні мають право на додаткову відпустку не менше 3 робочих днів щороку) [98].

В Угорщині встановлена аналогічна норма, що за загальним правилом дитина може укласти трудовий договір у 16 років (§ 34(2) Трудового кодексу Угорщини). Водночас є ряд винятків, так із 15 років неповнолітні учні (повна денна освіта) можуть працювати під час шкільних канікул, а також особи молодше 16 років можуть бути працевлаштовані для певних творчих чи культурних заходів (мистецтво, спорт, реклама), але за обов'язковим

повідомленням про це органу опіки щонайменше за 15 днів до початку роботи [99].

Як і у більшості європейських країн, трудовий договір в Угорщині повинен бути укладений у письмовій формі до початку роботи, інакше він є недійсним. Особа молодша 18 років має обмежену дієздатність за цивільним правом, тому укладення, зміна або припинення трудового договору потребують згоди законного представника (батьків/опікуна). Тобто навіть коли особа досягає 16 років, трудовий договір без згоди опікуна вважається недійсним або оспорюваним в Угорщині [100].

Згідно з сербським Трудовим законом трудові відносини можуть встановлюватися з особою, яка досягла щонайменше 15 років (тобто має право укласти трудовий договір). Водночас, особи молодші 18 років можуть бути працевлаштовані лише з письмовою згодою батьків, усиновителів або опікунів. Це при умові, що робота не шкодить їхньому здоров'ю, моральному розвитку або навчанню, і не заборонена законом. Для працевлаштування осіб до 18 років закон вимагає медичної довідки/висновку компетентного медичного органу, що працівник здоровий і може виконувати конкретну роботу без шкоди для здоров'я [101]. Максимальна тривалість робочого часу для працівників до 18 років становить не більше 35 годин на тиждень та не більше 8 год/день [102]. Загалом працевлаштування має здійснюватися на підставі письмового трудового договору між роботодавцем та працівником (неповнолітнім). Цей договір повинен бути укладений до початку роботи і містити істотні умови праці (посаду, оплату, тривалість, режим робочого часу тощо). Закон також передбачає, що батьки, опікуни або державні органи можуть вимагати дострокового розірвання трудового договору неповнолітнього, якщо продовження роботи шкодить його здоров'ю чи порушує законні інтереси [101].

У Молдові так само особливості укладення трудового договору із неповнолітніми обумовлені їх спеціальною трудовою правосуб'єктністю.

Основний вік для укладення трудового договору з 16 років, саме із цього часу неповнолітні вправі вільно та самостійно укласти індивідуальний трудовий договір (contractul individual de muncă). У виняткових випадках із 15 років, якщо є письмова згода батьків або законних представників, за умови, що робота не шкодить здоров'ю, навчанню чи розвитку. Для всіх дітей робота до 15 років заборонена (ст. 46 Кодексу праці Республіки Молдова). В Молдові трудові договори укладаються виключно у письмовій формі, який має містити умови праці, оплату, тривалість робочого часу, правила відпусток, охорону праці тощо (стандартний зміст). При цьому як додаткова гарантія є знижена тривалість робочого часу (для неповнолітніх віком 15-16 років максимальна тривалість робочого часу встановлена у 24 години на тиждень, а для 16-18 років – 36 годин) [103].

Передбачені в Молдові також додаткові гарантії: заборона випробувального терміну для осіб до 18 років; заборона залучати неповнолітніх на небезпечні роботи чи надурочні години; додаткові гарантії щодо відпусток і умов праці.

В Україні законодавець встановлює імперативну заборону на застосування праці підлітків у шкідливих, небезпечних чи підземних умовах (ст. 190 КЗпП), а також у позанормовий час (вночі, у вихідні дні, надурочно згідно зі ст. 192 КЗпП). Відповідно є пряма заборона на укладення трудового договору, яким би було передбачено залучення неповнолітніх до таких видів робіт.

При цьому варто звернути увагу на «Положення про навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з важкими роботами і роботами з шкідливими або небезпечними умовами праці». Положення регламентує порядок організації трудового та професійного навчання неповнолітніх за професіями, що пов'язані зі шкідливими, важкими та небезпечними умовами праці. Воно розроблене на основі чинного законодавства України у сфері охорони праці та освіти і визначає основні вимоги до навчального процесу,

умов праці та забезпечення безпеки неповнолітніх під час навчання і виробничої практики.

Дія цього нормативного акта поширюється на всі акредитовані навчальні заклади незалежно від форми власності, які здійснюють підготовку неповнолітніх за відповідними професіями, а також на органи управління освітою, у підпорядкуванні яких вони перебувають. Навчальні заклади зобов'язані дотримуватися нормативно-правових актів з охорони праці, що діють у відповідній галузі, залежно від профілю підготовки фахівців.

Відповідальність за організацію охорони праці та створення безпечних і здорових умов навчання і праці неповнолітніх покладається на керівника навчального закладу. Особлива увага приділяється організації виробничої практики та виробничого навчання, які можуть проводитися лише на атестованих робочих місцях, що відповідають встановленим вимогам охорони праці. Для професій із підвищеною небезпекою передбачено обов'язкове спеціальне навчання та регулярну перевірку знань з питань безпеки праці.

Режим робочого часу неповнолітніх під час професійно-практичної підготовки має відповідати вимогам трудового законодавства з урахуванням вікових обмежень. Зокрема, забороняється залучення неповнолітніх до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, а також до виконання робіт, пов'язаних із перевищенням допустимих норм підймання та переміщення вантажів і впливом шкідливих виробничих факторів.

Методичне та організаційне керівництво з питань охорони праці в навчальних закладах здійснюється центральними та місцевими органами управління освітою відповідно до їхніх повноважень. Організація роботи з охорони праці та порядок розслідування нещасних випадків у закладах освіти регулюються окремими нормативно-правовими актами [104].

Прийом неповнолітніх до навчальних закладів для здобуття професій, пов'язаних із шкідливими, важкими або небезпечними умовами праці, здійснюється відповідно до встановлених правил прийому. Перед

зарахуванням усі абітурієнти зобов'язані пройти медичний огляд з метою визначення професійної придатності за станом здоров'я. Водночас навчання допускається лише за умови, що особа досягне повноліття на момент завершення освітнього процесу. Крім того, законодавством встановлено обмеження щодо прийому осіб жіночої статі на навчання за окремими професіями, пов'язаними з важкими та небезпечними умовами праці.

Навчання з питань охорони праці неповнолітніх є невід'ємною складовою їхньої професійної підготовки та здійснюється в межах професійно-теоретичного й професійно-практичного навчання. Освітні програми закладів освіти обов'язково передбачають вивчення загального курсу з охорони праці в обсязі не менше встановленого мінімуму. Окрім цього, питання безпеки праці, що безпосередньо пов'язані з виконанням робіт підвищеної небезпеки, інтегруються в зміст спеціальних дисциплін і поєднуються з опануванням технологічних процесів виробництва. Таким чином, формування знань з охорони праці відбувається комплексно та з урахуванням специфіки майбутньої професійної діяльності. У процесі навчання знання та практичні навички неповнолітніх у сфері безпеки праці систематично поглиблюються і закріплюються шляхом проведення обов'язкових інструктажів з охорони праці та безпеки життєдіяльності. Такі інструктажі проводяться та фіксуються відповідно до вимог чинних нормативно-правових актів, що регулюють порядок навчання і перевірки знань з питань охорони праці, а також організацію роботи з охорони праці учасників освітнього процесу [104].

Важливою умовою забезпечення безпечного навчального процесу є відповідність навчального та виробничого обладнання нормативно-правовим актам з охорони праці. Використання неатестованих навчальних робочих місць не допускається. Залежно від характеру виконуваних робіт і технології виробництва робочі місця мають бути оснащені необхідними засобами колективного захисту, технологічною оснасткою, засобами зв'язку та

сигналізації. Неповнолітні, які проходять виробничу практику або виробниче навчання, забезпечуються засобами індивідуального захисту відповідно до вимог законодавства. Умови праці в навчально-виробничих приміщеннях повинні відповідати санітарним, протипожежним нормам і державним стандартам, а технічний стан обладнання підлягає обов'язковій перевірці перед початком роботи.

Під час проходження виробничої практики або виробничого навчання на підприємствах на неповнолітніх поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, інструкції та норми з охорони праці, що діють на відповідному підприємстві. Перед початком практики вони зобов'язані пройти медичний огляд і спеціальне навчання з питань охорони праці з подальшою перевіркою знань у встановленому порядку. Тривалість такого навчання не може бути меншою, ніж передбачено галузевими правилами безпеки праці [104].

Законодавство встановлює обмеження щодо тривалості перебування неповнолітніх на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, дозволяючи їх виконання лише протягом обмеженого часу за умови дотримання санітарних норм. На початковому етапі практики неповнолітні проходять стажування як дублери під наглядом досвідчених працівників, після чого здійснюється оцінка їхніх умінь і готовності до подальшої роботи. Лише за умови успішного засвоєння знань та навичок комісією підприємства може бути надано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, і то виключно під контролем інструктора.

Організація та контроль за проходженням виробничої практики здійснюються як з боку навчального закладу, так і з боку підприємства. Призначені відповідальні особи зобов'язані забезпечувати належні умови праці, здійснювати інструктажі та контролювати дотримання неповнолітніми вимог охорони праці. Забороняється залучення неповнолітніх до робіт, не передбачених договором між підприємством і закладом освіти, а також до

самостійного виконання робіт підвищеної небезпеки без відповідної підготовки та перевірки знань.

Неповнолітні практиканти, своєю чергою, зобов'язані дбати про власну безпеку та безпеку оточуючих, дотримуватися вимог нормативних актів з охорони праці, виконувати роботи лише за дорученням і під наглядом інструктора, а також негайно повідомляти про будь-які небезпечні виробничі ситуації. У разі систематичних порушень вимог безпеки питання про подальше проходження практики вирішується спільно керівництвом підприємства та навчального закладу.

Окрему увагу приділено атестації випускників. Після успішного складання іспитів з охорони праці випускникам разом із документом про освіту видається посвідчення на право виконання робіт підвищеної небезпеки. Для окремих професій, зокрема пов'язаних з обслуговуванням електроустановок, передбачено обов'язкове знання спеціальних правил технічної та безпечної експлуатації. Водночас особам, які не досягли 18-річного віку, забороняється самостійне виконання таких робіт і присвоєння їм високих груп з електробезпеки; їх перебування в електроустановках допускається лише під постійним наглядом кваліфікованого персоналу [104].

Проект Трудового кодексу також зберігає заборону залучення неповнолітніх до небезпечних робіт, при цьому вживається також термін «найгірших форм дитячої праці» (ч. 3 ст. 4 проекту Трудового кодексу) [93].

Аналогічні обмеження щодо праці неповнолітніх працівників передбачені у державах Східної Європи. Так, молодим працівникам заборонено працювати у нічний час і надурочно. Польське законодавство також передбачає заборону на виконання певних видів праці, які визнаються шкідливими або небезпечними для молодих працівників. Види таких робіт визначаються урядовими регламентами (переліками заборонених робіт). Однак у виняткових випадках молоді працівники від 16 років можуть виконувати деякі з цих робіт, якщо це необхідно для завершення професійної

підготовки, за умови забезпечення додаткових заходів охорони здоров'я [94]. У всіх випадках законодавство Польщі спрямоване на те, щоб працевлаштування неповнолітніх не шкодило їх фізичному та психічному розвитку, не перешкоджало здобуттю освіти та забезпечувало належні умови праці і відпочинку.

У Чеській Республіці Кодекс праці передбачає: перед початком роботи та при переведенні молодого працівника на іншу роботу роботодавець зобов'язаний організувати медичний огляд, який здійснюється за рахунок роботодавця, загалом неповнолітні мають пройти такі огляди перед працевлаштуванням, переведенням, мінімум щороку, за потреби (ст. 247); неповнолітні до 18 років не можуть виконувати певні види робіт (праця під землею (видобуток, тунелювання); небезпечні чи шкідливі для здоров'я роботи; із підвищеним ризиком травм; робота у зонах з небезпечними речовинами); для працівників до 18 років забороняється наднормова праця та нічні зміни (винятки можливі тільки за умови професійного навчання для віком понад 16, але не більше 1 год) [86].

У Словаччині Кодекс праці прямо забороняє роботу особам до 15 років або тим, хто не завершив обов'язкове навчання. Окрім того, закон обмежує типи роботи для неповнолітніх: заборона надурочної праці; заборона роботи у важких, небезпечних умовах; обмеження щодо роботи вночі для неповнолітніх (у деяких випадках допускається незначна нічна робота для освітніх потреб) [104].

Законодавство Сербії також забороняє працівникам до 18 років виконувати багато видів небезпечної праці, зокрема: важкої фізичної праці, праці під землею, під водою або на великій висоті, роботи з шкідливими чи токсичними речовинами, радіацією, екстремальними температурами, шумом чи вібрацією [100].

Неповнолітні в Угорщині не можуть працювати у нічну зміну (час між 22:00-06:00), також не допускається понаднормова робота для молодих

працівників. Особи до 18 років не можуть також виконувати важку фізичну працю чи роботу, що може завдати шкоди їхньому розвитку. Ці обмеження є стандартними для молодих працівників і мають на меті охорону здоров'я та освіти неповнолітніх [98].

В Румунії неповнолітніх (до 18 років) заборонено залучати до важких, шкідливих чи небезпечних робіт, включаючи професії з ризиками для здоров'я, фізичного чи психічного розвитку. Перед працевлаштуванням необхідно пройти медичний огляд, що підтверджує придатність до конкретної роботи. Неправомірне працевлаштування неповнолітніх без дотримання вимог щодо віку чи умов праці кваліфікується як адміністративне або кримінальне правопорушення. Санкції можуть включати штрафи або навіть позбавлення волі для роботодавця залежно від серйозності порушення [105].

У Молдові категорично заборонено працевлаштовувати дітей до 18 років на роботах, що можуть зашкодити здоров'ю, моральному чи фізичному розвитку: роботи з важкими, шкідливими або небезпечними умовами; підземні роботи; роботи в закладах розваг/нічних клубах; виробництво, транспортування чи продаж алкоголю, тютюну, наркотиків тощо; ручне піднімання надмірних вантажів (обмеження закріплені у розділі III Кодексу праці Республіки Молдова). Перш ніж приступити до роботи, неповнолітній має пройти медичний огляд, також встановлено щорічний медичний контроль до 18 років, щоб визначити відсутність протипоказань до даного виду роботи [103].

В Україні неможливість укладення договорів про повну матеріальну відповідальність (ст. 135-1 КЗпП) виступає гарантією майнової безпеки неповнолітнього.

Особливістю укладення трудових договорів є право батьків або законних представників вимагати розірвання трудових відносин (у тому числі строкових), якщо подальша робота становить загрозу здоров'ю або легітимним інтересам дитини (ст. 199 КЗпП). При цьому ми погоджуємося із В. С.

Венедиктовим та О. І. Зозулею, що необхідний посилений контроль за працю неповнолітніх осіб із вадами здоров'я та дітей, без батьківського піклування [106, с. 96].

Таким чином, трудова правосуб'єктність неповнолітніх базується на необхідності врахування їх психофізіологічної специфіки та забезпеченні пріоритетності освітнього процесу над трудовою діяльністю. В умовах воєнного стану реалізація гарантованого балансу між навчанням та працею стає критично складним завданням. Соціально-економічна дестабілізація стимулює зростання пропозиції праці з боку підлітків, які вимушено шукають підробіток через фінансову вразливість родин, що обумовлює контроль над укладенням трудових договорів із неповнолітніми працівниками [107].

Попри наявність імперативних норм щодо обмеження робочого часу та заборони шкідливих робіт, сучасний ринок праці демонструє тенденцію до нівелювання цих стандартів. Ефективність правового захисту неповнолітніх безпосередньо корелює з невідворотністю відповідальності за порушення законодавства. Як зазначає Т. І. Орлова, спектр санкцій охоплює адміністративну та кримінальну відповідальність, проте їх дієвість залежить від активності Держпраці та оперативного реагування на факти нелегальної зайнятості [108]. У період воєнного стану повноваження контролюючих органів ускладнені дефіцитом ресурсів, що вимагає: посилення координації між Держпраці, Національною поліцією та органами місцевого самоврядування; акцентування на запобіганні трудовому рабству та експлуатації вразливих груп населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб; цифровізація та інноваційні інструменти моніторингу та контролю [109]. З вказаним підходом ми погоджуємося, зокрема у частині цифровізації та впровадження сучасних ІТ-рішень, наприклад доцільним є цифровий облік неповнолітніх працівників для забезпечення прозорості їх працевлаштування.

Для захисту прав дітей доволі часто застосовують термін «ювенальної юстиції», витоки якого більшість науковців пов'язують зі створенням першого

суду у справах неповнолітніх у США в 1899 році. На сучасному етапі у багатьох економічно розвинених державах сформувалися та ефективно функціонують цілісні моделі ювенальної юстиції. Найбільш відповідними сучасним міжнародним стандартам вважаються системи, запроваджені у Франції та Канаді. Зокрема, у Франції закон про ювенальну юстицію було ухвалено ще в лютому 1945 року, під час Другої світової війни, що свідчить про усвідомлення державою важливості гармонійного розвитку підростаючого покоління як невід'ємної складової відбудови країни [110]. Разом із тим у науковій доктрині відсутнє єдине чітке визначення поняття «ювенальна юстиція» та її структурних елементів, не кажучи вже про законодавче закріплення. Сам термін походить із римського права та поєднує поняття «дитинство» або «молодість» (лат. *juvenalis*) та «юстиція» (лат. *justitia*). У буквальному значенні ювенальна юстиція означає здійснення правосуддя щодо дітей і молоді [111, с. 8]. Водночас доцільно розмежовувати поняття ювенальної юстиції та ювенального судочинства. Судочинство є системою державних органів і правових норм, тоді як ювенальна юстиція в ширшому розумінні передбачає участь як державних, так і недержавних інституцій (адвокатури, соціальних служб, громадських організацій), а також застосування соціально-правових процедур. У разі зведення ювенальної юстиції виключно до здійснення правосуддя у справах неповнолітніх коректніше використовувати термін «правосуддя у справах неповнолітніх» [112].

Часто інститут ювенальної юстиції помилково ототожнюють лише з кримінально-правовою сферою, що спричиняє його криміналізацію та віктимізацію. Такий підхід характерний для пострадянського простору, де тривалий час домінувала каральна парадигма права. Водночас ювенальна юстиція включає також адміністративно-правові, соціальні та превентивні аспекти. Ми погоджуємося із Кисельовою О. І. та Пахомовим В. В., що «ювенальну юстицію доцільно розглядати як комплексну систему, що

охоплює не тільки суди та правоохоронні органи, а й широку мережу установ і організацій, діяльність яких спрямована на захист прав неповнолітніх» [113, с. 228]. В Україні наразі відсутній єдиний нормативно-правовий акт, який би системно визначав усіх суб'єктів ювенальної юстиції. Окремі напрями реформування цієї сфери закріплені в Концепції розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх [114] та Національній стратегії реформування системи юстиції щодо дітей [115].

Чинне законодавство України визначає коло органів і служб, діяльність яких спрямована на соціальний захист дітей та запобігання правопорушенням, серед яких органи виконавчої влади, підрозділи Національної поліції, служби у справах дітей, заклади соціальної, медичної та психологічної реабілітації. Водночас ефективність їхньої роботи значною мірою залежить від рівня координації та взаємодії між державними й громадськими інститутами.

На органи місцевого самоврядування покладено обов'язок затверджувати програми сприяння працевлаштуванню випускників закладів загальної середньої освіти, встановлювати квоти робочих місць для молоді та контролювати їх виконання всіма підприємствами, установами й організаціями. Відмова у прийнятті на роботу або професійному навчанні на виробництві осіб, направлених у межах установленої брони, забороняється та може бути оскаржена в судовому порядку. Водночас на практиці спостерігається недостатній рівень ефективного державного й громадського контролю за дотриманням прав неповнолітніх, що призводить до їх уразливого становища на ринку праці, порушення норм трудового законодавства та законних інтересів цієї категорії молоді.

Законодавство України передбачає систему спеціальних гарантій і пільг для молодих працівників, виокремлюючи їх як особливих суб'єктів трудових правовідносин. Це зумовлено тим, що неповнолітні, вступаючи в трудову діяльність уперше, не мають достатнього професійного досвіду та потребують підвищеного рівня охорони здоров'я і створення безпечних умов праці. З

метою запобігання негативному впливу виробничих факторів на фізичний, психічний і моральний розвиток молоді держава встановлює додаткові обмеження та пільги, зокрема щодо вікових вимог при прийнятті на роботу, скороченої тривалості робочого часу, заборони нічної праці, а також обов'язкового попереднього й періодичного медичного огляду для допуску до певних видів діяльності [113, с. 231].

Отже, важливою складовою захисту прав дитини є регулювання трудових відносин із неповнолітніми. Конституція України та норми трудового законодавства встановлюють заборону використання праці дітей на шкідливих і небезпечних роботах, визначають вікові межі прийняття на роботу, пільги та гарантії у сфері охорони праці, робочого часу та звільнення. Проте на практиці порушення трудових прав неповнолітніх залишаються поширеним явищем, що зумовлено низьким рівнем правової обізнаності як роботодавців, так і самих дітей, а також недостатнім контролем з боку державних органів. Ювенальна юстиція має бути спрямована на створення правових, соціальних та економічних умов для всебічного розвитку дитини, забезпечення її прав та законних інтересів, а також підтримку сім'ї як основного соціального інституту. Її ефективне функціонування можливе лише за умови поєднання правових і соціально-психологічних механізмів, орієнтованих на потреби неповнолітніх.

В умовах війни саме діти піддаються посиленому ризику щодо різних форм трудової експлуатації, тому необхідне посилення контрольних функцій, активізація діяльності інспекційних органів, зокрема у регіонах із високою концентрацією внутрішньо переміщених осіб, наявністю колективних місць проживання та прихистків для ВПО.

### **2.3. Припинення трудових відносин із неповнолітніми: порівняльний аналіз**

Дослідження правових аспектів та особливостей припинення трудових відносин із неповнолітніми необхідно для забезпечення особливого соціально-правового захисту цієї категорії працівників. Неповнолітні особи, згідно зі законодавством України та держав Східної Європи, хоча й прирівнюються у правах до повнолітніх, проте потребують додаткових гарантій через їх психофізіологічну незахищеність та відсутність достатнього життєвого досвіду. Удосконалення механізмів розірвання трудового договору є ключовим для недопущення порушення прав неповнолітніх, що неможливо без належного аналізу існуючих правових норм, практики їх впровадження у контексті сучасних соціально-економічних викликів, які трансформуються під впливом цифровізації та глобалізації.

Науковий інтерес викликає процедурна складність звільнення неповнолітніх з ініціативи роботодавця. Особливої наукової уваги заслуговує специфіка суб'єктного складу осіб, наділених правом ініціювати припинення трудових відносин із неповнолітніми. Як законодавство України, так і держав Східної Європи передбачає особливі підстави та спеціальний суб'єктний склад ініціювання та висунення вимоги про розірвання договору роботодавцем (як правило, батьки, усиновителі, піклувальники та органи нагляду за захистом прав дітей). Дослідження правової природи такої вимоги, що ґрунтується на захисті здоров'я та законних інтересів дитини, дозволяє глибше зрозуміти баланс між свободою праці та публічним контролем за належним розвитком дитини, збереження її здоров'я та гарантування безпеки.

Враховуючи вимогу щодо письмової форми трудового договору із неповнолітніми, критичне переосмислення порядку його розірвання дозволяє виявити прогалини у правозастосовній практиці, розробити рекомендації з метою гармонізації національного трудового законодавства з європейськими

та міжнародними стандартами захисту прав дитини та недопущення експлуатації неповнолітніх.

У доктрині трудового права розмежовано поняття «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення» працівника. Щодо дефініції «припинення трудового договору» В. С. Венедіктов пропонує це поняття розглядати «як родове, що інтегрує в собі всі можливі передумови розірвання трудових зв'язків. Це стосується як волевиявлення сторін чи третіх осіб, так і об'єктивних обставин, наприклад, смерті працівника» [116, с. 106]. Подібну позицію поділяє В. І. Прокопенко, акцентуючи на тому, що «цей термін є універсальним для всіх випадків завершення трудових відносин» [117, с. 235]. Слушною вбачається позиція С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, які трактують припинення трудового договору «як фіналізацію правових зв'язків між сторонами в межах, визначених трудовим законодавством» [118, с. 354]. При загалом вірному підході, все ж слід звернути увагу на ті випадки, коли у порядку винятку, якщо після завершення дії трудового договору робота фактично продовжується, а сторони не виявили бажання розірвати трудові відносини, договір автоматично трансформується у безстроковий. Тут слід погодитися із С. О. Сільченко, що «закон встановлює своєрідну презумпцію згоди сторін на пролонгацію співпраці. Щоб уникнути такої трансформації, суб'єкти мають проявити активну позицію (працівник має припинити виконання обов'язків, а роботодавець - відсторонити його від роботи) [119, с. 156].

Можна зустріти і більш багатогранний підхід, який включає три аспекти припинення договору: «1) процесуальний (сукупність дій сторін, що призводять до фіналу їхньої співпраці); 2) юридичний факт (подія або дія, що тягне за собою анулювання взаємних прав та обов'язків); термінологічний (власне лінгвістичне позначення моменту закінчення дії контракту з будь-яких підстав) [120, с. 54].

У науковій літературі триває дискусія щодо розмежування понять «припинення» та «розірвання» трудового договору. Зокрема, С. М. Глазько обґрунтовує свою позицію через аналіз структури КЗпП України, посилаючись на статті 38, 40 та 45, назви яких прямо вказують на ініціативний характер припинення відносин (за бажанням працівника, роботодавця або на вимогу третіх осіб) [121, с. 331]. Схожу думку висловлює С. М. Прилипко, визначаючи розірвання як «акт одностороннього волевиявлення суб'єктів, причому не лише безпосередніх сторін договору, а й уповноважених органів» [122, с. 208]. Аналогічної позиції дотримується В. Шишлюк, акцентуючи увагу на тому, що правовою природою розірвання договору є саме волевиявлення конкретної сторони чи третіх осіб, тобто його змістовна характеристика полягає у завершенні трудових відносин на підставі одностороннього волевиявлення суб'єкта (працівника, власника або уповноваженого ним органу) [123, с. 81].

Натомість Н. Б. Болотіна звужує коло суб'єктів розірвання виключно до працівника та роботодавця [124, с. 281], що, на наш погляд, є дискусійним. По-перше, такий погляд не враховує участь третіх сторін (п. 3, 7 ст. 36 КЗпП). По-друге, розірвання договору через винні дії працівника (наприклад, за статтями 40 або 41 КЗпП) взагалі не передбачає надання жодних пільг чи виплат. Компенсаційні механізми (наприклад, виплата за вимушений прогул згідно зі ст. 235 КЗпП) мають специфічну природу і застосовуються лише у чітко визначених законом випадках, зокрема при поновленні на роботі незаконно звільненої особи.

У законодавстві поняття «звільнення» використовується у трьох значеннях: «вид дисциплінарної відповідальності», «правовий наслідок припинення договірних відносин» та «формальна процедура документального оформлення припинення трудових відносин».

Як зазначає Л. М. Русаль, дотримання процесуального порядку оформлення припинення трудового договору є запорукою законності

припинення правовідносин. Порушення цієї процедури створює підстави для визнання звільнення неправомірним та подальшого поновлення особи на роботі. Юридичний факт припинення має бути оформлений як звільнення. У цьому контексті дії процедурного характеру роботодавця постають як процес документального закріплення юридичних фактів, що згідно з нормами права є детермінантами припинення трудових відносин [125, с. 128].

Підсумовуючи вищевикладене, припинення трудового договору можна визначити як «остаточне завершення трудових правовідносин між сторонами на будь-яких підставах, що закріплені в КЗпП України та спеціальних законах». Слід диференціювати поняття «припинення трудового договору» та «розірвання трудового договору», яке є вужчим за обсягом і охоплює лише випадки припинення трудового договору за односторонньою ініціативою (працівника, роботодавця або третіх осіб). Водночас «звільнення» характеризує процедурний аспект цього явища, що полягає у здійсненні роботодавцем регламентованих законом дій для юридичної фіксації розірвання трудових відносин.

В Україні підстави для припинення трудових відносин передбачені насамперед у статтях КЗпП України, аналіз законодавчих норм дозволив нам систематизувати їх наступним чином:

- 1) волевиявлення сторін (спільна взаємна згода (угода сторін); розірвання договору за ініціативою однієї зі сторін чи профспілкового органу);
- 2) строкові обставини (закінчення терміну дії договору, якщо він не був пролонгований фактичним продовженням роботи);
- 3) незалежні безпосередньо від волі сторін обставини: призов на військову чи альтернативну службу (якщо не передбачено збереження робочого місця); набрання чинності обвинувальним вироком суду, що унеможливорює подальшу працю);
- 4) спеціальні підстави, визначені окремими законами, наприклад «Про очищення влади» та «Про запобігання корупції» тощо.

При аналізі практики застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України, у тому числі судової практики, вчені доходять висновку про проблему відсутності єдиної позиції щодо того, якого ступеня тяжкості мають бути порушення трудового права, які були достатніми для звільнення працівника, що створює передумови для зловживань, оскільки формально право на звільнення з виплатою тримісячної вихідної допомоги виникає навіть тоді, коли порушення безпосередньо не зачіпає інтересів конкретної особи, хоча судова практика все ж схиляється до необхідності встановлення шкоди саме для позивача.

Судовий аналіз справ цієї категорії демонструє конфлікт інтересів: роботодавці часто ігнорують заяви за ч. 3 ст. 38 КЗпП, змінюючи підставу звільнення на загальну (за власним бажанням або за угодою сторін), щоб уникнути значних фінансових виплат. Проте суди, зокрема у наведених рішеннях щодо затримок заробітної плати, стають на бік працівників. Ключовою є позиція Верховного Суду, згідно з якою для розірвання договору важливий сам факт порушення роботодавцем законодавства, незалежно від поважності причин такого порушення чи його масштабів [126].

Важливою процедурною особливістю є те, що закон не зобов'язує працівника документально підтверджувати або детально обґрунтовувати факти порушень у тексті заяви про звільнення. Складається ситуація правової невизначеності, за якої для ініціювання процедури достатньо лише посилання на відповідну норму КЗпП. Відповідальність за встановлення обставин конфлікту фактично перекладається на суд, який має підтвердити причинно-наслідковий зв'язок між протиправною бездіяльністю чи діями роботодавця та рішенням працівника припинити трудові відносини [127].

Окремою підставою, передбаченою трудовим законодавством України, виступає припинення договору за угодою сторін. Ключовою ознакою даного інституту є консолідоване двостороннє волевиявлення суб'єктів. За висновками О. С. Процини, специфіка цієї підстави полягає у можливості

розірвання відносин виключно на засадах взаємного консенсусу, що нівелює необхідність залучення до процесу професійних спілок [128, с. 171].

У чинному трудовому законодавстві України є прогалини у правовому регулюванні процедури та часових меж припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП. Відсутність нормативно закріпленого алгоритму оформлення переддоговірних документів (заяв працівника чи повідомлень роботодавця) створює ризики як для суб'єктів правовідносин, так і для процесу вирішення індивідуальних трудових спорів. Як зазначають дослідники, така ситуація зумовлює нагальну потребу в імплементації чітких процедурних норм щодо фіксації домовленостей сторін у законодавчому полі [129, с. 61-62].

Узагальнення наукових поглядів дозволяє виокремити ключові ознаки припинення трудових відносин за угодою сторін: ініціативність (право на порушення питання про припинення договору належить обом сторонам); універсальність (можливість застосування до будь-якого виду трудового договору); консенсуальність (необхідність досягнення згоди щодо факту та дати звільнення) [130, с. 225]. Доповнюючи цей перелік, М. М. Грекова акцентує увагу на принципі свободи трудового договору, що реалізується через вільне волевиявлення сторін, спрямоване на досягнення конкретного правового результату [131, с. 15-16]. Своєю чергою, В. Р. Шишлюк визначає змістовне наповнення такої угоди через сукупність умов: наявність обопільного бажання припинити відносини, відсутність взаємних претензій та звільнення сторін від додаткових процесуальних обтяжень (як-от погодження з профспілкою, виплата вихідної допомоги чи обов'язкове працевлаштування) [132, с. 121].

На основі аналізу судової практики, зокрема постанов Верховного Суду від 20 травня 2020 р. у справі № 825/3587/15-а та від 7 жовтня 2021 р. у справі № 541/1684/20, ряд вчених дійшли висновку, що ключовою умовою легітимності звільнення за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) є обов'язкова наявність у заяві працівника конкретної дати припинення

трудових відносин. Відсутність у документі чітко визначеного строку свідчить про незавершеність процесу волевиявлення та відсутність реального консенсусу між сторонами, що дає підстави для визнання наказу про звільнення незаконним. Оскільки чинне законодавство не містить детальної процедурної регламентації цього питання, правові висновки Верховного Суду наразі виконують функцію орієнтира для правозастосовної практики, водночас підкреслюючи нагальну потребу в нормативному вдосконаленні порядку розірвання трудового договору за взаємною згодою [133, с. 228-229].

В Україні у сфері звільнення законодавство передбачає додатковий захист для неповнолітніх працівників, зокрема звільнення працівника віком до 18 років з ініціативи роботодавця допускається лише за згодою відповідної служби у справах дітей (ст. 198 КЗпП України). А у випадках, передбачених пунктами 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України (зокрема, зміни в організації виробництва чи невідповідність посаді), звільнення можливе лише у виняткових випадках і за умови його обов'язкового працевлаштування.

Батьки, усиновителі та державні органи нагляду у сфері праці також мають право вимагати розірвання трудового договору, якщо продовження його дії загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП України).

Польське законодавство передбачає такі законні способи припинення трудового договору, які можливі для всіх категорій працівників, незалежно від їх віку: за згодою сторін («porozumienie stron»), у такому разі сторони укладають письмову угоду про припинення трудового договору; з повідомленням («wypowiedzenie»), у такому разі має місце розірвання трудового договору із дотриманням встановленого терміну повідомлення; без повідомлення («natychmiastowe rozwiązanie umowy»), можливе тільки у випадках серйозних порушень або інших підстав, передбачених законом; закінчення строку дії договору (тільки для строкових договорів). Щодо термінів для повідомлення про звільнення вони диференціюються у

залежності від часу роботи працівника, а саме термін повідомлення при звільненні можливий: 2 тижні (якщо працівник працює менше 6 місяців); 1 місяць (при роботі понад 6 місяців); 3 місяці (у випадку тривалості роботи понад 3 роки) [134]. На відміну від інших держав Східної Європи, Кодекс праці Польщі не містить окремих спеціальних правил щодо процедури звільнення неповнолітніх (тобто окремих процесуальних вимог саме для працівників віком до 18 років). Нормативно трудові правовідносини неповнолітніх працюючих регулюються загальними положеннями Кодексу праці, але при цьому для молодих працівників існують обмеження щодо типу роботи, часу праці та умов праці відповідно до віку.

Особливості припинення трудового договору із неповнолітніми працівниками передбачені законодавством Молдови. Зокрема Кодекс праці Республіки Молдова (Кодекс №154/2003) передбачає, що трудовий договір з особами до 18 років не може бути розірваний роботодавцем без письмового дозволу територіальної служби зайнятості. Єдиним винятком є ліквідація підприємства (стаття 257). Аналіз інших норм Кодексу праці Республіки Молдова показав, що в іншому на неповнолітніх поширюються загальні правила припинення трудового договору. Тобто при наявності дозволу від служби зайнятості роботодавець може звільнити працівника по таким підставам: незадовільна робота під час випробувального строку; скорочення чисельності працівників; медичні причини, що встановлені компетентними медичними органами; порушення службових обов'язків; систематична відсутність без поважної причини; інші підстави, визначені законом. Якщо роботодавець звільнив неповнолітнього без обов'язкового письмового дозволу служби зайнятості, таке звільнення вважається незапропонованим законодавством і може бути визнане незаконним у суді з відновленням працівника на роботі та виплатою компенсації [102].

Згідно з Чеським кодексом праці для припинення трудового договору із дітьми до 18 років діють загальні положення, але з урахуванням спеціального захисту неповнолітніх, зокрема звільнення можливе:

1) за згодою сторін (договір може бути припинений на підставі письмового домовленості між працівником та роботодавцем).

2) За повідомленням (notice), у такому разі має місце розірвання трудового договору за ініціативи працівника чи роботодавця (роботодавець може це зробити лише з підстав, чітко передбачених законодавством, наприклад, організаційні зміни, дисциплінарні або інші законні причини).

3) Негайне припинення (без попередження) допускається лише при вагомих підставах, передбачених Кодексом (наприклад, грубе порушення обов'язків або неперерахування оплати праці протягом встановленого часу).

4) Під час випробувального терміну (як працівник, так і роботодавець можуть припинити договір одним письмовим повідомленням без зазначення підстав).

За законодавством Чехії якщо робота неповнолітнього порушує право на освіту, здоров'я чи моральний розвиток, батьки або законні представники можуть ініціювати перегляд умов працевлаштування або звертатися до компетентних органів (інспекції праці) [135].

Основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини у Словаччині є Кодекс праці (Zákonník práce № 311/2001 Z. z.). Неповнолітні працівники (віком від 15 до 18 років) мають особливий правовий статус, що передбачає додаткові гарантії при розірванні трудового договору. Відповідно до статті 172 Кодексу праці Словаччини головною особливістю є те, що роботодавець не може вирішувати питання звільнення неповнолітнього виключно з самим працівником. Якщо роботодавець вручає повідомлення про звільнення (výpoved') або звільняє неповнолітнього негайно (okamžité skončenie), він зобов'язаний повідомити про це законного представника неповнолітнього працівника (батьків або опікунів). Якщо неповнолітній сам

подає заяву на звільнення, йде за власним бажанням під час випробувального терміну або сторони підписують угоду про припинення договору, роботодавець зобов'язаний запитати думку (висновок) законного представника.

Крім того, процедура повідомлення про звільнення (*Výpověď*) може бути ініційована роботодавцем щодо неповнолітнього лише з чітко визначених законом причин (наприклад, ліквідація підприємства, скорочення штату або порушення дисципліни). Ще більш обмежені підстави для негайного припинення трудового договору, вони мають носити винятковий характер (наприклад, вчинення злочину або грубе порушення дисципліни). Хоча закон вимагає запитувати думку батьків, їх незгода зазвичай не блокує звільнення, якщо у роботодавця є законні підстави. Проте відсутність повідомлення законного представника у випадках, передбачених статтею 172 Кодексу праці Словаччини, може стати підставою для оскарження звільнення в суді через порушення процедури [136].

У Сербії відповідно до положень Трудового закону (*Zakon o radu*), неповнолітні працівники (віком від 15 до 18 років) мають особливий захист при звільненні. На відміну від багатьох інших держав, у Сербії законний представник має прямий вплив на трудові відносини неповнолітнього не лише при прийнятті на роботу, а й при припиненні трудового договору. Будь-яка зміна або розірвання трудового договору за угодою вимагає їх обізнаності. Батьки або опікуни мають право вимагати припинення трудових відносин неповнолітнього, якщо вони доведуть, що робота загрожує здоров'ю, моралі або освіті дитини.

Загалом у Сербії, неповнолітні можуть бути звільнені на загальних підставах, передбачених статтею 179 Трудового закону (порушення дисципліни, невиконання обов'язків, економічні причини), але з певними обмеженнями: суворо заборонено звільняти або погіршувати умови праці на основі віку працівника; неможливість звільнити неповнолітнього працівника

за відмову від понаднормової роботи. Рішення про звільнення (Rešenje o otkazu) має містити чітке обґрунтування та бути вручене працівнику особисто. У разі звільнення з ініціативи роботодавця через незадовільні результати роботи, працівнику має бути надано термін для виправлення (попередження), що особливо важливо для молодих фахівців [137].

У Румунії правове регулювання праці неповнолітніх базується на Трудовому кодексі (Codul Muncii), який містить ряд захисних норм у питаннях припинення трудових відносин з неповнолітніми працівниками. Найбільш специфічною особливістю Румунії є право батьків впливати на чинність договору навіть після його укладення. Якщо неповнолітній віком 15 років працює за згодою батьків, і вони вирішують відкликати цю згоду до досягнення дитиною 16 років, трудовий договір припиняється автоматично (de drept). Батьки можуть зробити це, якщо вважають, що робота шкодить здоров'ю, розвитку або професійному навчанню дитини.

Як і для дорослих, у Румунії діє правило «повідомлення без пояснень» під час випробувального терміну (ст. 31): під час або після закінчення випробувального терміну договір може бути розірваний виключно письмовим повідомленням, без попередження (preaviz) та без необхідності обґрунтовувати причини. Однак для неповнолітніх до 16 років передбачено письмове повідомлення законних представників про таке рішення. Роботодавець не може звільнити неповнолітнього у таких випадках: дискримінаційним є звільнення лише через вік (ст. 59); якщо дитина відмовляється від нічної чи понаднормової роботи (ст. 124, 164). Будь-яке рішення про звільнення неповнолітнього оформлюється письмово румунською мовою з чітким зазначенням правових підстав [138].

В Угорщині правове регулювання праці неповнолітніх (осіб до 18 років) здійснюється згідно з Трудовим кодексом (2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről). Оскільки для укладення трудового договору неповнолітнім потрібна згода законного представника, ця ж згода є обов'язковою для зміни

або припинення договору. Будь-яка заява про звільнення (як з боку роботодавця, так і з боку дитини) або угода про розірвання договору (közös megegyezés) вважається дійсною лише за умови її підписання або письмового схвалення батьками/опікунами. Угорське право дозволяє розірвати договір у випробувальний термін (próbaidő) без пояснення причин, але навіть у цьому випадку повідомлення про припинення має бути вручене у письмовій формі. Якщо роботодавець звільняє неповнолітнього в цей період, він повинен переконатися, що законний представник отримав копію цього документа або висловив свою згоду. Оскільки неповнолітнім заборонено працювати вночі (з 22:00 до 06:00) та понад 8 годин на добу (ст. 114), відмова від такої роботи не може бути підставою для дисциплінарного звільнення [84].

В Україні чимало змін відбулося у трудовому законодавстві під час воєнного стану, зокрема і щодо інституту припинення трудових відносин. Ключовим інструментом адаптації ринку праці до викликів війни став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. Згідно зі ст. 4 цього закону, працівникам надано право на розірвання договору у визначений ними термін без обов'язкового двотижневого відпрацювання, якщо в районі розташування підприємства ведуться бойові дії [138]. Проте це право не є абсолютним, законодавець встановив два суттєвих обмеження: примусове залучення особи до суспільно корисних робіт або її працевлаштування на об'єктах критичної інфраструктури. Останні, відповідно до профільного законодавства, включають системи та об'єкти, що мають стратегічне значення для національної безпеки, економіки та оборони країни [139].

Для усунення суперечностей та запобігання трудовим спорам доцільно деталізувати редакцію ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Пропонуємо чітко закріпити право на розірвання будь-якого трудового договору (як строкового, так і безстрокового) у термін, вказаний працівником, у разі загрози його життю через бойові дії.

Такий підхід збалансує інтереси національної безпеки та право працівника на припинення трудових відносин.

Тривала військова агресія змусила законодавця розробити особливі процедури для внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Зокрема, право на одностороннє припинення договору через центр зайнятості є критично важливим у випадках, коли зв'язок із роботодавцем втрачено або повернення на територію ведення бойових дій неможливе. Це дозволяє ВПО оперативно реалізувати право на працю в нових регіонах. Паралельно із цим, ст. 5 Закону суттєво розширила права роботодавця, дозволивши звільнення працівників навіть під час відпустки чи тимчасової непрацездатності (за певними винятками), а також скасувала обов'язкове погодження звільнення з профспілкою (крім випадків звільнення самих членів профспілкових органів), що значно спростило кадрове адміністрування у воєнний період [140, с. 238].

Резюмуючи проведені дослідження, варто констатувати, що запровадження воєнного стану спричинило фундаментальну трансформацію правового регулювання трудової сфери в Україні. Базисом цих змін став Закон № 2136-ІХ, який встановив особливий порядок реалізації трудових прав незалежно від специфіки чи форми власності підприємства. Подальша оптимізація законодавства дозволила частково усунути правові лакуни та впровадити нові підстави для припинення договірних відносин. Проте розроблений механізм розірвання трудового договору все ще потребує вдосконалення. На наше переконання, лише стабільна та деталізована нормативна база зможе забезпечити баланс інтересів сторін у цей критичний період, що вимагає оперативного усунення наявних законодавчих суперечностей.

Проект Трудового кодексу передбачив призупинення трудового договору, що було запроваджено у перші місяці повномасштабного вторгнення в Україну. Водночас трохи розширені підстави для призупинення трудового договору, серед яких до неповнолітніх можуть бути застосовані

наступні: відсутність працівника через позбавлення особистої свободи під час збройної агресії, застосування запобіжного заходу у порядку, передбаченому КПК України, що не дозволяє виконувати роботу, відсторонення від роботи, відсутності на роботі та невідомості причин відсутності більш ніж 3 робочі зміни поспіль; навчання за направленням роботодавця, доручення неповнолітніх працівників до страйків; поки не вирішено питання про переведення працівника на легшу роботу по медичним показникам, неможливості виконання трудових обов'язків обома сторонами трудового договору у зв'язку із пандемією, надзвичайних ситуацій, непередбачуваними подіями, що загрожують життю/здоров'ю працівників, в інших випадках (ст. 84 проекту Трудового кодексу) [93]. Про призупинення трудового договору роботодавець видає наказ, в якому містяться причини, строк призупинення та умови відновлення дії трудового договору.

Ще одним видом тимчасової зупинки виконання трудового договору є відсторонення від роботи. Відповідно до ст. 85 проекту Трудового кодексу вказаний превентивний механізм є тимчасовим і застосовується тільки у випадках передбачених законом, якщо є необхідність не допустити працівника до роботи. При відстороненні від роботи, на відміну від призупинення трудового договору, у роботодавця є опція зберегти заробітну плату [93]. На нашу думку, варто проект Трудового кодексу доповнити нормою про обов'язкове збереження заробітної плати для неповнолітніх працівників.

Доволі важливим є те, що у проекті Трудового кодексу деталізовано особливості відсторонення від роботи працівників у залежності від певних обставин, зокрема: при перебуванні працівників у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння (ст. 86), для захисту від інфекційних хвороб, а також загроз життю/здоров'ю (ст. 87), задля гарантування безпеки і охорони праці (ст. 88).

Загалом, проєкт Трудового кодексу доволі вдало рекодифікував норми КЗпП України щодо припинення трудових відносин, проведений аналіз, дозволив нам виокремити такі важливі зміни:

- трудовий договір припиняється лише за однією підставою, визначеною тільки кодексом. При цьому у самому проєкті Кодексу перелічені підстави (закінчя строку, угода сторін, розірвання по ініціативі працівника або роботодавця, із незалежних від волі сторін обставин), але є відсильна норма о інших підстав передбачених законом. Крім того, не зрозуміло як діяти при наявності декількох підстав для припинення трудового договору. З огляду на це все ж варто викласти ч. 1 ст. 89 проєкту Трудового кодексу у такій редакції: «Трудовий договір може бути припинено лише за однією з підстав, визначених цим Кодексом або законом. У випадку наявності двох та більше підстав для припинення трудового договору, працівник обирає за якою підставою припиняти трудовий договір».

- Врегулювали у ст. 90 темпорально порядок припинення строкового трудового договору, коли він укладений на час відсутності попереднього працівника («не пізніше дня, наступного за днем повернення працівника на роботу»).

- Передбачено, що пропозиція про припинення трудового договору за угодою сторін має бути подана письмово, інша сторона може її прийняти, відхилити чи не дати відповідь протягом 5 днів, що розглядається як відмова (ст. 91).

- Передбачено спрощений прискорений порядок розірвання трудового договору, строком до 120 днів, із поданням заяви про припинення за три дні, а також конкретизовано причини, що надають право працівнику розірвати трудовий договір у зручній для нього час (медичний висновок про неможливість проживати у певній місцевості, вагітність, догляд за дітьми до 14 років та дітей із інвалідності, хворим членом сім'ї, прийняття на роботу по конкурсу, інші причини, ст. 92).

- Передбачення такої нової підстави для припинення трудового договору, якщо роботодавець вчиняє мобінг та харасмент, що передбачає також і виплату працівнику компенсації у розмірі не менше 180 середньоденних заробітних плат (ст. 93).

- Передбачення заміни попередження за 60 днів працівника компенсацією, якщо роботодавець розриває договір із економічних/технологічних/структурних/організаційних причин (ст. 94).

- Деталізовано поняття та здійснено градацію колективного вивільнення працівників (ст. 96).

- Передбачено конкретний вичерпний перелік підстав для розірвання роботодавцем трудового договору у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді/виконуваній роботі (по стану здоров'я із наявністю відповідного медичного висновку, недостатності кваліфікації, що підтверджено атестацією/іншими доказами, втрати права користування транспортним засобом чи допуску до державної таємниці, якщо таке необхідно для виконуваної роботи) та із обов'язковим попередженням працівника за 14 днів (ст. 101).

- Деталізовано порядок припинення трудових відносин та передбачено правові наслідки смерті працівника, оголошення його померлим, визнання безвісно відсутнім чи недієздатним (ст. 108).

- Надано визначення «день звільнення» та конкретизовано порядок оформлення звільнення (ст. 113) та ін. [93]

Для нашого дослідження інтерес викликає також виокремлення у проєкті Трудового кодексу порядку припинення трудового договору із неповнолітніми працівниками на вимогу одного з батьків/законного представника/відповідного публічного органу, які мають відповідну компетенцію (ст. 106). При цьому є підстави такої вимоги, а саме: шкода здоров'ю неповнолітньому / його безпеці, розвитку чи освітньому процесу.

При наявності обґрунтованих підстав, роботодавець вимушений розірвати трудовий договір із працівником до 18 років.

Водночас, варто у проєкт Трудового кодексу внести зміни та передбачити норму про обов'язкове збереження заробітної плати для неповнолітніх працівників, для цього ч. 2 ст. 85 проєкту ТК, слід доповнити новим реченням такого змісту: «Відсторонення від роботи неповнолітнього працівника застосовується із збереження заробітної плати повністю чи частково, у розмірі не менше 50% середньої заробітної плати, з виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності».

## **Висновки до розділу 2**

Порівняльно-правовий аналіз законодавства України, Польщі, Молдови, Словаччини, Сербії, Румунії, Угорщини та Чехії у сфері укладення трудових договорів з неповнолітніми працівниками дає підстави для формулювання низки узагальнених наукових висновків.

По-перше, у всіх досліджених державах простежується єдність базового легального підходу до мінімального віку допуску до праці, який здебільшого встановлюється на рівні 15-16 років. При цьому 16 років розглядається як загальний вік набуття повної трудової правосуб'єктності в Україні, Польщі, Румунії, Угорщині та Молдові, тоді як 15 років встановлено у Чехії, Словаччині та Сербії. При цьому знижений вік для працевлаштування неповнолітніх з 15 років (у Молдові, Угорщині, Румунії, Словаччині та Польщі) чи з 14 років (Україні, Чехії) допустимий тільки за наявності письмової згоди батьків або законних представників, наявності різних обмежуючих умов (наприклад, завершення обов'язкової шкільної освіти, коли робота не заважає здобуттю освіти та розвитку, виконання лише легкої роботи і т.п.). За загальним правилом, працевлаштування осіб молодше 15 років (чи 14 років) заборонено у більшості держав, за винятком особливих випадків (культура, мистецтво, спорт) із спеціальними дозволами чи регулюванням.

Такий підхід відповідає міжнародним стандартам, насамперед Конвенціям МОП та відображає баланс між правом дитини на працю та обов'язком держави забезпечувати її належний розвиток.

По-друге, обов'язковість письмової форми трудового договору з неповнолітнім є універсальною вимогою в усіх аналізованих державах. Письмовий договір виконує не лише формально-юридичну, а й захисну функцію, оскільки фіксує істотні умови праці та дозволяє державним органам здійснювати ефективний контроль за дотриманням прав неповнолітніх працівників. У ряді країн укладення договору без дотримання письмової форми тягне за собою недійсність або юридичну відповідальність роботодавця.

По-третє, згода батьків або законних представників є ключовою умовою укладення трудового договору з особами, які не досягли 18 років, у більшості досліджених держав (Україна, Молдова, Сербія, Румунія, Угорщина). У цьому контексті згода виконує функцію додаткової гарантії захисту інтересів дитини, компенсуючи обмежену цивільну дієздатність неповнолітнього. Водночас у деяких державах (Словаччина, Чехія) обмеження пов'язані не із згодою батьків, а із фактом завершення обов'язкового навчання, що свідчить про різні моделі гарантій прав неповнолітніх працівників у державах Східної Європи.

По-четверте, характерною рисою всіх розглянутих правових систем є посилений охоронний режим праці неповнолітніх, який проявляється у скороченій тривалості робочого часу, забороні нічної та надурочної роботи, а також обмеженні залучення до важких, шкідливих або небезпечних робіт. У країнах ЄС (Польща, Словаччина, Румунія, Угорщина, Чехія) ці положення значною мірою уніфіковані під впливом директив Європейського Союзу, тоді як у інших державах Східної Європи (Україна, Молдова, Сербія) вони імплементуються через національні норми з урахуванням міжнародних стандартів.

По-п'яте, важливою спільною гарантією є обов'язковість попереднього медичного огляду для неповнолітніх працівників, який має на меті запобігання шкоді їхньому фізичному та психічному здоров'ю. У деяких державах (Сербія, Молдова) медичний висновок прямо визначається як умова законності укладення трудового договору, що підкреслює пріоритет охорони здоров'я дитини над економічними інтересами роботодавця.

По-шосте, законодавство України та держав Східної Європи має єдину концептуальну модель праці неповнолітніх, яку можна назвати захисною із посиленими гарантіями, що включає: спеціальну трудову правосуб'єктність неповнолітніх; підвищені соціально-правові гарантії праці неповнолітніх; активну участь батьків/законних представників та держави у захисті прав дитини під час залучення її до праці.

Для удосконалення українського законодавства пропонуємо внести такі зміни до КЗпП України:

1) Статтю 187 КЗпП України «Права неповнолітніх у трудових правовідносинах» доповнити новою частиною такого змісту:

«Для неповнолітніх працівників передбачено такі правові режими праці: рання трудова соціалізація (працівники віком 14-15 років, які залучаються виключно до легкої праці, якщо при цьому гарантується можливість здобуття освіти, праця не шкодить психофізіологічному розвитку та наявна письмова згода обох батьків; професійна адаптація (працівники віком з 16 до 18 років, які працевлаштовуються за власним бажанням та мають спеціальні гарантії захисту, передбачені законодавством для неповнолітніх працівників); винятковий режим праці для осіб до 14 років (для окремих випадків із віку працевлаштування, який дозволений законом у творчій, спортивній, рекламній та іншій подібній діяльності, тільки при наявності письмової згоди обох батьків та дозволу органу опіки і піклування, що видається у випадку, якщо така робота не суперечить найкращим інтересам дитини, гарантує здобуття освіти, не шкодить психофізіологічному розвитку дитини).

2) Статтю 51 КЗпП України «Скорочена тривалість робочого часу» доповнити новою частиною такого змісту:

«Сумарне тижневе навантаження робочого часу неповнолітніх працівників у канікулярний та навчальний періоди не може перевищувати 12 годин/тиждень для працівників до 16 років, та 24 години/тиждень для працівників 16-18 років».

3) Статтю 38 КЗпП України «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» доповнити новою частиною такого змісту:

«Неповнолітній працівник має право в односторонньому порядку розірвати трудовий договір з будь-яких підстав та в день, в який просить неповнолітній працівник».

## **РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ОСНОВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ**

### **3.1. Робочий час для неповнолітніх: порівняльний аналіз**

Актуальність дослідження особливостей робочого часу неповнолітніх обумовлена потребою забезпечення підвищеного рівня захисту праці осіб, які не досягли повноліття, з урахуванням специфіки їх фізичного та психосоціального розвитку. Неповнолітні працівники належать до вразливих суб'єктів трудових правовідносин, що потребують встановлення спеціальних правових гарантій. Йдеться, зокрема, про скорочену тривалість робочого часу, обмеження залучення до нічних і надурочних робіт, а також створення умов для поєднання трудової діяльності з навчанням. У цьому зв'язку важливим є узгодження національного законодавства з міжнародними стандартами, насамперед із положеннями конвенцій Міжнародної організації праці, які покладають на держави обов'язок забезпечувати захист дітей від економічної експлуатації та праці, що може завдати шкоди їх здоров'ю або перешкоджати здобуттю освіти.

Порівняльний аналіз правового регулювання робочого часу неповнолітніх дає змогу визначити як спільні риси, так і відмінності у підходах до встановлення вікових меж працевлаштування, максимально допустимої тривалості робочого часу, умов виконання роботи під час навчального процесу, а також механізмів контролю за дотриманням відповідних норм. Значний інтерес становить практика держав-членів Європейського Союзу. Порівняння їхнього досвіду з положеннями національного законодавства дозволяє оцінити ступінь відповідності українських норм міжнародним стандартам і визначити можливі напрями подальшого вдосконалення та гармонізації правового регулювання.

Водночас дослідження має і прикладне значення, зважаючи на сучасні зміни на ринку праці, поширення гнучких форм зайнятості та дистанційної

роботи, до яких дедалі частіше залучається молодь. За відсутності належного правового балансу між економічними інтересами роботодавців і необхідністю охорони праці неповнолітніх існує ризик порушення їхніх трудових та соціальних прав. Режим робочого часу слід розглядати як систему взаємопов'язаних правових засобів - дозволів і обмежень, що відображають поєднання централізованого (державного) та договірної (локального) регулювання. Його формування відбувається як на рівні законодавства, так і через систему соціально-договірних актів, що разом визначають особливості правового методу регулювання трудових відносин.

У науковій доктрині трудового права тривалість робочого часу обґрунтовується як істотна умова трудового договору. Так, Н. Д. Гетьманцева визначає робочий час як період, протягом якого працівник відповідно до законодавства, колективного договору, угоди сторін та правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний перебувати у визначеному місці та виконувати доручену роботу, і відносить цю умову до числа істотних умов трудового договору [141, с. 422].

І. В. Саленко, здійснила комплексне теоретико-правове осмислення робочого часу крізь призму його подвійної природи (як правової та економічної категорії), що перебувають у функціональній єдності та взаємозумовленості, у результаті чого виокремлено їх спільні системні характеристики, розкрито концептуальне співвідношення понять «робочий час» і «час праці» через категорії екстенсивності (тривалості) та інтенсивності (ступеня активності й результативності праці), що дозволило аргументовано довести ширший зміст поняття «робочий час», яке охоплює не лише фактичне виконання трудової функції, а й інші періоди перебування працівника у сфері організаційно-правового впливу роботодавця [142, с. 3-4].

П. Д. Пилипенко, аналізуючи положення ст. 32 Кодексу законів про працю України, аргументує, що робочий час (зокрема режим роботи та встановлення неповного робочого часу) належить до так званої третьої групи

істотних умов трудового договору - інших умов, зміна яких потребує дотримання спеціальної процедури [143, с. 340]. Про те, що робочий час є істотною умовою трудового договору, підтверджується не лише доктринальними підходами, а й аналізом міжнародних та конституційних гарантій. По-перше, у міжнародних та європейських стандартах робочий час безпосередньо пов'язується з правом на відпочинок, безпечні та здорові умови праці. Зокрема, відповідно до п. 2 ст. 31 Хартія основних прав Європейського Союзу, Директива 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу», ст. 23-24 Загальна декларація прав людини, ст. 7 Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та ст. 45 Конституція України, держава зобов'язана гарантувати розумну тривалість робочого часу, щотижневий відпочинок і оплачувану відпустку. У цьому контексті розширення меж робочого часу підлягає чіткій правовій регламентації, а національне нормотворення обмежується міжнародними зобов'язаннями. По-друге, робочий час розглядається як період трудових правовідносин, у межах якого реалізується правовий зв'язок підпорядкування працівника роботодавцю при виконанні трудової функції. Відповідно до ст. 2 Директива 2003/88/ЄС, робочим часом визнається будь-який період, протягом якого працівник перебуває на робочому місці, знаходиться в розпорядженні роботодавця та здійснює професійну діяльність або виконує службові обов'язки згідно з національним законодавством і практикою [144, с. 543]. Таким чином, ключовими ознаками є перебування у сфері організаційної влади роботодавця та виконання визначеної трудової функції.

Ознаки підпорядкованості й економічної залежності працівника у трудових відносинах додатково стандартизовані на міжнародному рівні, зокрема в Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин. У цьому акті акцентується на фактичних обставинах виконання роботи, наявності контролю та керівництва з боку роботодавця, інтегрованості працівника в організаційну структуру підприємства, що в сукупності дозволяє відмежувати трудові

відносини від інших форм зайнятості. Такий підхід підсилює аргументацію на користь визнання робочого часу істотною умовою трудового договору, оскільки саме в його межах реалізується зміст трудового правовідношення та забезпечуються фундаментальні соціальні гарантії працівника.

Значущість чіткого визначення договірних параметрів робочого часу в межах, установлених законом, підтверджується також практикою європейських судових інституцій. Зокрема, у рішенні Європейський суд з прав людини у справі Барбулеску проти Румунії робочий час було розглянуто у взаємозв'язку з правом роботодавця здійснювати контроль за службовими комунікаціями працівника під час виконання ним трудових обов'язків і застосовувати дисциплінарні заходи у разі виявлення порушень. Фактично йдеться про допустимі межі втручання роботодавця у сферу приватності працівника, що актуалізує потребу чіткого нормативного та договірного окреслення меж робочого часу [145].

Аналогічно, у практиці Суд справедливості Європейського Союзу питання кваліфікації певного періоду як робочого часу та визначення його тривалості розглядалося у справах щодо встановлення меж робочого часу працівників, які не мають фіксованого або звичного робочого місця. У цих рішеннях підкреслено необхідність уніфікованого підходу до тлумачення поняття «робочий час» з огляду на гарантії захисту прав працівників та забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин [146].

Науковці-економісти зауважують, що час у сучасних умовах є ключовим та обмеженим ресурсом, який потребує системного обліку, аналізу й раціонального використання на всіх рівнях - від окремого працівника до підприємства загалом. Для бізнесу робочий час виступає стратегічним фактором ефективності, оскільки саме він визначає продуктивність праці, витрати на оплату, якість управлінських рішень і конкурентоспроможність на ринку. В умовах технологічних змін і мобільності робочої сили особливої актуальності набуває впровадження сучасних методів нормування та

контролю використання робочого часу. Якісний облік і глибокий аналіз часових витрат дають змогу виявляти втрати, оптимізувати трудові процеси, підвищувати результативність діяльності підприємства та забезпечувати його стабільний розвиток як складової національної економіки. Проблематика раціоналізації та нормування праці широко досліджувалася як класиками економічної думки, так і сучасними науковцями, однак виклики високотехнологічного та турбулентного середовища зумовлюють потребу постійного оновлення підходів до управління робочим часом. Ефективне управління робочим часом передбачає визначення причин його втрат, оцінку якості трудових норм, оптимізацію методів праці, узгодження режимів роботи з вимогами законодавства та принципами балансу між працею і відпочинком. Саме системний і науково обґрунтований підхід до нормування часу створює передумови для підвищення продуктивності, фінансової стабільності підприємств і сталого економічного розвитку [147]. При цьому, необхідний пошук балансу між підвищенням продуктивності виробництва та захистом прав неповнолітніх працівників.

Режим робочого часу поділяється на загальний і спеціальний, при цьому загальний режим включає п'ятиденний та шестиденний робочий тиждень, а також сумований облік робочого часу. Встановлена законом тривалість робочого часу реалізується через норму щоденної праці, яка незалежно від виду робочого тижня не може перевищувати меж, визначених трудовим законодавством. Водночас режим робочого часу доцільно розглядати як важливий елемент трудових правовідносин, що відображає взаємодію між працівником і роботодавцем та передбачає узгодження їхніх прав і обов'язків задля забезпечення ефективної організації праці [148, с. 82].

Як зауважує А.О. Савченко, робочий час не є безмежною категорією, оскільки він обмежений фізіологічними та соціальними чинниками, а тому його тривалість має відповідати таким параметрам, які не шкодять здоров'ю та нормальному розвитку особистості [149, с. 75]. Подібної позиції

дотримуються й інші науковці, які визначають норму робочого часу через кількість робочих днів або тривалість робочого тижня, встановлену законом чи на його підставі в межах календарного періоду. Таким чином, науковий підхід підкреслює необхідність нормативного врегулювання режиму праці з урахуванням як правових, так і соціально-біологічних аспектів, що особливо важливо для неповнолітніх працівників.

Найбільш поширеною формою організації праці є п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями, який за загальної норми тривалості робочого часу 40 годин передбачає, як правило, восьмигодинний робочий день. Конкретна тривалість щоденної роботи визначається на локальному рівні роботодавцем із урахуванням позиції виборного органу первинної профспілкової організації. Водночас відповідно до ст. 52 Кодекс законів про працю України у разі виробничої необхідності може встановлюватися шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. Отже, вибір моделі робочого тижня зумовлюється специфікою діяльності підприємства, організаційними та технологічними особливостями виробничого процесу. Тривалість робочого часу в межах тижня визначається локальними актами роботодавця та може реалізовуватися через загальний або спеціальний режим, що встановлюється у межах трудових правовідносин на підставі трудового договору та з урахуванням галузевої специфіки.

Законодавством передбачено встановлення скороченої тривалості робочого часу для неповнолітніх працівників. Зокрема, згідно ст. 51 КЗпП України для осіб віком від 16 до 18 років робочий тиждень не може перевищувати 36 годин, а для осіб віком від 15 до 16 років, а також учнів 14-15 років, які працюють під час канікул, - 24 години на тиждень. Якщо ж учні працюють упродовж навчального року у вільний від навчання час, тривалість їхньої роботи не повинна перевищувати половини максимально допустимої норми для відповідної вікової категорії.

Відповідно до статті 60 Закону Данії «Про робоче середовище», під час укладення трудового договору з неповнолітньою особою роботодавець зобов'язаний оцінити сукупність індивідуальних характеристик дитини, зокрема її вік, рівень фізичного та інтелектуального розвитку, стан здоров'я, а також можливий вплив трудової діяльності на процес здобуття освіти. Загальним правилом є заборона працевлаштування осіб, які не досягли п'ятнадцятирічного віку та підлягають обов'язковому навчанню за програмою середньої освіти [150].

В Ісландії допускається обмежене залучення дітей віком до 15 років до праці у чітко визначених законом випадках: участь у культурних, мистецьких, спортивних чи рекламних заходах (при цьому для дітей молодших 13 років організатори повинні заздалегідь отримати спеціальний дозвіл Адміністрації з охорони праці); виконання робіт, що є складовою теоретичного або практичного навчання (для дітей до 14 років); а також здійснення легкої праці особами, які досягли 14-річного віку. Водночас законодавство встановлює пряму заборону на виконання неповнолітніми робіт, що перевищують їх фізичні чи розумові можливості або можуть завдати шкоди здоров'ю внаслідок впливу несприятливих виробничих факторів (екстремальних температур, шуму, вібрації, радіації тощо). Виняток становить діяльність, пов'язана з професійною підготовкою [151].

У Фінляндії працевлаштування осіб, які досягли 15 років, допускається за умови завершення ними обов'язкової середньої освіти та продовження навчання у старшій школі без обов'язкового відвідування занять. Особи, яким виповнилося 14 років або які досягнуть цього віку протягом календарного року, можуть виконувати лише легку роботу, що не завдає шкоди здоров'ю чи розвитку та не перешкоджає навчанню. Така зайнятість допускається за умови її тимчасового характеру (зокрема у межах виконання освітніх або індивідуальних завдань) і не може перевищувати половини тривалості шкільних канікул [152].

Отож, у скандинавських країнах діти можуть бути залучені до офіційної оплачуваної праці, починаючи з 13 років, за умови дотримання встановлених законодавством пільг, гарантій та обмежень, зокрема щодо заборони нічної й надурочної роботи та застосування скороченої тривалості робочого часу. Після завершення дев'ятирічної обов'язкової освіти неповнолітні мають право працювати до 8 годин на день і 40 годин на тиждень, тоді як учні середньої школи можуть працювати не більше 35 годин на тиждень під час канікул і до 12 годин на тиждень протягом навчального року. Д. О. Дмитренко зауважує, що українське законодавство загалом відповідає європейським стандартам у сфері праці неповнолітніх, однак Кодекс законів про працю України не містить чіткого переліку легких робіт, дозволених для неповнолітніх, спеціальних положень щодо участі дітей у культурних, мистецьких, спортивних чи рекламних заходах, а також однозначного визначення мінімального віку для прийняття на роботу, що зумовлює необхідність нормативного врегулювання зазначених питань з метою усунення існуючих прогалин [153, с. 45].

У Латвійській Республіці Закон про працю встановлює загальну заборону на прийняття на постійну роботу осіб, молодших 15 років, однак передбачає можливість працевлаштування дітей, які досягли 13-річного віку, за наявності письмової згоди одного з батьків (опікуна) та виключно у вільний від навчання час для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю та розвитку. На відміну від латвійського підходу, українське законодавство допускає працевлаштування з 14 років осіб, які є здобувачами загальної середньої, професійної, фахової передвищої чи вищої освіти, за умови виконання легкої праці у позанавчальний час. У Латвії на рівні уряду визначено орієнтовний перелік дозволених робіт для 13-річних (сільськогосподарські роботи, догляд за рослинами й тваринами за певних умов, кур'єрська діяльність, маркування та пакування товарів, торгівля на ринках тощо). Тривалість робочого часу становить до 35 годин на тиждень для осіб 16-18 років і до 24 годин - для осіб до 16 років; оплата праці здійснюється

пропорційно виконаній роботі, але не нижче державного мінімуму. Неповнолітнім гарантується щорічна оплачувана відпустка переважно влітку або за їх бажанням в інший період, а для тих, хто продовжує навчання, - з урахуванням канікул; за порушення трудового законодавства передбачено адміністративні штрафи.

Законодавство Литовської Республіки прямо не визначає мінімального віку для працевлаштування, проте дозволяє особам до 18 років виконувати легку роботу, що відповідає їх фізичним можливостям (роботи в саду, розповсюдження друкованої продукції, кур'єрські послуги, пакування товарів тощо). Водночас встановлено заборону на залучення неповнолітніх до робіт, які перевищують їх фізичні чи психологічні можливості або пов'язані з впливом токсичних, мутагенних чи радіоактивних речовин, а також до діяльності з підвищеним ризиком нещасних випадків чи професійних захворювань. Подібні обмеження закріплені й у законодавстві України, зокрема в переліку важких і шкідливих робіт, заборонених для неповнолітніх, який містить більш деталізований список таких видів діяльності. Литовське право також гарантує неповнолітнім право на щорічну відпустку тривалістю 35 календарних днів після шести місяців безперервної роботи та встановлює адміністративні штрафи за порушення трудових норм [154].

Трудовий кодекс Словацької Республіки визначає мінімальний вік для прийняття на роботу - 15 років. Неповнолітні можуть виконувати легку роботу, зокрема у сфері культури, мистецтва, спорту чи реклами, за умови, що вона не шкодить їх здоров'ю, безпеці, розвитку та навчанню; для такої діяльності необхідний дозвіл інспекції праці за погодженням із органом охорони здоров'я. Робочий час обмежено: для осіб до 16 років - до 30 годин на тиждень, для осіб старших 16 років - до 37,5 годин, що співвідноситься з українськими нормами щодо скороченої тривалості робочого часу для неповнолітніх. Словацьке законодавство забороняє надурочну та нічну працю неповнолітніх, допускаючи виняток для підлітків від 16 років щодо виконання

нічної роботи тривалістю не більше однієї години за визначених умов, а також покладає на роботодавця обов'язок забезпечити підвищений рівень турботи та безпеки праці цієї категорії працівників [155].

В Естонській Республіці загальним правилом заборонено укладення трудового договору з особою, молодшою 15 років, а також з неповнолітнім, який зобов'язаний відвідувати школу, за винятком випадків, прямо передбачених Законом про трудові договори. Зокрема, допускається працевлаштування осіб віком 13-14 років, а також 15-16 років, які продовжують навчання, для виконання легкої роботи, що не потребує значних фізичних чи інтелектуальних зусиль. Для дітей від 13 років дозволено окремі види сільськогосподарських, торговельних і допоміжних робіт (збирання врожаю, пакування, маркування товарів, розповсюдження рекламної продукції, допоміжні роботи у сфері громадського харчування тощо). Водночас для дітей 7-12 років передбачена можливість участі у сфері культури, мистецтва, спорту та реклами. Законодавство Естонії встановлює чіткі заборони щодо робіт, які можуть перевищувати фізичні чи психологічні можливості неповнолітнього, шкодити його моральному розвитку, безпеці, здоров'ю або перешкоджати здобуттю освіти. Укладення трудового договору потребує попередньої згоди законного представника та дозволу інспектора праці; за порушення цих вимог передбачено штрафні санкції. На відміну від естонського підходу, в Україні відсутня деталізована відповідальність саме за порушення правил працевлаштування неповнолітніх, хоча встановлено загальні фінансові санкції за недотримання трудового законодавства та затверджено перелік заборонених для неповнолітніх робіт [156].

У Канаді регулювання праці неповнолітніх належить до компетенції провінцій, що зумовлює варіативність правового регулювання. Наприклад, у провінції Альберта підлітки 12-14 років можуть працювати обмежену кількість годин у сферах роздрібною торгівлі, доставки друкованої продукції чи громадського харчування, тоді як у Манітобі заборонено працевлаштування

осіб, які підлягають обов'язковому навчанню, у навчальний час, а також встановлено перелік небезпечних робіт, недоступних для осіб до 16 років; у більшості випадків необхідним є отримання спеціального дозволу уповноважених органів [157].

Трудове законодавство Польської Республіки визначає мінімальний вік працевлаштування - 15 років, допускаючи роботу підлітків з метою професійної підготовки або виконання легкої праці. Передбачено обов'язкові медичні огляди, обмеження тривалості робочого часу (не більше 6 годин на день, заборона надурочної та нічної роботи), а для учнів - не більше 12 годин на тиждень; при цьому час навчання зараховується до робочого часу. Забороняється залучення неповнолітніх до робіт із підвищеним фізичним навантаженням чи шкідливими умовами, а участь у культурній, мистецькій чи рекламній діяльності потребує згоди законного представника та дозволу інспектора праці [158]. Особливістю польського підходу є право роботодавця формувати перелік легких робіт за погодженням з лікарем з охорони праці та інспектором праці. Законодавство також детально регламентує питання відпусток неповнолітніх і встановлює значні штрафи за порушення їх трудових прав та вимог охорони праці.

Основним документом, який регулює робочий час, умови праці та обмеження для неповнолітніх у Чехії, є Трудовий кодекс, який із змінами, що набрали чинності в 2025 році, дозволяє з 14 років сезонну працю. Неповнолітні від 14 років можуть легально працювати в період основних шкільних канікул (зокрема літніх), але лише за умови письмової згоди одного з батьків або законного представника. Праця допускається тільки як легка робота, яка не шкодить здоров'ю, освіті чи моральному розвитку дитини. Трудовий кодекс разом із змінами 2025 року визначає такі обмеження: для неповнолітніх до 15 років або тих, хто не закінчив обов'язкову освіту - максимум 7 годин роботи на день (35 годин у тиждень), заборонено працювати між 20:00 та 06:00 (тобто не можна в нічні години), перерва на відпочинок/сон повинна бути не менше

14 годин безперервно протягом доби; для неповнолітніх від 15 до 18 років (які завершили обов'язкову освіту) - максимум 8 годин на добу і 40 годин на тиждень (як і загальна норма для дорослих, але з урахуванням вікових обмежень щодо нічної та надурочної роботи), також ці працівники не можуть працювати в нічні години і надурочно. Усі ці обмеження застосовуються сукупно, тобто якщо неповнолітній має кілька трудових договорів, загальний час враховується разом [159].

Згідно з § 114 Трудового кодексу Угорщини, є спеціальні вимоги щодо тривалості робочого часу та відпочинку неповнолітніх: максимальна тривалість робочого часу (особи до 18 років, 8 годин на день (тобто загальний максимум, працівники молодше 16 років, але не менше 15, наприклад під час канікул, 6 годин на день). Трудовий кодекс Угорщини наполегливо захищає молодь від важких або ризикованих умов праці, зокрема: молоді працівники не можуть бути залучені до нічної роботи або надурочної роботи (це означає, що роботодавець не може змусити неповнолітнього працювати більше встановлених годин без явної законної підстави); перерви та відпочинок (якщо робочий день триває більше 4,5 годин, працівнику дається не менше 30 хвилин перерви; якщо робочий день триває понад 6 годин, перерва має бути не менше 45 хвилин); ще одна важлива норма (якщо неповнолітній має декілька робочих договорів одночасно, сумарний робочий час у всіх роботах має враховуватись разом, і загалом не має перевищувати встановлені вікові обмеження); спеціальні вимоги щодо види праці, доступної молодим працівникам (тобто безпечні та ненав'язливі для здоров'я); визначення права на додаткову оплачувану відпустку для молоді (наприклад, додаткові відпустки до 18 р.) [160].

Основний акт, який встановлює правила працевлаштування та режим робочого часу для неповнолітніх у Румунії Трудовий кодекс (Codul Muncii), який прямо передбачає окремі положення для молодих працівників (до 18 років), у тому числі щодо тривалості робочого часу та обмежень. У практиці

ці правила систематизовано також на сайті Labour Inspection (Інспекція праці Румунії), яка публічно пояснює, як застосовуються ці норми. Вік для працевлаштування 15 років (мінімальний вік, з якого дитина може бути офіційно працевлаштована, але тільки за письмової згоди батьків або законних представників, і за умови, що робота не шкодить фізичному розвитку підлітка). Після 16 років письмова згода батьків вже не є обов'язковою для укладення трудового договору. Працевлаштування дітей до 15 років заборонене (крім окремих випадків у сфері культури, мистецтва, спорту тощо - за спеціальним дозволом). До 18 років загальна тривалість робочого часу встановлена на рівні 6 годин на добу та 30 годин на тиждень.

Це правило закріплено в румунському трудовому законодавстві та застосовується незалежно від типу трудового договору (повний робочий день або часткова зайнятість). Надурочні години (overtime) неповнолітні не можуть працювати понад встановлений робочий час (тобто ніяких додаткових або понаднормових годин для них допускається). Якщо щоденна тривалість роботи перевищує 4,5 години, неповнолітнім гарантується перерва щонайменше 30 хвилин (яка не включається до робочого часу). Додатковий оплачуваний відпочинок - мінімум 3 додаткові робочі дні щороку, щоб захистити здоров'я та сприяти відпочинку. Праця в шкідливих, небезпечних чи тяжких умовах дозволена лише після досягнення 18 років. Це встановлено як частина зон захисту молодих працівників і впливає зі стандартів охорони праці Румунського трудового законодавства [161].

У Сербії основний нормативний акт, який регулює трудові відносини, включно з нормами щодо молодих працівників, - це Labour Act (Закон про працю), який визначає обмеження щодо робочого часу, заборону надурочної та нічної роботи для неповнолітніх тощо. Працівники молодші 18 років підпадають під спеціальний режим охорони праці: йому заборонено виконувати важку, небезпечну або шкідливу роботу (наприклад, під землею, під водою, на висоті, із шкідливим впливом тепла/холоду, радіації тощо).

Перед працевлаштуванням молодих працівників роботодавець має забезпечити медичний огляд, щоб підтвердити безпечність роботи для здоров'я неповнолітнього (статті 84-86 Labour Act). Стаття 87 Labour Act встановлює, що максимальна тривалість робочого часу для осіб менше 18 років - не більше 8 годин на день і не більше 35 годин на тиждень, що нижче стандарту для дорослих (звичайно до 40 годин на тиждень у Сербії). Стаття 88 Labour Act встановлює такі обмеження: надурочна робота (overtime) і пересування робочого часу (rescheduling) для працівників молодших 18 років заборонені. Робота в нічний час (зазвичай це період з 22:00 до 06:00) не допускається, з деякими винятками: якщо праця пов'язана з культурою, спортом, мистецтвом чи рекламою; або якщо необхідно закінчити роботу внаслідок форс-мажору, причому цей випадок має бути короткочасним і без можливості залучення дорослих працівників. Закон про працю Сербії (особливо ті положення, що стосуються молоді) прямо забороняє залучення неповнолітніх до небезпечної роботи, а також потребує медичної оцінки стану здоров'я перед укладенням договору.

Окремого аналізу потребує сумований облік робочого часу як різновид загального режиму, що застосовується у випадках, коли неможливо забезпечити однакову щоденну або щотижневу тривалість праці. Такий облік передбачає фіксацію фактично відпрацьованого часу в установлених документах, де відображаються як періоди виконання трудових обов'язків, так і час відпочинку. За щоденного обліку тривалість роботи є сталою протягом кожного дня, тоді як при тижневому - може варіюватися відповідно до графіка. Підсумований облік, передбачений статтями 50, 51 та 61 КЗпП України, запроваджується переважно на безперервно діючих підприємствах (зокрема у транспортній, будівельній та комунальній сферах), де дотримання щоденної норми є неможливим, однак загальна кількість відпрацьованих годин за обліковий період не повинна перевищувати встановленої законом норми. При цьому до робочого часу не включаються періоди звільнення працівника від

виконання трудових обов'язків із збереженням місця роботи, зокрема час щорічних або навчальних відпусток. Сумований облік має винятковий характер і застосовується лише за наявності об'єктивних виробничих умов, із забезпеченням гарантованих днів щотижневого відпочинку відповідно до затверджених графіків змінності.

Спеціальний режим робочого часу поділяється на кілька форм: ненормований робочий день, перервний робочий час, гнучкий графік та вахтовий метод організації праці. Зокрема, ненормований робочий день характеризується тим, що тривалість роботи визначається не календарним часом, а обсягом виконуваних завдань. У наукових колах досі тривають дискусії щодо правового статусу ненормованого робочого часу, проте більшість дослідників сходяться на думці, що його слід розглядати як окремий режим робочого часу, що передбачає гнучкість у тривалості виконання трудових функцій залежно від потреб виробництва. Цікавий підхід до дослідження цього питання пропонує В. В. Жернаков, який визначає ненормований робочий день як спеціальний режим робочого часу, призначений для певних категорій працівників у випадках, коли неможливо встановити звичайну норму робочого часу. За його визначенням, у разі потреби працівники виконують трудові обов'язки понад встановлену норму, проте така робота не вважається надурочною і не підлягає додатковій оплаті. Науковець акцентує увагу на численних особливостях цього режиму, висвітлюючи ключові складові його сутності та практичне значення в організації трудового процесу [162, с. 166-167].

У науковій літературі є обґрунтування скорочення тривалості робочого часу для певних категорій працівників. Так, Л. М. Руснак та Я. В. Ковач, досліджуючи правове регулювання робочого часу медичних працівників, загальні засади якого закріплені у Кодексі законів про працю України та Основах законодавства України про охорону здоров'я, зауважують, що конкретизація щодо скороченої тривалості робочого тижня для окремих

спеціальностей (від 30 до 39 годин), особливостей режиму роботи, тривалості змін, умов залучення до надурочних робіт і чергувань здійснюється підзаконними актами Кабінету Міністрів України та Міністерства охорони здоров'я України, а також галузевими угодами у сфері охорони здоров'я. Водночас актуалізується потреба вдосконалення нормативної бази шляхом законодавчого закріплення переліку посад із правом на скорочений робочий час безпосередньо на рівні закону та усунення колізійних положень підзаконних актів щодо ненормованого робочого дня й чергувань, що не мають належного відображення у трудовому законодавстві [163, с. 148]. Ми погоджуємося із таким підходом, а перспективи подальших наукових досліджень пов'язані з розробленням комплексних пропозицій щодо модернізації правового регулювання робочого часу медичних працівників з урахуванням інтенсивності, відповідальності та соціальної значущості їхньої професійної діяльності.

Для працівників, які не досягли вісімнадцятирічного віку, норми виробітку визначаються на основі норм, установлених для повнолітніх працівників, із урахуванням пропорційного зменшення відповідно до скороченої тривалості їхнього робочого часу. Відповідно до ст. 193 КЗпП України для молодих осіб, які розпочинають трудову діяльність після завершення закладів загальної середньої чи професійної освіти, проходження відповідних курсів або навчання безпосередньо на виробництві, у випадках, передбачених законодавством, можуть установлюватися понижені норми виробітку на визначений період і в установлених межах. Такі норми запроваджуються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації.

Гнучкий графік роботи розглядається як спеціальний режим робочого часу, який передбачає можливість самостійного регулювання працівником тривалості робочого дня. Методичні рекомендації щодо запровадження гнучкого режиму робочого часу затверджені Наказом Міністерства праці та

соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. № 359. Цей документ визначає порядок застосування гнучкого графіку на підприємствах для підвищення продуктивності та ефективного використання робочого часу та засобів виробництва. Зокрема, у рекомендаціях зазначено, що гнучкий режим часто включає підсумований облік робочого часу, при якому працівник повинен відпрацювати встановлену законодавством кількість годин у межах облікового періоду [164].

Гнучкий режим робочого часу встановлюється за письмовою згодою працівника та роботодавця, незалежно від форми власності підприємства, або уповноваженого ним органу. Він передбачає можливість самостійно регулювати початок і закінчення робочого дня та тривалість роботи протягом дня, на певний строк або безстроково, як під час прийняття на роботу, так і пізніше. У надзвичайних ситуаціях, таких як епідемії, пандемії, загроза збройної агресії або стихійні лиха, гнучкий режим може встановлюватися наказом роботодавця, з ознайомленням працівника протягом двох днів з дня видання наказу, при цьому деякі положення КЗпП, що регулюють зміну режиму роботи, не застосовуються.

Гнучкий режим організації праці передбачає поділ робочого часу на кілька складових. До них належить фіксований період, протягом якого працівник має бути присутнім на робочому місці та виконувати свої службові обов'язки; змінний час, яким працівник може розпоряджатися самостійно в межах установленої норми; а також перерва, призначена для відпочинку і прийому їжі. Застосування такого режиму, як правило, є обмеженим на підприємствах із безперервним виробничим процесом, за умов багатозмінної роботи або в тих видах діяльності, де виконання завдань потребує обов'язкової присутності працівника у чітко визначений час. У разі виникнення виробничої чи технічної необхідності роботодавець може тимчасово запровадити загальний режим роботи для працівників, зокрема під час виконання

невідкладних завдань, без дотримання стандартної процедури попереднього повідомлення про зміну режиму праці.

Запровадження гнучкого графіка не змінює встановлених норм праці та принципів її оплати, а також не обмежує трудові права працівників. Такий режим устанавлюється відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства [165]. Роботодавець повинен завчасно, щонайменше за два місяці, поінформувати працівників про особливості та умови його застосування, організувати належний облік відпрацьованого часу та забезпечити контроль за його використанням. Індивідуальний графік роботи працівника узгоджується з роботою інших членів трудового колективу шляхом визначення співвідношення фіксованого і змінного часу, а також перерв. Якщо працівник не дотримується встановленого гнучкого режиму, роботодавець має право перевести його на загальний режим роботи без застосування строку попередження про зміну істотних умов праці.

Для неповнолітніх працівників гнучкий графік може мати позитивне значення, оскільки створює можливості для поєднання навчання та трудової діяльності. Водночас застосування такого режиму потребує посиленого контролю з боку роботодавця і державних органів, щоб уникнути можливих зловживань та порушень трудових прав молоді.

Порівняльно-правове дослідження регулювання робочого часу неповнолітніх в Україні та країнах Східної Європи дозволяє сформулювати низку узагальнених висновків. Передусім слід зазначити, що українська модель, закріплена в Кодексі законів про працю України, базується на принципі підвищеного захисту праці осіб, які не досягли повноліття, та передбачає диференціацію тривалості робочого часу залежно від віку працівника. Встановлення скороченої тривалості робочого тижня 36 годин для осіб віком від 16 до 18 років і 24 години для осіб віком від 15 до 16 років, що свідчить про орієнтацію законодавця на забезпечення пріоритету освіти та гармонійного фізичного розвитку дитини. Такий підхід узгоджується із

загальноєвропейською практикою розмежування правового статусу молодих працівників за віковими критеріями.

Крім того, у більшості досліджених держав, зокрема в Сербії, Угорщині та Чехії, встановлюється єдина гранична тривалість робочого часу для осіб до 18 років, яка зазвичай становить до восьми годин на день і 35-40 годин на тиждень. Натомість у Румунії передбачено більш обмежувальний режим не більше шести годин на день і тридцяти годин на тиждень. У цьому контексті українське законодавство можна охарактеризувати як таке, що містить помірно захисні норми, оскільки воно передбачає скорочену тривалість робочого часу для неповнолітніх.

Водночас у всіх проаналізованих правових системах простежується спільність базових гарантій: заборона залучення неповнолітніх до нічної та надурочної роботи, недопустимість виконання важких і небезпечних робіт, обов'язковість медичних оглядів, а також забезпечення спеціальних умов охорони праці. Наявність таких положень свідчить про впровадження міжнародних стандартів у сфері захисту дитячої праці та про поступову гармонізацію національних правових систем із європейськими підходами.

Отже, можна констатувати, що правове регулювання робочого часу неповнолітніх в Україні загалом відповідає європейським стандартам і за рівнем гарантій не поступається державам Східної Європи. Водночас подальша гармонізація може бути спрямована на уточнення механізмів контролю за дотриманням обмежень робочого часу.

### **3.2. Право на відпустки за законодавством України та держав Східної Європи**

Актуальність дослідження права на відпустки неповнолітніх зумовлена необхідністю забезпечення належного рівня соціального захисту працюючої молоді в умовах сучасних трансформацій ринку праці. Неповнолітні працівники є особливо вразливою категорією, яка потребує додаткових гарантій щодо збереження здоров'я, поєднання праці з навчанням та повноцінного відпочинку. У цьому контексті відпустка виступає не лише трудовим правом, а й важливим інструментом охорони фізичного та психічного розвитку молоді. В Україні питання правового регулювання відпусток неповнолітніх набуває особливого значення в умовах євроінтеграційних процесів та необхідності гармонізації національного законодавства із міжнародними стандартами.

Додаткової ваги цій проблематиці надає потреба у порівняльно-правовому аналізі із законодавством держав Східної Європи, які вже пройшли або перебувають на шляху адаптації до норм Європейського Союзу. Такий підхід дозволяє виявити як ефективні механізми правового забезпечення права на відпустки неповнолітніх, так і прогалини у вітчизняному регулюванні. Вивчення зарубіжного досвіду сприяє формуванню науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства України, підвищення рівня гарантій для неповнолітніх працівників та забезпечення балансу між інтересами роботодавців і потребами молоді.

При аналізі традиційного підходу до розуміння категорії «час відпочинку» вчені зауважують, що не всі його різновиди фактично відповідають сутності відпочинку як процесу відновлення працездатності. Крім того, поза межами як робочого часу, так і часу відпочинку залишаються окремі ситуації, коли працівник тимчасово звільняється від виконання трудових обов'язків, але при цьому не реалізує право на відпочинок у класичному значенні. До таких випадків належать, зокрема, виконання

процесуальних обов'язків у ролі свідка, експерта чи перекладача, а також діяльність у примирних органах. У зв'язку з цим пропонується удосконалити підхід до структурування часу працівника шляхом запровадження дворівневої моделі: на першому рівні він поділяється на робочий і позаробочий, а на другому - позаробочий час розмежовується на час відпочинку та інші випадки звільнення від виконання трудових обов'язків. При цьому час відпочинку визначається як передбачене законодавством чи договірними актами тимчасове звільнення працівника від роботи з метою відновлення його працездатності. Відпустка розглядається як форма тимчасового звільнення працівника від виконання трудових функцій, що має чітко визначену тривалість у календарних днях, а умови та порядок її надання регламентуються законодавством або договірними актами [166, с. 6-7]. Вказана пропозиція науковиці доволі обґрунтована.

Міжнародно-правове регулювання права на відпочинок і відпустки неповнолітніх працівників здійснюється насамперед через систему конвенцій Міжнародної організації праці, які встановлюють мінімальні стандарти у сфері праці дітей і молоді. Важливе значення має Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки, ухвалена 24 червня 1936 року, яка вперше закріпила право працівників на щорічну оплачувану відпустку. Вона передбачає, що після одного року безперервної роботи кожен працівник має право на оплачувану відпустку, причому для осіб молодше 16 років встановлено підвищений мінімум - не менше 12 робочих днів, що свідчить про посилену охорону їхнього права на відпочинок [167]. Таким чином, ще на ранньому етапі розвитку міжнародного трудового права було закладено принцип диференціації гарантій залежно від віку працівника.

Подальший розвиток міжнародних стандартів відбувся із прийняттям Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки від 24 червня 1970 року, яка оновила підходи до регулювання відпусток. У ній закріплено загальне право кожного працівника на щорічну оплачувану відпустку мінімальної тривалості,

що має визначатися національним законодавством, але не може бути нижчою за встановлений міжнародний стандарт. Хоча Конвенція № 132 не містить спеціальних норм виключно для неповнолітніх, вона застосовується до всіх працівників, у тому числі молоді, і формує базові гарантії відпочинку як невід'ємної складової трудових прав [168].

Окреме значення для неповнолітніх мають конвенції, спрямовані на поєднання праці з навчанням та обмеження експлуатації дитячої праці. Зокрема, Конвенція МОП № 140 про оплачувані навчальні відпустки від 24 червня 1974 року передбачає обов'язок держав сприяти наданню працівникам оплачуваних відпусток для здобуття освіти, професійної підготовки та розвитку. Це має особливе значення для молодих працівників, оскільки забезпечує можливість поєднання трудової діяльності з навчанням [169]. Крім того, Конвенція МОП № 182 про заборону найгірших форм дитячої праці підкреслює необхідність захисту дітей від експлуатації та створення умов, за яких праця не перешкоджає їхньому розвитку та відпочинку [170]. У сукупності ці акти формують міжнародні стандарти, відповідно до яких право неповнолітніх на відпочинок і відпустки розглядається як невід'ємний елемент їхнього соціального захисту, що має забезпечуватися з урахуванням вікових, фізіологічних та освітніх потреб.

Директива Європейського Союзу 2003/88/ЄС, що регулює організацію робочого часу, визначає базові стандарти для держав-членів. Зокрема, документ встановлює максимальну тривалість робочого тижня, яка не може перевищувати 48 годин, а також гарантує щорічну оплачувану відпустку тривалістю щонайменше 20 днів [171]. Ці мінімальні вимоги відображені й у законодавстві України, тоді як у низці держав ЄС вони фактично перевищені. Крім того, національні правові системи передбачають певну кількість офіційних святкових днів, які є неробочими. Хоча не в усіх країнах вони оплачуються роботодавцем, загальна кількість таких свят коливається

приблизно від семи у Греції до п'ятнадцяти у Словаччині, що в середньому навіть перевищує аналогічний показник в Україні.

Важливе значення у часі відпочинку відіграє щорічна відпустка. Зокрема В. А. Авескулов зауважує, що надання відпустки є обов'язком роботодавця, тоді як використання відпустки відповідає як інтересам працівника, так і публічним інтересам держави, пов'язаним із збереженням трудового потенціалу та забезпеченням нормального фізіологічного стану особи. Право на щорічну відпустку виникає з моменту встановлення трудових правовідносин і реалізується щороку, починаючи з першого робочого року. Її призначення полягає у створенні умов для повноцінного відпочинку та відновлення працездатності працівника. Важливою ознакою є оплачуваний характер такої відпустки, що гарантує працівникові збереження доходу на рівні, співмірному із заробітною платою за відповідний період роботи. Водночас строки її надання визначаються за взаємною згодою сторін трудового договору. З урахуванням наведеного, щорічну відпустку доцільно розглядати як гарантовану оплачувану перерву у виконанні трудових обов'язків, що надається за відпрацьований робочий рік із метою відновлення працездатності та реалізується на регулярній основі [166, с. 7].

У європейських країнах поширеною є думка, що ефективність праці значною мірою залежить від того, наскільки працівники задоволені умовами роботи та вважають їх справедливими. Саме цей чинник часто має більший вплив на результативність, ніж економія коштів через зниження заробітної плати або обмеження відпусток. Наприклад, рівень задоволеності роботою є досить високим у Норвегії, Нідерландах і Німеччині (приблизно 79%, 75% і 73% відповідно). Натомість у Словаччині, Греції та Угорщині ці показники нижчі й становлять близько 61%, 57% та 57% [172]. У Нідерландах мінімальна тривалість оплачуваної щорічної відпустки відповідає загальноєвропейському стандарту і становить 20 днів. Кількість офіційних святкових неробочих днів десять, що співпадає з Україною. Водночас фактична організація праці має

свої особливості: середня тривалість робочого тижня там становить приблизно 31 годину, що є найнижчим показником серед країн Європейського Союзу. Крім того, реальна тривалість оплачуваної відпустки часто сягає близько шести тижнів, оскільки колективні угоди між роботодавцями та профспілками зазвичай передбачають більше днів відпочинку, ніж встановлений законом мінімум у чотири тижні.

У більшості європейських держав право на відпочинок, зокрема на відпустку, закріплюється на рівні конституцій і деталізується у спеціальних нормативно-правових актах. Наприклад, стаття 36 Конституції Італії гарантує працівникові право на щотижневий відпочинок і щорічну оплачувану відпустку, від якої він не може відмовитися. Подібні положення містить і Конституція Португалії, де у статті 59 серед основних трудових прав передбачено право на відпочинок, обмеження тривалості робочого часу, щотижневий відпочинок та оплачувані відпустки. Водночас підходи до правового регулювання часу відпочинку в різних країнах відрізняються. Так, у Великобританії відсутній єдиний закон, що комплексно врегульовує ці питання, тоді як у Данії, Австрії, Німеччині та Італії діють спеціальні акти про відпустки. У Франції норми щодо часу відпочинку систематизовано в Кодексі праці 2008 року. Згідно з чинним регулюванням, за кожен місяць безперервної роботи працівник набуває право на два з половиною дні відпустки, однак її загальна тривалість не може перевищувати тридцяти робочих днів. Пропуски роботи без поважних причин зменшують обсяг відпустки, тому повне право на п'ятитижневу оплачувану відпустку формується лише за умови безперервної роботи протягом року. Особи віком до 21 року та учні мають право на тривалішу відпустку до тридцяти робочих днів, хоча її оплата залежить від фактично відпрацьованого часу [173, с. 3].

У Німеччині право на щорічну оплачувану відпустку закріплене у Федеральному законі «Про відпустки» 1963 року, який поширюється як на працівників, так і на осіб, що проходять виробниче навчання. Право на

відпустку виникає після шести місяців роботи, що узгоджується з положеннями міжнародних стандартів, зокрема Конвенції Міжнародної організації праці № 132 про оплачувані відпустки.

У Великій Британії, подібно до Нідерландів, офіційні святкові дні, як правило, не підлягають обов'язковій оплаті роботодавцем. Їх кількість варіюється залежно від адміністративної частини держави: в Англії та Уельсі передбачено вісім таких днів, у Шотландії - дев'ять, а в Північній Ірландії - десять. Водночас законодавство гарантує працівникам щорічну оплачувану відпустку мінімальною тривалістю 28 календарних днів. Інститут відпустки розглядається як важливий елемент державної політики у сфері охорони праці та збереження здоров'я працівників, тому відповідне право надається всім без винятку працівникам незалежно від тривалості їхнього трудового стажу. Разом із тим у практиці трудових відносин поширеним є збільшення тривалості відпустки пропорційно до стажу роботи.

В Україні відповідно до статті 75 КЗпП України та частини восьмої статті 6 Закону України «Про відпустки», тривалість щорічної основної відпустки для неповнолітніх становить 31 календарний день. Згідно зі статтею 195 КЗпП України та статтею 10 зазначеного Закону, така відпустка надається у зручний для неповнолітнього час і може бути використана у повному обсязі вже у перший рік роботи, незалежно від тривалості безперервного стажу, за умови подання відповідної заяви.

Регулювання відпусток у Словацькій Республіці здійснюється насамперед на підставі Трудового кодексу (*Zákoník práce*), який є базовим актом у сфері трудових відносин. Словацьке право виходить із принципу гарантованого права працівника на відпочинок, що включає щорічну оплачувану відпустку. Право на відпустку виникає за умови фактичної роботи: працівник повинен відпрацювати не менше 60 днів у календарному році; у разі меншого стажу застосовується пропорційний розрахунок (1/12 від річної відпустки за кожні 21 відпрацьований день). Закон встановлює мінімальну

тривалість 4 тижні (20 робочих днів) для більшості працівників, 5 тижнів (25 днів) для осіб віком від 33 років, для працівників, які постійно доглядають за дитиною тощо. Окрім щорічної, законодавство передбачає: лікарняні (частково оплачувані); відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; батьківську та сімейну відпустку [160].

Чеське законодавство виходить із підвищеного рівня захисту молодих працівників. Неповнолітні працівники користуються правом на відпустку на загальних підставах, встановлених Трудовим кодексом із мінімальною тривалістю не менше 4 тижнів на рік, право на яку виникає за наявності трудових відносин і відпрацьованого часу (аналогічно дорослим працівникам). На відміну від дорослих працівників, щодо неповнолітніх роботодавець має більш жорсткі обов'язки: він повинен забезпечити фактичне використання відпустки, оскільки вона є елементом охорони здоров'я та розвитку молоді; практика накопичення невикористаної відпустки обмежується загальними правилами, але щодо молоді контроль суворіший. Грошова компенсація замість використання відпустки застосовується лише у випадку припинення трудових відносин. Для неповнолітніх ця гарантія має особливе значення, оскільки законодавство спрямоване саме на реальний відпочинок. Право на відпустку у неповнолітніх тісно пов'язане з обмеженнями робочого часу: відсутність понаднормових робіт; скорочені або безпечні режими праці. Це означає, що відпустка розглядається не ізольовано, а як частина комплексного захисту [174].

У Польщі мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки відповідає загальноєвропейському стандарту, однак законодавство досить детально регламентує порядок її використання. Поділ відпустки на кілька частин допускається лише за ініціативою самого працівника, при цьому одна з частин має становити щонайменше 14 календарних днів. Такий підхід пояснюється тим, що відпустка розглядається передусім як засіб повноцінного відновлення працездатності. У зв'язку з цим передбачено й гарантії для

випадків, коли працівник через хворобу не може фактично скористатися відпусткою: у такій ситуації вона підлягає перенесенню на інший період.

У Польщі базова тривалість відпустки становить 20 днів і є гарантованою для кожного працівника. Водночас після досягнення десяти років загального трудового стажу її тривалість збільшується до 26 днів. До такого стажу, крім безпосередньої трудової діяльності, зараховуються також інші періоди, зокрема військова служба, навчання, відпустка по догляду за дитиною та час отримання допомоги після звільнення. Після політичних трансформацій 1989 року польський парламент не скасував традиційні травневі вихідні, а лише змінив їх символічне наповнення. Свято 1 травня було перейменоване з «Дня міжнародної солідарності трудящих» на «Державне свято». Крім того, на 3 травня встановлено ще одну урочисту дату - річницю ухвалення Конституції 1791 року. У результаті на початку травня сформувався період тривалих вихідних, який фактично став своєрідними весняними канікулами. Практика перенесення робочих днів у цей період, а також у зимовий сезон, є доволі поширеною. Наприклад, у святковий період наприкінці року працівники нерідко мають тривалі вихідні з 25 до 28 грудня, а також з 1 до 6 січня. Водночас польське законодавство встановлює певні особливості щодо перенесення святкових днів. Якщо офіційне свято припадає на неділю, додатковий вихідний не надається. Натомість у випадку, коли святковий день збігається із суботою або іншим днем, що є регулярним вихідним на конкретному підприємстві, працівникам компенсується такий збіг шляхом надання іншого неробочого дня [172].

Надання відпусток неповнолітнім у Сербії регулюється передусім нормами національного трудового законодавства (Законом про працю Республіки Сербія), а також узгоджується з міжнародними стандартами, зокрема Європейської соціальної хартії. Мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки не менше 20 робочих днів на рік (ст. 69 Закону). Право на відпустку є невідчужуваним, тому працівник не може відмовитися від неї

або замінити її грошовою компенсацією (крім випадку звільнення). Відпустка може надаватися частинами, але одна частина має бути не менше двох тижнів поспіль. У сербському праві неповнолітні користуються загальними гарантіями щодо відпусток, але з підвищеним рівнем захисту, що впливає з: заборони відмови від відпустки; підвищених стандартів охорони праці; обмежень робочого часу (до 35 годин на тиждень). Щодо тривалості відпустки, то мінімум 20 робочих днів також застосовується до неповнолітніх, але на практиці тривалість може збільшуватися залежно від: умов праці, стажу, кваліфікації (загальні критерії закону) [175].

Надання відпусток неповнолітнім в Угорщині регулюється на рівні національного трудового законодавства, передусім Трудовим кодексом Угорщини. Відповідно до Кодексу базова щорічна оплачувана відпустка становить 20 робочих днів, а додаткові дні відпустки надаються залежно від віку працівника. Відпустка має надаватися щорічно, і працівник не може відмовитися від неї. Угорське законодавство передбачає підвищений рівень захисту осіб до 18 років: додаткова відпустка для неповнолітніх (5 робочих днів щорічної відпустки, ст. 118 Трудового кодексу Угорщини); право на цю відпустку є безумовним і не може бути замінене грошовою компенсацією (крім випадків припинення трудових відносин). Відпустка повинна надаватися з урахуванням інтересів неповнолітнього. Закон встановлює обов'язок роботодавця забезпечити фактичне використання відпустки, а частина відпустки (зазвичай не менше 14 днів) має бути надана безперервно [176].

Правове регулювання відпусток неповнолітніх у Румунія визначається насамперед Кодексом праці Румунії (Legea nr. 53/2003). У Румунії всі працівники, включаючи неповнолітніх, мають право на: не менше 20 робочих днів оплачуваної щорічної відпустки, яка надається пропорційно відпрацьованому часу, є обов'язковою і не може бути замінена грошовою компенсацією, окрім випадку звільнення. Неповнолітні працівники мають

підвищені гарантії, а саме право мінімум на 3 додаткові робочі дні відпустки [177].

Правове регулювання відпусток неповнолітніх у Молдова визначається насамперед Кодексом законів про працю Республіки Молдова. Кожен працівник має гарантоване право на щорічну оплачувану відпустку мінімальної тривалості 28 календарних днів на рік (без урахування святкових днів). Це право є невідчужуваним і не може бути обмежене чи замінене. Трудове законодавство встановлює підвищені гарантії для молоді. Так, особи до 18 років мають право на додаткову щорічну оплачувану відпустку не менше 4 календарних днів. Отже, загальна тривалість для неповнолітніх працівників не менше 32 календарних днів щорічної відпустки.

Цікавим прикладом використання політики скорочення робочого часу як інструменту реагування на економічні виклики є досвід Фінляндії. Економічна рецесія початку 1990-х років призвела до суттєвих дисбалансів на ринку праці: з одного боку, спостерігалось значне безробіття, а з іншого боку ті працівники, які зберегли робочі місця, відчували підвищене навантаження та постійний професійний стрес. У відповідь уряд ініціював програму «6 + 6», відповідно до якої роботодавців заохочували переходити від традиційної восьмигодинної зміни до двозмінної організації праці з шестигодинною тривалістю кожної зміни. У реалізації цієї програми взяли участь двадцять муніципалітетів, де державні субсидії надавалися медичним установам та громадським службам, що погодилися запровадити двозмінний режим роботи. Результати експерименту засвідчили позитивні зміни: зросла зайнятість населення, підвищилася продуктивність праці, а навантаження на працівників стало більш збалансованим. Для середньостатистичної працівниці тривалість робочого часу скоротилася приблизно на 20-25%, тоді як зменшення заробітної плати становило лише близько 7%. Позитивні відгуки надходили також від користувачів послуг відповідних установ: завдяки подовженню загального часу їх роботи підвищилася доступність сервісів, покращилася

якість обслуговування та зменшилася кількість прогулів серед працівників. Державна програма діяла з червня 1996 року до грудня 1998 року. Після стабілізації ситуації на ринку праці потреба у державному субсидуванні скороченого робочого часу зникла. Однак навіть після завершення експерименту окремі підприємства приватного сектору продовжили застосовувати подібну модель організації праці вже без державної підтримки. У багатьох випадках роботодавці не зменшували рівень оплати праці, хоча інтенсивність роботи дещо зростала. Втрати компенсувалися підвищенням продуктивності та більш ефективним використанням виробничих потужностей: за сприятливої економічної кон'юнктури підприємства могли організувати не одну восьмигодинну зміну, а кілька шестигодинних, фактично забезпечуючи безперервний виробничий процес [172].

Одним із найбільш відомих прикладів законодавчого скорочення тривалості робочого тижня є Франція, де нормативна тривалість праці становить 35 годин на тиждень. У країні встановлено 11 офіційних святкових днів на рік, проте обов'язковою до оплати є лише дата 1 травня. Інші святкові дні можуть бути оплачуваними залежно від положень колективних договорів між роботодавцями та профспілками. Мінімальна тривалість щорічної відпустки становить п'ять тижнів, тобто 25 робочих днів. Працівникам, які працюють понад установлену 35-годинну норму, надається додатковий відпочинок у межах механізму RTT (*Réduction du Temps de Travail* - скорочення робочого часу). Його тривалість може сягати приблизно 22 днів на рік і визначається пропорційно обсягу відпрацьованого понаднормового часу, але в межах робочого тижня до 39 годин. Крім того, додаткові дні відпустки можуть надаватися тим працівникам, які погоджуються використати частину відпустки не в літній період. У таких випадках за кілька відпрацьованих улітку днів роботодавець може компенсувати їх аналогічною кількістю додаткових вихідних в інший сезон. За сприятливого поєднання цих механізмів загальна

тривалість відпустки у Франції інколи може досягати близько дев'яти з половиною тижнів.

У багатьох країнах законодавство враховує також сезонний аспект використання вихідних і святкових днів. Наприклад, у Люксембурзі одним із національних свят є день народження великого герцога - глави держави. Однак у період правління великого герцога Жана, який народився 5 січня, святкування фактично перенесли на 23 червня, щоб уникнути незручностей, пов'язаних із зимовими погодними умовами. Ця дата збереглася як офіційне свято і після сходження на престол його наступника герцога Анрі.

В Іспанії перелік святкових днів частково визначається національним урядом, а частково також органами влади автономних регіонів. Загальна кількість таких днів не повинна перевищувати чотирнадцяти на рік. Із них до дев'яти встановлює центральна влада, тоді як щонайменше два визначаються на регіональному рівні. У практиці трудових відносин часто виникають ситуації, коли між святковим днем і вихідними залишається один робочий день. У таких випадках у країні поширене поняття puente («міст»), коли працівникам надається можливість взяти додатковий вихідний або відгул, фактично подовжуючи період відпочинку. Подібне явище існує і в Швеції, де для такого проміжного дня використовується спеціальний термін Klämdag, що буквально означає «затиснутий день». Найчастіше таким днем стає п'ятниця після свята Вознесіння, коли працівники отримують можливість поєднати святковий день із вихідними, утворюючи тривалий період відпочинку [172].

Окремо слід зупинитися на соціальних відпустках, право на які мають також неповнолітні працівники. Право на соціальні відпустки є складовою ширшого права на відпустки, яке, у свою чергу, впливає з конституційного права на відпочинок, закріпленого у статті 45 Конституції України. Це право тісно пов'язане з правом на працю та спрямоване на забезпечення відновлення фізичних, психоемоційних та інтелектуальних ресурсів працівника. Законодавство України, зокрема Закон України «Про відпустки», гарантує

реалізацію цього права для всіх осіб, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від форми власності роботодавця чи виду діяльності, а також для іноземців і осіб без громадянства, що працюють в Україні. Основними гарантіями є обов'язковість надання відпустки визначеної тривалості із збереженням місця роботи та, у передбачених випадках, заробітної плати, а також обмеження можливості заміни відпустки грошовою компенсацією. Окремо врегульовано порядок надання невикористаних відпусток у разі звільнення працівника.

Соціальні відпустки займають особливе місце в системі відпусток, оскільки їх призначення полягає не лише у відпочинку, а й у забезпеченні виконання сімейних та батьківських обов'язків, а також у підтримці працівника в періоди, коли він об'єктивно не може виконувати трудові функції. У науковій літературі вони розглядаються як визначений законодавством або договором період звільнення від роботи, що надається для народження та виховання дітей, догляду за ними чи відновлення здоров'я, із збереженням місця роботи та, у певних випадках, із матеріальним забезпеченням. Закон України «Про відпустки» (стаття 4) відносить до таких відпусток, зокрема, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку для догляду за дитиною до трьох років, відпустку у зв'язку з усиновленням дитини, а також додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю. Таким чином, соціальні відпустки відображають поєднання приватних інтересів працівника та публічного інтересу держави у підтримці сім'ї та дитинства [178, с. 86-87].

Кожен із видів соціальних відпусток має чітко визначені підстави, тривалість і порядок надання. Так, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається на підставі медичного висновку і має встановлену сумарну тривалість залежно від обставин пологів; відпустка для догляду за дитиною може використовуватися не лише матір'ю, а й іншими членами сім'ї та допускає можливість поєднання з роботою на умовах неповного часу;

відпустки у зв'язку з усиновленням дитини надається на підставі судового рішення у визначений строк; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, надається щорічно понад інші види відпусток. Важливою рисою є те, що порядок реалізації цих прав передбачає обов'язкове документальне оформлення та дотримання встановлених законом процедур, що забезпечує їх гарантійний характер і стабільність у системі трудових правовідносин.

Умови воєнного стану суттєво вплинули на розвиток української правової науки та зумовили необхідність переосмислення змісту низки трудових прав, у тому числі права на відпочинок, складовою якого є право на різні види відпусток. Після початку повномасштабної агресії російської федерації законодавець оперативно відреагував на нові виклики, ухваливши 15 березня 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Його прийняття мало на меті забезпечити правову визначеність у сфері праці в особливий період, зокрема шляхом тимчасового обмеження окремих конституційних гарантій. Попри швидкість реагування, відповідне правове регулювання не позбавлене недоліків і продовжує потребувати вдосконалення, що особливо відчутно у сфері реалізації права на відпочинок. В умовах воєнного стану працівникам гарантовано базову тривалість щорічної відпустки (24 календарні дні), тоді як надання більш тривалих чи додаткових відпусток часто залежить від рішення роботодавця і може бути обмеженим. Для неповнолітніх працівників така ситуація є особливо чутливою, оскільки вони потребують підвищених гарантій для збереження здоров'я, поєднання праці з навчанням і повноцінного розвитку. Скорочення або ускладнення доступу до відпусток в умовах війни може негативно позначатися на їх фізичному та психоемоційному стані. Водночас питання надання відпусток має і соціально-економічний вимір, адже пов'язане з витратами роботодавця, що в умовах нестабільності часто впливає на практику реалізації цього права. Саме тому дослідження особливостей

забезпечення права на відпустку неповнолітніх у період воєнного стану набуває особливої актуальності та потребує комплексного наукового підходу.

З урахуванням наведеного доцільно звернутися до положень статті 75 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, що обчислюється з моменту укладення трудового договору. Для осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, встановлено подовжену тривалість - 31 календарний день. Водночас закон допускає встановлення для окремих категорій працівників іншої тривалості відпустки, однак вона не може бути меншою за загально визначений мінімум.

Порівняння цих положень із нормами статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» свідчить про певну зміну підходів до регулювання тривалості відпусток. Якщо для частини працівників обсяг їхніх прав фактично залишився незмінним, то для тих, кому з огляду на специфіку праці чи фізіологічні особливості передбачено більш тривалу відпустку, можливості її реалізації можуть бути обмежені рішенням роботодавця, зокрема щодо тривалості. Виняток становлять окремі категорії працівників освітньої сфери, для яких такі обмеження не застосовуються. Це дає підстави стверджувати, що чинне законодавство формує не цілком послідовну та обґрунтовану диференціацію у регулюванні щорічних відпусток [179, с. 17].

Окремої уваги заслуговують положення, за якими у період воєнного стану надання більшості видів відпусток понад щорічну основну може здійснюватися за рішенням роботодавця без збереження заробітної плати. При цьому невикористані дні таких відпусток переносяться на час після завершення воєнного стану або, за рішенням роботодавця, також можуть бути надані без оплати. Такий підхід свідчить про розширення дискреції роботодавця у питаннях відпусток і водночас загострює проблему забезпечення реального змісту права працівника на відпочинок. Крім того,

виникають і економічні аспекти, оскільки питання надання відпусток безпосередньо пов'язане з витратами роботодавця, що в умовах нестабільності може впливати на практику застосування відповідних норм.

З одного боку, ч. 8 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає що до неповнолітніх не застосовуються ч. 1, 2 та 5, які дозволяють збільшити тривалість робочого часу до 60 годин та 40 годин для скороченої тривалості на об'єктах критичної інфраструктури, а також скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин. Для неповнолітніх варто також зберегти гарантії по відпусткам, тому ми пропонуємо ч.8 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» викласти у такій редакції: «Норми частин першої, другої, п'ятої та шостої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх».

Отже, сучасне розуміння права на відпочинок у трудовому праві виходить за межі традиційного протиставлення робочого часу та часу відпочинку. Обґрунтованим є підхід, відповідно до якого структура часу працівника має дворівневий характер: на першому рівні він поділяється на робочий і позаробочий, а на другому - позаробочий час диференціюється на власне час відпочинку та інші випадки звільнення від виконання трудових обов'язків. Такий підхід дозволяє точніше відобразити правову природу різних форм звільнення від роботи та уникнути їх ототожнення з відпочинком як процесом відновлення працездатності.

Міжнародно-правове регулювання закріплює базові стандарти права на відпочинок, зокрема для неповнолітніх працівників, підкреслюючи необхідність їх підвищеного захисту. Конвенції Міжнародної організації праці сформували фундаментальні підходи до забезпечення щорічних оплачуваних відпусток, запровадивши принцип мінімальних гарантій і диференціації залежно від віку. Водночас європейські стандарти, зокрема акти Європейського Союзу, розвивають ці положення, встановлюючи мінімальні

вимоги до тривалості відпустки та організації робочого часу, що мають імплементуватися на національному рівні.

Порівняльний аналіз законодавства різних держав дозволяє виявити як спільні підходи, так і національні особливості у регулюванні відпусток неповнолітніх. Спільною рисою є закріплення мінімальних гарантій щорічної оплачуваної відпустки та заборона її заміни грошовою компенсацією, окрім випадків припинення трудових відносин. Водночас відмінності проявляються у тривалості відпустки та характері додаткових гарантій: наприклад, в Україні та Молдові встановлено підвищену тривалість відпустки для неповнолітніх (31 та щонайменше 32 календарні дні відповідно), тоді як у Румунії чи Угорщині така гарантія реалізується через надання додаткових днів до базової відпустки. У ряді країн, зокрема Чехії та Угорщині, особливий акцент робиться на обов'язку роботодавця забезпечити фактичне використання відпустки, що підсилює її соціальну функцію. Такий підхід підтверджує, що відпустка розглядається не лише як елемент трудового договору, а і як інструмент охорони здоров'я, розвитку та соціального становлення молоді.

У цілому право на відпустку неповнолітніх виступає важливою складовою системи гарантій у сфері праці, спрямованою на забезпечення балансу між трудовою діяльністю, навчанням і відновленням працездатності. Ефективність цього права значною мірою залежить не лише від формального закріплення норм, а й від їх практичної реалізації, що включає належну організацію робочого часу, дотримання соціальних стандартів та врахування інтересів працівника. У цьому контексті подальший розвиток трудового законодавства має бути орієнтований на поглиблення гарантій реального використання відпусток і посилення захисту найбільш вразливих категорій працівників, зокрема неповнолітніх.

### **3.3. Притягнення до відповідальності неповнолітніх працівників**

Актуальність дослідження притягнення до відповідальності неповнолітніх працівників зумовлена сучасними соціально-економічними умовами, в яких молодь усе частіше залучається до трудової діяльності ще до досягнення повноліття. Неповнолітні працівники є вразливою категорією, яка потребує додаткового захисту з боку держави. Їхня психологічна та соціальна незрілість впливає на здатність повною мірою усвідомлювати наслідки своїх дій, що має враховуватися при визначенні меж відповідальності. Саме тому важливо забезпечити баланс між виховною функцією покарання та недопущенням надмірного тиску на особистість молодої людини.

Не менш важливим є й аспект відповідальності роботодавців, які залучають до праці неповнолітніх. Порухення законодавства щодо умов праці, робочого часу або безпеки може мати серйозні наслідки для здоров'я та розвитку молоді. У зв'язку з цим дослідження механізмів притягнення до відповідальності в цій сфері є необхідним для вдосконалення законодавства та формування справедливих і ефективних підходів до регулювання праці неповнолітніх.

За порушення трудової дисципліни працівнику в Україні може бути застосоване лише одне з двох основних дисциплінарних стягнень - догана або звільнення (ст. 147 Кодексу законів про працю України). Водночас законодавчі акти, статuti та положення про дисципліну для окремих категорій працівників можуть передбачати й інші види стягнень.

Дисциплінарні стягнення накладаються органом, уповноваженим приймати рішення про прийняття на роботу. Особи, які обіймають виборні посади, можуть бути звільнені лише за рішенням органу, який їх обрав, і лише на підставах, визначених законодавством. Відповідно до ст. 148 КЗпП, дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо власником або уповноваженим ним органом після виявлення проступку, проте не пізніше

одного місяця з моменту його виявлення. При цьому не враховується час тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці.

Аналіз наукових підходів до розуміння поняття «дисциплінарна відповідальність» показує, що сьогодні серед дослідників відсутня єдина позиція щодо його змісту. Зокрема, С. Мирза розглядає дисциплінарну відповідальність як різновид юридичної відповідальності, яка полягає в тому, що працівник, який порушив трудову дисципліну, підлягає відповідним заходам впливу, передбаченим трудовим законодавством [180, с. 334]. У свою чергу, А. Собакарь підкреслює складний характер цього явища, поєднуючи в ньому як загальні риси юридичної відповідальності, так і специфічні особливості, зумовлені сферою її застосування, суб'єктним складом і підставами виникнення. На його думку, дисциплінарна відповідальність як окремий вид має особливе місце в правовій системі та виконує важливу функцію забезпечення належної поведінки, зокрема державних службовців під час виконання службових обов'язків [181, с. 609]. Водночас Л. Ладіна та М. Веселов акцентують увагу на тому, що така відповідальність настає саме за порушення трудової дисципліни - невиконання або неналежне виконання обов'язків працівником - і не охоплює випадки заподіяння шкоди іншим особам [182, с. 669]. Крім того, визначають дисциплінарну відповідальність як особливий правовий стан працівника або службовця, що виникає внаслідок застосування до нього дисциплінарного стягнення та проявляється у настанні для нього несприятливих правових наслідків [183, с. 443].

Інститут дисциплінарної відповідальності, як зазначає Т. Андрейчук, виступає дієвим інструментом державного та суспільного контролю за належним виконанням суддями своїх професійних обов'язків, а також дотриманням норм матеріального і процесуального права. Це, у свою чергу, свідчить про рівень поваги державного службовця до правосуддя та його внесок у підтримання авторитету судової влади [184]. Загалом дисциплінарна

відповідальність виникає у випадках невиконання або неналежного виконання працівником своїх обов'язків, тобто за порушення трудової дисципліни.

За визначенням С. Подкопаєва, яке підтримує В. Василенко, дисциплінарна відповідальність суддів полягає у застосуванні до осіб, які порушили суддівську дисципліну, заходів впливу, що мають моральний, матеріальний або організаційний характер [185].

Аналіз ознак дисциплінарної відповідальності показав наступне: по-перше, дисциплінарна відповідальність є окремим видом юридичної відповідальності, який відрізняється тим, що виникає у межах трудових правовідносин між працівником і роботодавцем; по-друге, її зміст полягає у застосуванні до працівника дисциплінарних стягнень, передбачених Кодексом законів про працю України; по-третє, підставою для її настання є вчинення працівником дисциплінарного проступку.

У трудовому праві дисциплінарну відповідальність зазвичай поділяють на два види: загальну та спеціальну. Загальна поширюється на всіх працівників і регулюється нормами трудового законодавства, тоді як спеціальна стосується окремих категорій працівників і передбачає особливі умови, підстави та порядок притягнення до відповідальності з урахуванням їхнього правового статусу [186, с. 234]. Таке розмежування базується на принципі поєднання єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Це означає, що для деяких категорій працівників, з огляду на специфіку їхньої роботи чи інші обставини, встановлюються спеціальні правила. Відповідно, їхня дисциплінарна відповідальність визначається не лише загальними нормами трудового законодавства, а й спеціальними актами (статутами, положеннями та іншими документами), які регламентують дисципліну праці, встановлюють особливий порядок притягнення до відповідальності та визначають специфічні види стягнень і їх наслідки.

Накладення дисциплінарного стягнення не допускається пізніше шести місяців з дати вчинення проступку. Згідно зі ст. 149 КЗпП, перед

застосуванням стягнення працівник має надати письмові пояснення щодо вчиненого порушення. Кожне порушення трудової дисципліни тягне за собою застосування лише одного дисциплінарного стягнення.

При виборі виду роботодавець враховують тяжкість проступку та заподіяну шкоду, обставини його вчинення, а також попередню трудову діяльність працівника. Стягнення оформлюється наказом (розпорядженням) і повідомляється працівнику під розписку.

Дисциплінарні стягнення до трудової книжки не заносяться, за винятком випадків звільнення за порушення трудової дисципліни. Оскільки звільнення припиняє трудові відносини, у трудовій книжці робиться запис про причину звільнення з точним посиланням на відповідну статтю закону.

Звільнення як дисциплінарне стягнення передбачає припинення трудових відносин з працівником, який систематично не виконує обов'язки без поважних причин, прогулює роботу, з'являється на роботі в нетверезому або наркотичному стані, вчиняє розкрадання майна або допускає одноразове грубе порушення трудових обов'язків (для керівних працівників) [187].

Працівник має право оскаржити дисциплінарне стягнення у встановленому законом порядку (ст. 150 КЗпП). Якщо протягом року після накладення стягнення працівник не підлягає новому дисциплінарному впливу, воно вважається таким, що не застосовувалося. При цьому стягнення може бути зняте достроково, якщо працівник не допустив нового порушення та проявив себе сумлінно.

Протягом дії дисциплінарного стягнення заохочувальні заходи до працівника не застосовуються.

В Україні, відповідно до Кодексу законів про працю, неповнолітній працівник не може укласти договір про повну індивідуальну або колективну матеріальну відповідальність. Це обмеження закріплене в ст. 135<sup>1</sup> КЗпП, де зазначено, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть укладатися лише з особами, які досягли 18 років.

У Державній службі України з питань праці пояснюють, що така норма обумовлена особливим правовим статусом неповнолітніх. Українське законодавство, подібно до міжнародних стандартів, надає неповнолітнім працівникам додатковий захист і обмежує їхню відповідальність. Неповнолітні працівники можуть нести лише обмежену матеріальну відповідальність за шкоду, завдану роботодавцю, відповідно до загальних положень КЗпП. Це означає, що вони відповідають за прямі збитки, але не більше ніж у межах свого середнього місячного заробітку.

Стаття 130 КЗпП України передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за збитки, заподіяні підприємству, установі або організації внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків. При накладанні такої відповідальності гарантується дотримання прав і законних інтересів працівників. Вона поширюється лише на прямі реальні збитки, у межах і порядку, встановлених законодавством, та тільки якщо шкода спричинена винними протиправними діями або бездіяльністю працівника. Як правило, відповідальність обмежується частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати фактичної шкоди, за винятком випадків, прямо передбачених законом.

Матеріальна відповідальність може застосовуватися незалежно від того, чи притягався працівник до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності. Працівники не несуть відповідальності за збитки, що виникли у межах нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну у стані крайньої необхідності. Відповідальність за недоотриманий прибуток може покладатися лише на працівників, які займають посадові обов'язки.

Працівник, який завдав шкоди, може добровільно відшкодувати її повністю або частково. За згодою роботодавця відшкодування може здійснюватися передачею рівноцінного майна або шляхом усунення заподіяної шкоди.

Для того щоб притягнути працівника до матеріальної відповідальності, роботодавець повинен довести наявність умов, передбачених ст. 130 КЗпП. При визначенні розміру шкоди суд враховує ступінь вини працівника та обставини, за яких заподіяно збитки. Якщо шкода виникла частково через недоліки у збереженні матеріальних цінностей, розмір компенсації може бути зменшений. Також суд може зменшити суму відшкодування залежно від майнового стану працівника, за винятком випадків, коли шкода заподіяна умисними злочинними діями з корисливою метою (ст. 137 КЗпП) [188].

Повна матеріальна відповідальність для неповнолітніх може застосовуватися лише у виняткових випадках, визначених ст. 134 КЗпП, зокрема: якщо шкоду завдано діями, що мають ознаки злочину; якщо шкоду завдано в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння; якщо шкоду завдано поза виконанням трудових обов'язків. У таких випадках відповідальність настає безпосередньо на підставі закону. Якщо неповнолітньому працівнику пропонують укласти договір про повну матеріальну відповідальність, він має право відмовитися, посилаючись на ст. 135<sup>1</sup> КЗпП.

Норми трудового законодавства України передбачають диференційований підхід до визначення матеріальної відповідальності працівників залежно від характеру правопорушення, ступеня вини та службового становища особи. Зокрема, у статті 133 Кодексу законів про працю України закріплено випадки обмеженої матеріальної відповідальності, яка є загальним правилом у трудових правовідносинах.

Обмежена матеріальна відповідальність, як правило, полягає у відшкодуванні шкоди в межах середнього місячного заробітку працівника. Вона застосовується, зокрема, у випадках, коли шкоду завдано через недбалість, що призвела до псування або знищення матеріалів, напівфабрикатів, готової продукції чи інших предметів, наданих працівникові

у користування. Аналогічні межі відповідальності встановлюються і щодо пошкодження інструментів, спеціального одягу або вимірювальних приладів.

Окрему категорію суб'єктів становлять керівники підприємств, їх заступники та керівники структурних підрозділів. Для них також передбачено обмежену матеріальну відповідальність у межах середнього місячного заробітку, однак за специфічних підстав, пов'язаних з управлінською діяльністю. Йдеться, зокрема, про випадки завдання шкоди внаслідок надмірних грошових виплат, неналежної організації обліку та зберігання матеріальних чи фінансових ресурсів, а також бездіяльності щодо запобігання простоям.

Водночас законодавство передбачає винятки, коли працівник несе повну матеріальну відповідальність, тобто відшкодовує завдану шкоду у повному обсязі. Такі випадки визначені у статті 134 КЗпП України і мають вичерпний характер. До них належать ситуації, коли між працівником і роботодавцем укладено спеціальний письмовий договір про повну матеріальну відповідальність, або коли майно було отримано під звіт за разовими документами.

Повна відповідальність також настає у разі заподіяння шкоди діями, що мають ознаки кримінального правопорушення, а також у випадках перебування працівника у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння. Важливим є й те, що закон пов'язує повну матеріальну відповідальність із умисною формою вини - зокрема, при навмисному знищенні чи псуванні майна або допущенні недостачі.

Окремо виділяються підстави, пов'язані з виходом за межі виконання трудових обов'язків, а також відповідальність службових осіб за незаконні кадрові рішення, такі як безпідставне звільнення або переведення працівника. Крім того, законодавець встановлює відповідальність керівника за несвоєчасну виплату заробітної плати, якщо це призвело до додаткових фінансових втрат підприємства.

Сучасні умови організації праці також зумовили включення до переліку підстав повної матеріальної відповідальності випадків, пов'язаних із дистанційною або надомною роботою. Зокрема, працівник відповідає за втрату або пошкодження обладнання, наданого йому для виконання трудових функцій, а у разі його неповернення після звільнення може бути зобов'язаний відшкодувати його вартість.

Важливе значення має і стаття 135 КЗпП України, яка встановлює, що у певних випадках межі матеріальної відповідальності можуть виходити за межі номінального розміру шкоди. Це стосується, зокрема, ситуацій розкрадання, умисного псування чи втрати окремих видів майна, коли фактичні збитки перевищують їх облікову вартість. У таких випадках порядок і межі відповідальності визначаються спеціальними нормами законодавства.

Таким чином, інститут матеріальної відповідальності у трудовому праві України характеризується поєднанням загального правила про її обмежений характер із чітко визначеними винятками, що забезпечує баланс між інтересами роботодавця та гарантіями захисту прав працівника.

Подальше нормативне регулювання матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві України конкретизується через визначення порядку обчислення шкоди, механізмів її відшкодування, а також критеріїв, які підлягають врахуванню при встановленні її розміру. Так, положення статті 135-3 Кодексу законів про працю України закріплюють загальні підходи до визначення розміру заподіяної шкоди. Вихідним є принцип обчислення фактичних втрат на підставі даних бухгалтерського обліку. При цьому враховується балансова вартість матеріальних цінностей або їх собівартість із обов'язковим урахуванням ступеня зносу відповідно до встановлених норм.

Водночас у випадках протиправних дій підвищеної суспільної небезпеки, зокрема розкрадання, недостачі чи умисного псування майна, розмір шкоди визначається за цінами, що діють на момент її відшкодування у відповідній місцевості. Для окремих сфер господарювання, зокрема

громадського харчування та комісійної торгівлі, застосовується спеціальний підхід: шкода обчислюється виходячи з реалізаційних (продажних) цін продукції або товарів.

Законодавець також допускає можливість встановлення спеціального порядку визначення шкоди, у тому числі із застосуванням кратного обчислення. Такий підхід застосовується у випадках, пов'язаних із розкраданням, умисним знищенням або втратою окремих видів майна, а також тоді, коли фактичні збитки перевищують їх номінальну вартість. У разі, коли шкоду заподіяно кількома працівниками, її розмір визначається індивідуально щодо кожного з них із урахуванням ступеня вини, характеру правопорушення та меж матеріальної відповідальності, встановлених для відповідної категорії працівників.

Порядок відшкодування шкоди врегульовано статтею 136 КЗпП України. Якщо розмір збитків не перевищує середнього місячного заробітку працівника, їх стягнення може здійснюватися на підставі розпорядження роботодавця шляхом відрахувань із заробітної плати. Для керівників підприємств та їх заступників таке рішення приймається вищим органом управління. При цьому закон встановлює чіткі строки: відповідне розпорядження має бути видане не пізніше двох тижнів з моменту виявлення шкоди, а його виконання можливе лише після повідомлення працівника та спливу визначеного строку.

У випадку незгоди працівника з підставами або розміром відрахувань спір підлягає розгляду в установленому законодавством порядку. В усіх інших ситуаціях, коли застосування адміністративного порядку є неможливим, відшкодування шкоди здійснюється за рішенням суду. Окремо передбачено, що стягнення шкоди з керівників підприємств здійснюється виключно у судовому порядку за позовом вищестоящого органу.

Значну роль у визначенні розміру відшкодування відіграють положення статті 137 КЗпП України, які зобов'язують суд враховувати не лише факт

заподіяння прямої шкоди, а й ступінь вини працівника та конкретні обставини, за яких вона виникла. У разі, якщо шкода стала наслідком не тільки дій працівника, але й неналежної організації умов зберігання матеріальних цінностей, розмір відшкодування може бути зменшений.

Крім того, суд має право врахувати майновий стан працівника і відповідно зменшити суму відшкодування. Виняток становлять випадки, коли шкода спричинена умисними злочинними діями з корисливою метою - у такій ситуації зменшення розміру відповідальності не допускається. Важливим елементом правового механізму є закріплений у статті 138 КЗпП України обов'язок доказування. Саме роботодавець повинен довести наявність усіх передбачених законом умов для покладення на працівника матеріальної відповідальності. Це положення виступає гарантією захисту прав працівника та запобігає безпідставному притягненню до відповідальності.

Отже, відповідні норми трудового законодавства формують комплексну систему, яка поєднує правила визначення шкоди, процедури її відшкодування та процесуальні гарантії, забезпечуючи справедливий баланс між інтересами сторін трудових правовідносин.

Доцільно також проаналізувати судову практику щодо притягнення до відповідальності працівників. Скасовуючи рішення суду апеляційної інстанції та залишаючи чинним рішення суду першої інстанції про задоволення позовних вимог щодо визнання незаконним і скасування наказу про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду сформулював низку правових висновків. Відповідно до частини першої статті 147 Кодексу законів про працю України одним із заходів дисциплінарного впливу за порушення трудової дисципліни є догана. Згідно з частиною першою статті 148 КЗпП України таке стягнення застосовується роботодавцем або уповноваженим ним органом без зволікання після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з моменту його встановлення.

Дисциплінарний проступок у трудовому праві розглядається як винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків. Його структура охоплює такі елементи: протиправну поведінку (дію чи бездіяльність), порушення трудових обов'язків, вину працівника та причинний зв'язок між поведінкою і наслідками. Відсутність хоча б одного з цих елементів виключає можливість кваліфікації діяння як дисциплінарного проступку.

Обов'язок доведення факту вчинення працівником дисциплінарного проступку покладається на роботодавця. Водночас при визначенні виду дисциплінарного стягнення необхідно враховувати всі обставини вчинення порушення. Встановлення вини працівника є обов'язковою передумовою притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Стаття 149 КЗпП України передбачає, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний витребувати від працівника письмові пояснення. У зв'язку з цим під час судового розгляду відповідних спорів має бути з'ясовано, у чому саме полягало порушення, а також чи дотримано передбачених статтями 147-149 КЗпП України процедурних вимог, включаючи врахування обставин вчинення проступку.

Для правомірного застосування дисциплінарного стягнення необхідною є сукупність таких умов: порушення повинно стосуватися обов'язків, що входять до трудової функції працівника або впливають із правил внутрішнього трудового розпорядку; невиконання чи неналежне виконання цих обов'язків має бути винним і вчиненим без поважних причин, як умисно, так і з необережності. Апеляційний суд виходив із того, що оспорюваний наказ містить належне обґрунтування: визначено вид порушення, наведено докази та зазначено правову підставу застосування дисциплінарного стягнення. Однак такий підхід визнано помилковим.

Суд касаційної інстанції звернув увагу, що наказ про оголошення догани було видано з посиланням на нормативний акт, який на момент застосування

стягнення вже втратив чинність, що виключає можливість покладення його в основу дисциплінарної відповідальності. Крім того, сам наказ не містив конкретизації часу та змісту порушення трудових обов'язків працівником.

Також обґрунтованим визнано висновок суду першої інстанції про пропуск роботодавцем встановленого законом місячного строку для застосування дисциплінарного стягнення. Натомість твердження апеляційного суду про триваючий характер порушення не знайшло підтвердження.

Отже, Верховний Суд підтвердив правильність висновків суду першої інстанції щодо незаконності накладеного дисциплінарного стягнення та відсутності правових підстав для його застосування [189].

Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності вирішального значення не має те, чи спричинило порушення негативні наслідки. Достатньо встановити сам факт винного порушення трудової дисципліни з боку працівника. Саме таку позицію сформовано у Постанові Верховного Суду від 20 вересня 2023 року у справі №296/12633/18 (провадження №61-7966св23). У грудні 2018 року позивачка подала позов до суду, в якому просила визнати протиправним і скасувати наказ про застосування до неї дисциплінарного стягнення у вигляді догани, виданий 17.10.2018 №88 начальником державної установи «Територіальне медичне об'єднання МВС України по Житомирській області». Вона зазначала, що ще 28.09.2018 їй було оголошено догану, після чого через погіршення стану здоров'я 05.10.2018 вона була госпіталізована.

Після повернення на роботу 17.10.2018 позивачка ознайомила з новим наказом про догану, з якого зробила висновок, що її звинувачують у ненаданні медичної допомоги. Водночас вона заперечувала такі обставини, пояснення не надавала та з висновками перевірки не була ознайомена. За її словами, у відповідний день ніхто з пацієнтів не звертався за допомогою, а швидка допомога не доставляла хворих. Вона також вказувала на відсутність підстав для дисциплінарної відповідальності та на порушення вимог трудового

законодавства, зокрема через відсутність у наказі конкретних даних про пацієнта і доказів її вини.

Рішення судів попередніх інстанцій: суд першої інстанції рішенням від 13.12.2022 відмовив у задоволенні позову, зазначивши, що роботодавець дотримався вимог законодавства. Апеляційний суд постановою від 28.03.2023 залишив це рішення без змін, погодившись із його висновками.

Позиція Верховного Суду: відповідно до наказу від 17.10.2018 №88 позивачку було притягнуто до дисциплінарної відповідальності за відмову надати медичну допомогу пацієнту 04.10.2018, що розцінено як порушення посадових обов'язків і правил надання невідкладної допомоги.

Суд наголосив, що дисциплінарний проступок полягає у винному невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків. Для його наявності необхідні такі елементи: протиправна дія чи бездіяльність, порушення обов'язків, вина працівника та причинний зв'язок. Відсутність хоча б одного з цих елементів виключає відповідальність.

Обов'язок доведення вини покладається на роботодавця, а при визначенні виду стягнення враховуються всі обставини справи. Водночас сам факт настання негативних наслідків не є обов'язковим для притягнення до відповідальності - достатньо встановити факт порушення. Наявність чи відсутність шкоди враховується лише при обранні виду стягнення.

З огляду на встановлені обставини, суди дійшли правильного висновку про законність застосування до позивачки догани. Відсутність відеозапису на момент розгляду справи не спростовує цих висновків, оскільки відповідні факти підтверджені іншими доказами та показаннями свідків. У підсумку рішення судів першої та апеляційної інстанцій залишено без змін [190].

У Словаччині неповнолітні працівники (15-18 років) несуть дисциплінарну відповідальність на загальних підставах, яка настає за порушення трудової дисципліни (невиконання або неналежне виконання обов'язків). Це може бути підставою, зокрема, для розірвання трудового

договору або застосування інших заходів впливу. Однак важливо, що до цієї категорії працівників застосовується посилений правовий захист, що впливає і на процедуру притягнення до відповідальності. Словацьке законодавство встановлює низку обмежень і додаткових умов: роботодавець зобов'язаний створювати умови, що сприяють фізичному і психічному розвитку неповнолітнього працівника; у важливих питаннях (зокрема припинення трудових відносин) роботодавець повинен взаємодіяти з законними представниками неповнолітнього; інформація про звільнення або інші суттєві рішення обов'язково повідомляється батькам чи опікунам; у разі звільнення за ініціативою працівника роботодавець повинен враховувати позицію його законного представника. Це означає, що притягнення до відповідальності не є суто «внутрішньою справою» роботодавця, а відбувається з урахуванням інтересів неповнолітнього [191].

Неповнолітні працівники (15-18 років) у Чехії є повноцінними суб'єктами трудових правовідносин, тому можуть нести відповідальність за порушення трудових обов'язків. З 15 років особа набуває здатності самостійно вступати у трудові відносини та виконувати пов'язані з ними обов'язки. Отже, як і дорослі працівники, неповнолітні можуть бути притягнуті до відповідальності за: порушення трудової дисципліни; неналежне виконання роботи; заподіяння шкоди роботодавцю (за наявності вини). Водночас роботодавець зобов'язаний довести факт порушення і вину працівника (загальний принцип трудового права). До неповнолітніх працівників застосовуються ті ж основні види відповідальності, що і до повнолітніх, але з урахуванням обмежень: зауваження, попередження; звільнення (у разі серйозного порушення). Звільнення можливе лише з дотриманням процедури (наприклад, попередження, строк повідомлення тощо). Неповнолітній може відшкодувати шкоду, але: лише за наявності вини; з урахуванням обмежень і принципу справедливості; зазвичай у меншому обсязі, ніж дорослі (через їх вік і рівень розвитку) [192].

У Польщі неповнолітні працівники можуть притягатися до дисциплінарної та матеріальної відповідальності на тих самих підставах, що й повнолітні. Однак застосування такої відповідальності обмежене низкою гарантій: спеціальні умови праці, заборона небезпечних робіт, медичний контроль і орієнтація на захист інтересів молодої особи. Згідно з Трудовим кодексом Польщі (зокрема ст. 108), до працівників, у тому числі неповнолітніх, можуть застосовуватися лише такі санкції: зауваження (*upomnienie*); догана (*pagana*); грошове стягнення (*kara pieniężna*). Цей перелік є вичерпним, і роботодавець не має права вводити інші види покарань. Попри загальні правила, закон встановлює для неповнолітніх низку важливих гарантій: підвищений рівень захисту (робота повинна відповідати віку, фізичному та психічному розвитку працівника, а також не шкодити здоров'ю чи навчанню); обмеження умов праці (неповнолітніх не можна залучати до небезпечних або шкідливих робіт, а також до таких, що можуть негативно вплинути на їх розвиток); медичний контроль і допуск до роботи (обов'язковою умовою є наявність медичного висновку про те, що робота не шкодить здоров'ю). Ці норми означають, що якщо порушення стало наслідком неправомірних умов праці, відповідальність може бути покладена на роботодавця, а не на працівника. Неповнолітній може нести матеріальну відповідальність за шкоду, але: лише за наявності вини; з урахуванням його віку та рівня розвитку; у межах загальних принципів трудового права (обмежена відповідальність працівника) [193].

У Румунії неповнолітні працівники можуть притягатися до дисциплінарної відповідальності на загальних підставах, однак із суттєвими обмеженнями. Законодавство передбачає підвищений рівень їх захисту, а будь-які заходи відповідальності застосовуються з урахуванням віку, розвитку та умов праці. Неповнолітні працівники (15-18 років) є суб'єктами трудових правовідносин і можуть нести дисциплінарну відповідальність на загальних підставах. Отже, як і дорослі працівники, неповнолітні можуть бути

притягнуті до відповідальності за: порушення внутрішніх правил; невиконання трудових обов'язків; недотримання умов трудового договору. Як і для повнолітніх, роботодавець має право застосовувати дисциплінарні санкції лише після встановлення факту порушення та вини працівника. Хоча конкретний перелік санкцій визначається Трудовим кодексом (зауваження, догана, звільнення тощо), їх застосування до неповнолітніх повинно враховувати: вік працівника; рівень його зрілості; обставини вчинення проступку. У румунській правовій практиці підкреслюється, що відповідальність неповнолітніх має переважно виховний характер.

Особливістю румунського законодавства є суворі відповідальність роботодавців за порушення правил праці неповнолітніх. Зокрема: незаконне працевлаштування або використання неповнолітніх з порушенням закону є кримінальним правопорушенням; за такі дії передбачено покарання у вигляді позбавлення волі від 1 до 3 років або штрафу; також можливі додаткові санкції (заборона діяльності, позбавлення фінансування тощо) [194].

Науковців в Україні теж звертають увагу на відповідальність роботодавців. І. В. Давидова зауважує, що право на відшкодування моральної шкоди не залежить від обсягу цивільної дієздатності особи. Воно виникає безпосередньо з факту порушення права, а не з можливості самостійного укладення правочинів. Неповнолітній може реалізовувати це право як самостійно, так і через законних представників (залежно від свого віку та процесуального статусу). Відтак неповнолітній працівник визнається повноцінним суб'єктом цивільно-правової вимоги про відшкодування моральної шкоди, навіть за умов обмеженої дієздатності. Для покладення на роботодавця обов'язку відшкодувати моральну шкоду неповнолітньому працівникові необхідна наявність загальних підстав цивільно-правової відповідальності, зокрема: протиправної поведінки роботодавця (порушення трудового законодавства, норм охорони праці, незаконне звільнення тощо); факту моральної шкоди, яка проявляється у психоемоційних переживаннях,

відчутті страху, приниженні чи соціальній дезадаптації; причинно-наслідкового зв'язку між такими діями та заподіяною шкодою; вини роботодавця, якщо інше не передбачено законом. Специфіка розгляду справ за участю неповнолітніх полягає в тому, що суди, як правило, ширше підходять до тлумачення моральної шкоди, враховуючи вік особи, рівень її психологічної зрілості та соціальну залежність. Відповідно до частини четвертої статті 23 Цивільного кодексу України, розмір відшкодування визначається судом з урахуванням характеру правопорушення, глибини фізичних і душевних страждань, впливу на можливості самореалізації, ступеня вини відповідача та інших істотних обставин [195, с. 1237].

Особливу складність становить визначення та відшкодування моральної шкоди, заподіяної неповнолітньому працівникові в умовах цифрового середовища. Під час встановлення її розміру необхідно враховувати вік постраждалого, характер допущеного порушення, тривалість негативного впливу, а також глибину психологічних наслідків. Водночас специфіка цифрової праці може посилювати моральні страждання через відкритий характер порушення та тривале збереження інформації в мережі. У зв'язку з цим актуальним є вироблення спеціалізованих підходів у судовій практиці до визначення розміру моральної шкоди, завданої неповнолітнім у сфері цифрової зайнятості. Такі підходи мають ґрунтуватися на засадах справедливості та безумовному пріоритеті найкращих інтересів дитини [196, с. 101].

У справах, що стосуються неповнолітніх працівників, додатково беруться до уваги їх вікова та психоемоційна вразливість, вплив порушення трудових прав на навчання і процес соціалізації, тривалість негативних наслідків, а також поведінка роботодавця після виявлення порушення. Таким чином, цивільно-правовий підхід забезпечує індивідуалізацію розміру компенсації, що має особливе значення для належного захисту прав неповнолітніх осіб.

Відповідно до Трудового кодексу Угорщини неповнолітні працівники можуть нести відповідальність на загальних підставах, тобто за: порушення трудової дисципліни; невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків; заподіяння шкоди роботодавцю (за наявності вини). Таким чином, сам факт неповноліття не звільняє від відповідальності, але впливає на порядок її застосування. Законодавство визначає, що: загальний мінімальний вік для роботи - 16 років; з 15 років допускається праця під час канікул за згодою законних представників; особи до 18 років вважаються «молодими працівниками» і користуються спеціальним захистом. Це означає, що їхня відповідальність завжди оцінюється з урахуванням віку та рівня розвитку.

Хоча дисциплінарна відповідальність прямо не виокремлюється окремо для неповнолітніх, її застосування обмежується загальними принципами трудового права та спеціальними гарантіями: 1) підвищений захист працівника; 2) обмеження умов праці (робота не повинна шкодити фізичному чи психічному розвитку; діють обмеження щодо робочого часу та умов праці; існують імперативні норми, від яких не можна відступати навіть за угодою сторін.

Якщо дисциплінарне порушення пов'язане з незаконними умовами праці, відповідальність може покладатися на роботодавця. Як і в загальному трудовому праві, притягнення можливе лише за наявності вини працівника, а санкції повинні бути пропорційними. До неповнолітніх можуть застосовуватися ті самі основні види відповідальності, що і до дорослих: дисциплінарна (зауваження, попередження, звільнення); матеріальна (відшкодування шкоди в межах вини) [197].

В Сербії до неповнолітніх можуть застосовуватися ті самі форми відповідальності, що й до дорослих: дисциплінарна (зауваження, попередження, звільнення); матеріальна (відшкодування шкоди - лише за наявності вини). Водночас їх застосування є більш обережним і обмеженим з огляду на вік працівника. Сербське законодавство робить значний акцент саме

на обов'язках роботодавця. Якщо він: працевлаштовує неповнолітнього без згоди батьків; допускає до небезпечної роботи; не забезпечує безпечні умови праці, - він може нести юридичну відповідальність (у тому числі перед інспекцією праці). Крім того, трудовий договір і внутрішні акти не можуть погіршувати становище працівника порівняно із законом. Отож, законодавство орієнтоване насамперед на захист неповнолітнього, тому у багатьох випадках юридичні наслідки покладаються саме на роботодавця, а не на працівника.

Роботодавець не вправі на власний розсуд встановлювати або розширювати перелік дисциплінарних стягнень, визначений законом, зокрема шляхом їх закріплення у внутрішніх нормативних документах підприємства. Якщо, наприклад, у правилах внутрішнього трудового розпорядку передбачені види стягнень, які не відповідають ст. 147 КЗпП України, вони не можуть застосовуватися, оскільки погіршують становище працівників порівняно з вимогами законодавства.

До незаконних заходів дисциплінарного впливу належать, зокрема, запровадження штрафів у вигляді грошових утримань, безпідставне зменшення заробітної плати, переведення працівника на нижче оплачувану роботу, зміна строків відпустки, а також інші дії, що суперечать нормам трудового права. Притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності можливе лише за умови доведення факту вчинення проступку та обізнаності працівника щодо порушення.

Процедура застосування дисциплінарних стягнень регламентується статтями 147-152 КЗпП України і передбачає дотримання визначених правил, від яких залежить законність такого рішення. Підставою для відповідальності є порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання обов'язків із вини працівника. Водночас відповідальність можлива лише щодо тих обов'язків, які належним чином закріплені у трудовому

договорі, посадовій інструкції, правилах внутрішнього розпорядку чи інших актах, і з якими працівник був ознайомлений під підпис.

Крім того, працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності за відмову виконувати роботу, яка не передбачена трудовим договором. Загалом дисциплінарні стягнення застосовуються органом або посадовою особою, яка має право приймати працівника на роботу. В окремих випадках, визначених законодавством, такі повноваження можуть належати й вищим органам, якщо це передбачено спеціальними статутами чи положеннями.

Працівники, які входять до складу виборного профспілкового органу підприємства, установи чи організації, не можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності без попереднього погодження з профспілковим органом, членами якого вони є. Що стосується керівників профспілкових органів та профорганізаторів, то щодо них необхідна згода вищого за рівнем профспілкового органу.

Законодавство передбачає, що за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Такий підхід узгоджується з конституційним принципом, відповідно до якого особа не може бути двічі притягнута до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення.

Наприклад, якщо працівнику за появу на роботі у стані алкогольного сп'яніння вже було оголошено догану, подальше звільнення за цей самий випадок є неправомірним. Обравши певний вид дисциплінарного стягнення, роботодавець реалізує своє право, і повторне покарання за той самий проступок не допускається [198].

Під час визначення виду стягнення роботодавець повинен враховувати характер і тяжкість порушення, завдану шкоду, обставини його вчинення, а також попередню трудову діяльність працівника. Крім того, застосування будь-якого дисциплінарного заходу можливе лише після всебічного

з'ясування всіх обставин справи, а саме стягнення має бути співмірним вчиненому проступку. Зокрема, звільнення як найсуворіший захід не може застосовуватися одразу за незначне порушення, наприклад одноразове запізнення працівника, який раніше не допускав порушень трудової дисципліни.

Порівняння законодавства України та держав Східної Європи свідчить про спільний підхід до визначення підстав відповідальності неповнолітніх працівників. У всіх розглянутих країнах вони визнаються повноцінними учасниками трудових правовідносин і можуть нести дисциплінарну та матеріальну відповідальність за загальними правилами, зокрема у разі винного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків. Водночас і українське законодавство, і правові системи Польщі, Чехії, Словаччини, Угорщини, Румунії та Сербії виходять із необхідності доведення вини працівника та дотримання встановленої процедури притягнення до відповідальності.

Разом із тим у всіх цих державах простежується чітка тенденція до встановлення підвищених гарантій для неповнолітніх. Йдеться про обмеження щодо видів робіт, заборону залучення до небезпечних чи шкідливих умов, скорочений робочий час і обов'язковий медичний контроль. Подібні положення містяться і в законодавстві України, однак у країнах ЄС вони, як правило, деталізовані більшою мірою та жорсткіше контролюються. Це впливає і на питання відповідальності: якщо порушення трудової дисципліни пов'язане з неналежними умовами праці, відповідальність здебільшого покладається на роботодавця.

Відмінності проявляються також у процедурних аспектах. У низці держав Східної Європи значну роль відіграє участь законних представників неповнолітнього (батьків або опікунів), зокрема при укладенні трудового договору або припиненні трудових відносин. В українському праві така участь передбачена, але не завжди має вирішальне значення при притягненні до

дисциплінарної відповідальності. Крім того, у країнах ЄС ширше застосовується принцип пропорційності та індивідуалізації відповідальності з урахуванням віку, рівня розвитку та обставин вчинення проступку.

Загалом можна зробити висновок, що як в Україні, так і в державах Східної Європи відповідальність неповнолітніх працівників має не стільки каральний, скільки виховний характер. Однак у законодавстві країн Європейського Союзу більш чітко простежується орієнтація на превенцію порушень і захист прав молоді через покладення ширшого кола обов'язків на роботодавця. Це свідчить про доцільність подальшого вдосконалення українського законодавства у напрямі посилення гарантій неповнолітніх у трудових правовідносинах.

### **Висновки до розділу 3**

Порівняльно-правове дослідження регулювання робочого часу неповнолітніх в Україні та країнах Східної Європи дозволяє сформулювати низку узагальнених висновків. Передусім слід зазначити, що українська модель, закріплена в Кодексі законів про працю України, базується на принципі підвищеного захисту праці осіб, які не досягли повноліття, та передбачає диференціацію тривалості робочого часу залежно від віку працівника. Встановлення скороченої тривалості робочого тижня 36 годин для осіб віком від 16 до 18 років і 24 години для осіб віком від 15 до 16 років, що свідчить про орієнтацію законодавця на забезпечення пріоритету освіти та гармонійного фізичного розвитку дитини. Такий підхід узгоджується із загальноєвропейською практикою розмежування правового статусу молодих працівників за віковими критеріями.

Крім того, у більшості досліджених держав, зокрема в Сербії, Угорщині та Чехії, встановлюється єдина гранична тривалість робочого часу для осіб до 18 років, яка зазвичай становить до восьми годин на день і 35-40 годин на тиждень. Натомість у Румунії передбачено більш обмежувальний режим не більше шести годин на день і тридцяти годин на тиждень. У цьому контексті українське законодавство можна охарактеризувати як таке, що містить помірно захисні норми, оскільки воно передбачає скорочену тривалість робочого часу для неповнолітніх.

Водночас у всіх проаналізованих правових системах простежується спільність базових гарантій: заборона залучення неповнолітніх до нічної та надурочної роботи, недопустимість виконання важких і небезпечних робіт, обов'язковість медичних оглядів, а також забезпечення спеціальних умов охорони праці. Наявність таких положень свідчить про впровадження міжнародних стандартів у сфері захисту дитячої праці та про поступову гармонізацію національних правових систем із європейськими підходами.

Сучасне розуміння права на відпочинок у трудовому праві виходить за межі традиційного протиставлення робочого часу та часу відпочинку. Обґрунтованим є підхід, відповідно до якого структура часу працівника має дворівневий характер: на першому рівні він поділяється на робочий і позаробочий, а на другому - позаробочий час диференціюється на власне час відпочинку та інші випадки звільнення від виконання трудових обов'язків. Такий підхід дозволяє точніше відобразити правову природу різних форм звільнення від роботи та уникнути їх ототожнення з відпочинком як процесом відновлення працездатності.

Порівняльний аналіз законодавства різних держав дозволяє виявити як спільні підходи, так і національні особливості у регулюванні відпусток неповнолітніх. Спільною рисою є закріплення мінімальних гарантій щорічної оплачуваної відпустки та заборона її заміни грошовою компенсацією, окрім випадків припинення трудових відносин. Водночас відмінності проявляються у тривалості відпустки та характері додаткових гарантій: наприклад, в Україні та Молдові встановлено підвищену тривалість відпустки для неповнолітніх (31 та щонайменше 32 календарні дні відповідно), тоді як у Румунії чи Угорщині така гарантія реалізується через надання додаткових днів до базової відпустки. У ряді країн, зокрема Чехії та Угорщині, особливий акцент робиться на обов'язку роботодавця забезпечити фактичне використання відпустки, що підсилює її соціальну функцію. Такий підхід підтверджує, що відпустка розглядається не лише як елемент трудового договору, а і як інструмент охорони здоров'я, розвитку та соціального становлення молоді.

У період воєнного стану надання більшості видів відпусток понад щорічну основну може здійснюватися за рішенням роботодавця без збереження заробітної плати. При цьому невикористані дні таких відпусток переносяться на час після завершення воєнного стану або, за рішенням роботодавця, також можуть бути надані без оплати. Такий підхід свідчить про розширення дискреції роботодавця у питаннях відпусток і водночас загострює

проблему забезпечення реального змісту права працівника на відпочинок. З одного боку, ч. 8 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає що до неповнолітніх не застосовуються ч. 1, 2 та 5, які дозволяють збільшити тривалість робочого часу до 60 годин та 40 годин для скороченої тривалості на об'єктах критичної інфраструктури, а також скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин. Для неповнолітніх варто також зберегти гарантії по відпусткам, тому ми пропонуємо ч.8 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» викласти у такій редакції: «Норми частин першої, другої, п'ятої та шостої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх».

Порівняння законодавства України та держав Східної Європи свідчить про спільний підхід до визначення підстав відповідальності неповнолітніх працівників. У всіх розглянутих країнах вони визнаються повноцінними учасниками трудових правовідносин і можуть нести дисциплінарну та матеріальну відповідальність за загальними правилами, зокрема у разі винного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків. Водночас і українське законодавство, і правові системи Польщі, Чехії, Словаччини, Угорщини, Румунії та Сербії виходять із необхідності доведення вини працівника та дотримання встановленої процедури притягнення до відповідальності.

Разом із тим у всіх цих державах простежується чітка тенденція до встановлення підвищених гарантій для неповнолітніх. Йдеться про обмеження щодо видів робіт, заборону залучення до небезпечних чи шкідливих умов, скорочений робочий час і обов'язковий медичний контроль. Подібні положення містяться і в законодавстві України, однак у країнах ЄС вони, як правило, деталізовані більшою мірою та жорсткіше контролюються. Це впливає і на питання відповідальності: якщо порушення трудової дисципліни пов'язане з неналежними умовами праці, відповідальність здебільшого покладається на роботодавця.

Відмінності проявляються також у процедурних аспектах. У низці держав Східної Європи значну роль відіграє участь законних представників неповнолітнього (батьків або опікунів), зокрема при укладенні трудового договору або припиненні трудових відносин. В українському праві така участь передбачена, але не завжди має вирішальне значення при притягненні до дисциплінарної відповідальності. Крім того, у країнах ЄС ширше застосовується принцип пропорційності та індивідуалізації відповідальності з урахуванням віку, рівня розвитку та обставин вчинення проступку.

Отже, можна констатувати, що правове регулювання робочого часу неповнолітніх в Україні загалом відповідає європейським стандартам і за рівнем гарантій не поступається державам Східної Європи. Водночас подальша гармонізація може бути спрямована на уточнення механізмів контролю за дотриманням обмежень робочого часу.

## ВИСНОВКИ

1. Проведений аналіз дозволив нам у генезі правових засад регулювання праці неповнолітніх у європейських державах виокремити такі періоди: 1) первинний етап, що характеризується початковими спробами регулювати працю дітей через інститут учнівства та виробничого навчання (з найдавніших часів, зокрема у стародавньому Єгипті, Вавилоні, Римі, етап тривав до середньовіччя); 2) середньовічний етап (із XIII до XVIII століття, характеризується розвитком ремісничих цехів, поширеного професійного навчання неповнолітніх, що могло тривати до семи років, а також прийняттям ремісничих статутів, які мали на меті забезпечити більш рівний доступ до професійного учнівства); 3) етап першої трансформації під впливом промислової революції (із XVIII до кінця XIX століття, характеризується змінами у професійному навчанні та залученні неповнолітніх, здобуття ними STEM освіти та навичок, у вказаний період були прийняті у європейських державах перші спеціалізовані законодавчі акти, що обмежували застосування праці неповнолітніх); 4) етап становлення міжнародних стандартів регулювання праці неповнолітніх та захисту їх прав (період впродовж XX століття, і розпочався із заснування Міжнародної асоціації з трудового законодавства для сприяння положенням про дитячу працю у 1900 році, характеризується прийняттям низки міжнародних конвенцій що гарантують обмеження застосування праці неповнолітніх, а також їх захист); 5) сучасний етап (кінець XX століття – триває досі, характеризується боротьбою із окремими проявами порушень та неправомірного залучення до праці неповнолітніх, ризиками цифровізації та кіберексплуатації неповнолітніх працівників).

2. Встановлено, що для подолання проблеми примусової праці, у тому числі серед дітей МОП бачить такі шляхи:

а) гарантувати повагу до свободи працівників об'єднуватися та вести колективні переговори, що є невід'ємною частиною світу, вільного від

примусової праці, оскільки дозволяють працівникам висловлювати колективний голос для захисту своїх спільних інтересів та вести колективні переговори щодо безпечної та гідної роботи, таким чином створюючи робочі місця, які до ризиків примусової праці. Ці права є важливими передумовами для соціального діалогу, який, у свою чергу, має вирішальне значення для побудови довгострокових, заснованих на консенсусі рішень проблеми примусової праці. Наразі працівники у більшій частині світу, та переважна більшість працівників у неформальній економіці – як мігранти, так і громадяни країни – не мають представницького та колективного голосу.

б) Поширити соціальний захист, включаючи мінімальні пільги, на всіх працівників та їхні сім'ї, щоб пом'якшити соціально-економічну вразливість, яка лежить в основі значної частини примусової праці, та забезпечити працівників базовим гарантованим доходом, щоб вони могли відмовлятися від роботи, яка є образливою, та звільнитися з роботи, яка такою стала. Важливо, щоб соціальний захист також забезпечував інклюзивне, справедливе та недискримінаційне охоплення мігрантів.

в) Сприяти справедливому та етичному найму, щоб захистити працівників від образ, зловживань та шахрайства під час процесу працевлаштування, включаючи стягнення вимагацьких комісій та пов'язаних з цим витрат недобросовісними агентствами з працевлаштування та посередниками у сфері праці.

г) Зміцнити охоплення та можливості державних інспекцій праці, щоб вони могли виявляти та вживати заходів щодо порушень трудового законодавства, перш ніж вони переростуть у примусову працю, могли підвищувати обізнаність про ризики примусової праці та зобов'язання роботодавців щодо дотримання вимог, а також могли оперативно виявляти та передавати фактичні випадки примусової праці.

д) Забезпечити захист осіб, звільнених від примусової праці, шляхом надання негайної допомоги, реабілітації та довгострокових сталих рішень,

щоб вони могли успішно відновитися та уникнути повторної віктимізації. Особливу увагу слід приділити дітям, мігрантам та жертвам торгівлі людьми.

е) Забезпечити доступ до засобів правового захисту для осіб, звільнених від примусової праці, щоб допомогти їм компенсувати наслідки їхнього перебування під примусовою працею та допомогти у відновленні. Засоби правового захисту включають компенсацію за матеріальну шкоду (наприклад, медичні витрати, несплачену заробітну плату, судові витрати та втрату заробітку) або за моральну шкоду (наприклад, біль та емоційні страждання).

є) Забезпечити належне правозастосування, щоб притягнути винних до відповідальності та протидіяти злочинам примусової праці.

3. Обґрунтовано, що на міжнародному офіційному рівні питання врегулювання праці дітей розпочалися із Берлінської міжнародної конференції праці, яка відбулася в 1890 році, яка з одного боку не завершилася досягненням згоди щодо стандартів, у тим стала поштовхом для ряду наступних важливих міжнародних заходів. Загалом, становлення міжнародних стандартів захисту неповнолітніх працівників та заборона дитячої праці пройшла таку періодизацію своєї генези: 1) перший етап від 1890 року до 1918 року (початковий етап, який характеризується початком дискусій на міжнародному рівні про потребу регулювання праці неповнолітніх і заборону їх залучення до небезпечних та важких робіт); 2) другий етап від 1919 року до 1972 р. (базовий етап, що розпочався із створення МОП та характеризується переважно поступовим обмеженням праці неповнолітніх); 3) третій етап від 1973 року до 1998 р. (наступний етап розпочався із прийняття Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу від 26.06.1973 № 138 та тривав до початку глобалізаційних процесів); 4) сучасний етап, розпочався з 1999 року та триває досі (початок цього етапу пов'язуємо з прийняттям Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17.06.1999 № 182, триває досі та характеризується у аспекті глобальної справедливості приведення правозастосування у всіх державах до вимог

універсальних міжнародних стандартів задля викорінення всіх форм дитячої праці).

4. Порівняльно-правовий аналіз законодавства України, Польщі, Молдови, Словаччини, Сербії, Румунії, Угорщини та Чехії у сфері укладення трудових договорів з неповнолітніми працівниками показав, що у всіх досліджених державах простежується єдність базового легального підходу до мінімального віку допуску до праці, який здебільшого встановлюється на рівні 15-16 років. При цьому 16 років розглядається як загальний вік набуття повної трудової правосуб'єктності в Україні, Польщі, Румунії, Угорщині та Молдові, тоді як 15 років встановлено у Чехії, Словаччині та Сербії. При цьому знижений вік для працевлаштування неповнолітніх з 15 років (у Молдові, Угорщині, Румунії, Словаччині та Польщі) чи з 14 років (Україні, Чехії) допустимий тільки за наявності письмової згоди батьків або законних представників, наявності різних обмежуючих умов (наприклад, завершення обов'язкової шкільної освіти, коли робота не заважає здобуттю освіти та розвитку, виконання лише легкої роботи і т.п.). За загальним правилом, працевлаштування осіб молодше 15 років (чи 14 років) заборонено у більшості держав, за винятком особливих випадків (культура, мистецтво, спорт) із спеціальними дозволами чи регулюванням. Такий підхід відповідає міжнародним стандартам, насамперед Конвенціям МОП та відображає баланс між правом дитини на працю та обов'язком держави забезпечувати її належний розвиток.

5. Обов'язковість письмової форми трудового договору з неповнолітнім є універсальною вимогою в усіх аналізованих державах. Письмовий договір виконує не лише формально-юридичну, а й захисну функцію, оскільки фіксує істотні умови праці та дозволяє державним органам здійснювати ефективний контроль за дотриманням прав неповнолітніх працівників. У ряді країн укладення договору без дотримання письмової

форми тягне за собою недійсність або юридичну відповідальність роботодавця.

6. Згода батьків або законних представників є ключовою умовою укладення трудового договору з особами, які не досягли 18 років, у більшості досліджених держав (Україна, Молдова, Сербія, Румунія, Угорщина). У цьому контексті згода виконує функцію додаткової гарантії захисту інтересів дитини, компенсуючи обмежену цивільну дієздатність неповнолітнього. Водночас у деяких державах (Словаччина, Чехія) обмеження пов'язані не із згодою батьків, а із фактом завершення обов'язкового навчання, що свідчить про різні моделі гарантій прав неповнолітніх працівників у державах Східної Європи.

7. Характерною рисою всіх розглянутих правових систем є посилений охоронний режим праці неповнолітніх, який проявляється у скороченій тривалості робочого часу, забороні нічної та надурочної роботи, а також обмеженні залучення до важких, шкідливих або небезпечних робіт. У країнах ЄС (Польща, Словаччина, Румунія, Угорщина, Чехія) ці положення значною мірою уніфіковані під впливом директив Європейського Союзу, тоді як у інших державах Східної Європи (Україна, Молдова, Сербія) вони імплементуються через національні норми з урахуванням міжнародних стандартів.

8. Важливою спільною гарантією є обов'язковість попереднього медичного огляду для неповнолітніх працівників, який має на меті запобігання шкоді їхньому фізичному та психічному здоров'ю. У деяких державах (Сербія, Молдова) медичний висновок прямо визначається як умова законності укладення трудового договору, що підкреслює пріоритет охорони здоров'я дитини над економічними інтересами роботодавця.

9. Порівняльно-правове дослідження регулювання робочого часу неповнолітніх в Україні та країнах Східної Європи дозволяє зазначити, що українська модель, закріплена в Кодексі законів про працю України, базується на принципі підвищеного захисту праці осіб, які не досягли повноліття, та

передбачає диференціацію тривалості робочого часу залежно від віку працівника. Встановлення скороченої тривалості робочого тижня 36 годин для осіб віком від 16 до 18 років і 24 години для осіб віком від 15 до 16 років, що свідчить про орієнтацію законодавця на забезпечення пріоритету освіти та гармонійного фізичного розвитку дитини. Такий підхід узгоджується із загальноєвропейською практикою розмежування правового статусу молодих працівників за віковими критеріями. У більшості досліджених держав, зокрема в Сербії, Угорщині та Чехії, встановлюється єдина гранична тривалість робочого часу для осіб до 18 років, яка зазвичай становить до восьми годин на день і 35-40 годин на тиждень. Натомість у Румунії передбачено більш обмежувальний режим не більше шести годин на день і тридцяти годин на тиждень. У цьому контексті українське законодавство можна охарактеризувати як таке, що містить помірно захисні норми, оскільки воно передбачає скорочену тривалість робочого часу для неповнолітніх.

10. У всіх проаналізованих правових системах простежується спільність базових гарантій: заборона залучення неповнолітніх до нічної та надурочної роботи, недопустимість виконання важких і небезпечних робіт, обов'язковість медичних оглядів, а також забезпечення спеціальних умов охорони праці. Наявність таких положень свідчить про впровадження міжнародних стандартів у сфері захисту дитячої праці та про поступову гармонізацію національних правових систем із європейськими підходами.

11. Сучасне розуміння права на відпочинок у трудовому праві виходить за межі традиційного протиставлення робочого часу та часу відпочинку. Обґрунтованим є підхід, відповідно до якого структура часу працівника має дворівневий характер: на першому рівні він поділяється на робочий і позаробочий, а на другому - позаробочий час диференціюється на власне час відпочинку та інші випадки звільнення від виконання трудових обов'язків. Такий підхід дозволяє точніше відобразити правову природу

різних форм звільнення від роботи та уникнути їх ототожнення з відпочинком як процесом відновлення працездатності.

12. Порівняльний аналіз законодавства різних держав дозволяє виявити як спільні підходи, так і національні особливості у регулюванні відпусток неповнолітніх. Спільною рисою є закріплення мінімальних гарантій щорічної оплачуваної відпустки та заборона її заміни грошовою компенсацією, окрім випадків припинення трудових відносин. Водночас відмінності проявляються у тривалості відпустки та характері додаткових гарантій: наприклад, в Україні та Молдові встановлено підвищену тривалість відпустки для неповнолітніх (31 та щонайменше 32 календарні дні відповідно), тоді як у Румунії чи Угорщині така гарантія реалізується через надання додаткових днів до базової відпустки. У ряді країн, зокрема Чехії та Угорщині, особливий акцент робиться на обов'язку роботодавця забезпечити фактичне використання відпустки, що підсилює її соціальну функцію. Такий підхід підтверджує, що відпустка розглядається не лише як елемент трудового договору, а і як інструмент охорони здоров'я, розвитку та соціального становлення молоді.

13. Порівняння законодавства України та держав Східної Європи свідчить про спільний підхід до визначення підстав відповідальності неповнолітніх працівників. У всіх розглянутих країнах вони визнаються повноцінними учасниками трудових правовідносин і можуть нести дисциплінарну та матеріальну відповідальність за загальними правилами, зокрема у разі винного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків. Водночас і українське законодавство, і правові системи Польщі, Чехії, Словаччини, Угорщини, Румунії та Сербії виходять із необхідності доведення вини працівника та дотримання встановленої процедури притягнення до відповідальності. Відмінності проявляються також у процедурних аспектах. У низці держав Східної Європи значну роль відіграє участь законних представників неповнолітнього (батьків або опікунів),

зокрема при укладенні трудового договору або припиненні трудових відносин. В українському праві така участь передбачена, але не завжди має вирішальне значення при притягненні до дисциплінарної відповідальності. Крім того, у країнах ЄС ширше застосовується принцип пропорційності та індивідуалізації відповідальності з урахуванням віку, рівня розвитку та обставин вчинення проступку.

14. Для удосконалення українського законодавства пропонуємо внести такі зміни до КЗпП України:

- статтю 187 КЗпП України «Права неповнолітніх у трудових правовідносинах» доповнити новою частиною такого змісту:

«Для неповнолітніх працівників передбачено такі правові режими праці: рання трудова соціалізація (працівники віком 14-15 років, які залучаються виключно до легкої праці, якщо при цьому гарантується можливість здобуття освіти, праця не шкодить психофізіологічному розвитку та наявна письмова згода обох батьків; професійна адаптація (працівники віком з 16 до 18 років, які працевлаштовуються за власним бажанням та мають спеціальні гарантії захисту, передбачені законодавством для неповнолітніх працівників); винятковий режим праці для осіб до 14 років (для окремих випадків із віку працевлаштування, який дозволений законом у творчій, спортивній, рекламній та іншій подібній діяльності, тільки при наявності письмової згоди обох батьків та дозволу органу опіки і піклування, що видається у випадку, якщо така робота не суперечить найкращим інтересам дитини, гарантує здобуття освіти, не шкодить психофізіологічному розвитку дитини).

- статтю 51 КЗпП України «Скорочена тривалість робочого часу» доповнити новою частиною такого змісту:

«Сумарне тижневе навантаження робочого часу неповнолітніх працівників у канікулярний та навчальний періоди не може перевищувати 12 годин/тиждень для працівників до 16 років, та 24 години/тиждень для працівників 16-18 років».

- статтю 38 КЗпП України «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» доповнити новою частиною такого змісту:

«Неповнолітній працівник має право в односторонньому порядку розірвати трудовий договір з будь-яких підстав та в день, в який просить неповнолітній працівник».

- ч.8 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» викласти у такій редакції: «Норми частин першої, другої, п'ятої та шостої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх».

Крім того, необхідно у проєкт Трудового кодексу внести зміни та передбачити норму про обов'язкове збереження заробітної плати для неповнолітніх працівників, для цього ч. 2 ст. 85 проєкту ТК, слід доповнити новим реченням такого змісту: «Відсторонення від роботи неповнолітнього працівника застосовується із збереження заробітної плати повністю чи частково, у розмірі не менше 50% середньої заробітної плати, з виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Apprenticeship. URL: <https://www.britannica.com/topic/apprenticeship> (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).
2. Child Labor. URL: <https://www.history.com/articles/child-labor> (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).
3. Michael Thomas Sadler. URL: <https://www.britannica.com/biography/Michael-Thomas-Sadler> (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).
4. Factory Act United Kingdom, 1833. URL: <https://www.britannica.com/event/Factory-Act-United-Kingdom-1833> (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).
5. Anthony Ashley Cooper, 7th earl of Shaftesbury. URL: <https://www.britannica.com/biography/Anthony-Ashley-Cooper-7th-earl-of-Shaftesbury> (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).
6. Richard Oastler. British industrial reformer. URL: <https://www.britannica.com/biography/Richard-Oastler> (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).
7. Elekes Dóra. Gyermekmunka a hosszú 19. században Németországban. URL: <https://blszk.sze.hu/images/Elekes-D%C3%B3ra.pdf> (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).
8. Defending Prussian Social Policy: The Child Labor Law of 1839. URL: <https://www.h-net.org/reviews/showrev.php?id=11358> (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).
9. Elisabeth Anderson. Ideas in action: The politics of Prussian child labor reform, 1817-1839. URL: [https://archive.nyu.edu/bitstream/2451/64432/2/Anderson\\_Ideas\\_in\\_Action\\_TheorySociety.pdf](https://archive.nyu.edu/bitstream/2451/64432/2/Anderson_Ideas_in_Action_TheorySociety.pdf) (дата звернення: 14 листопада 2024 р.).

10. Child Labor in Germany: In Rittersgrün in the Ore Mountains, Children Produce Pillow Lace in the Cottage Industry. URL: [https://ghdi.ghi-dc.org/sub\\_image.cfm?image\\_id=2239](https://ghdi.ghi-dc.org/sub_image.cfm?image_id=2239) (дата звернення: 18 листопада 2024 р.).
11. Labor Unrest in Breslau (March 22, 1847). URL: [https://ghdi.ghi-dc.org/sub\\_image.cfm?image\\_id=2240](https://ghdi.ghi-dc.org/sub_image.cfm?image_id=2240)(дата звернення: 18 листопада 2024 р.).
12. Portrait of Louise Otto (1892). URL: [https://ghdi.ghi-dc.org/sub\\_image.cfm?image\\_id=567](https://ghdi.ghi-dc.org/sub_image.cfm?image_id=567)(дата звернення: 18 листопада 2024 р.).
13. Абдель Фатах А. С. Історія дитячої праці та її законодавчого регулювання в ХІХ столітті. *Правовий часопис Донбасу*. 2020. № 1 (70). С. 40-43.
14. Les enfants, au travail ! URL: <https://www.lhistoire.fr/les-enfants-au-travail>(дата звернення: 18 листопада 2024 р.).
15. Child Forced Labourers in National Socialist Germany and German Occupied Eastern Europe, 1939-1945. URL: <https://gtr.ukri.org/projects?ref=AH%2FJ003891%2F1#:~:text=During%20the%20Second%20World%20War,as%20domestics%20in%20German%20households>. (дата звернення: 21 листопада 2024 р.).
16. Bihari Dániel. Hatévesen már dolgoztatták a gyerekeket. URL: <https://24.hu/tudomany/2014/02/23/hat-evesen-mar-dolgoztattak-a-gyerekeket/>(дата звернення: 21 листопада 2024 р.).
17. Gyermekmunka elleni világnap. URL: [https://hu.wikipedia.org/wiki/Gyermekmunka\\_elleni\\_vil%C3%A1gnap#hely:Reader's\\_Digest%CB%90\\_Mindennapi\\_%C3%A9let\\_az\\_%C3%B3kort%C3%B3l\\_napjainkig;\\_2006,\\_61.\\_o.](https://hu.wikipedia.org/wiki/Gyermekmunka_elleni_vil%C3%A1gnap#hely:Reader's_Digest%CB%90_Mindennapi_%C3%A9let_az_%C3%B3kort%C3%B3l_napjainkig;_2006,_61._o.) (дата звернення: 21 листопада 2024 р.).
18. Dr. Chyzer Béla. A Gyermekmunka Magyarországon. Budapest, 1909. P. 32-41. URL: [https://mtda.hu/books/a\\_gyermekmunka.pdf](https://mtda.hu/books/a_gyermekmunka.pdf)(дата звернення: 21 листопада 2024 р.).

19. Vladimír Jancura. Diet'a a práca: od hrdlačiny k ničnerobeniu? URL: <https://zurnal.pravda.sk/neznama-historia/clanok/514237-dieta-a-praca-od-hrdlaciny-k-nicnerobeniu/> (дата звернення: 21 листопада 2024 р.).
20. Товт Т.О. Генеза правових засад регулювання праці неповнолітніх в окремих європейських державах. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Випуск № 3. Ч. 1. С. 564-568. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/06/88.pdf>. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.86> (дата звернення: 21 листопада 2024 р.).
21. Praca dzieci dawniej. URL: <https://zpe.gov.pl/a/przeczytaj/DB3e9ENOr> (дата звернення: 27 листопада 2024 р.).
22. 1 czerwca Dzień Dziecka. Czy dzieci mogą pracować? URL: <https://kadry.infor.pl/kodeks-pracy/mlodociani/5756174,1-czerwca-dzien-dziecka-czy-dzieci-moga-pracowac.html>(дата звернення: 27 листопада 2024 р.).
23. Gheorghe Bunescu. Antologia Legilor Inv Atamantului Din Romania. 2004. URL: [https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2019/01/antol\\_leg\\_ro\\_2004.pdf](https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2019/01/antol_leg_ro_2004.pdf)(дата звернення: 27 листопада 2024 р.).
24. Exploatarea copilului prin muncă. URL: [https://ro.wikipedia.org/wiki/Exploatarea\\_copilului\\_prin\\_munc%C4%83](https://ro.wikipedia.org/wiki/Exploatarea_copilului_prin_munc%C4%83)(дата звернення: 29 листопада 2024 р.).
25. Copiii – forță de muncă ieftină. URL: <https://semneletimpului.ro/social/copii/copiii-forta-de-munca-ieftina.html> (дата звернення: 10 грудня 2024 р.).
26. Goulart, P.V., Sobreira, N., Ferrittu, G. et al. What Led to the Decline of Child Labour in the European Periphery? A Cointegration Approach with Long Historical Data. *Soc Indic Res*. 2024. 172. P. 765–801. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-024-03315-w> (дата звернення: 10 грудня 2024 р.).

27. Child labour law. URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/Child\\_labour\\_law](https://en.wikipedia.org/wiki/Child_labour_law) (дата звернення: 17 грудня 2024 р.).

28. Fair Labor Standards Act: A law aimed at protecting workers. URL: <https://www.britannica.com/money/Fair-Labor-Standards-Act>(дата звернення: 17 грудня 2024 р.).

29. Child Labor in America: History, Policy, and Legislative Issues. URL: <https://www.everycrsreport.com/reports/RL31501.html>(дата звернення: 17 грудня 2024 р.).

30. Mary E. Miller. Historical Background of the Child Labor Regulations: Strengths and Limitations of the Agricultural Hazardous Occupations Orders. Journal of Agromedicine. April 2012. URL: [https://www.researchgate.net/publication/223971547\\_Historical\\_Background\\_of\\_the\\_Child\\_Labor\\_Regulations\\_Strengths\\_and\\_Limitations\\_of\\_the\\_Agricultural\\_Hazardous\\_Occupations\\_Orders](https://www.researchgate.net/publication/223971547_Historical_Background_of_the_Child_Labor_Regulations_Strengths_and_Limitations_of_the_Agricultural_Hazardous_Occupations_Orders)(дата звернення: 19 грудня 2024 р.).

31. Товт Т. О. Становлення гарантій щодо захисту праці неповнолітніх у США / Проблеми правового регулювання забезпечення особистих немайнових прав особи та прав на віртуальні активи в умовах цифровізації: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, 10 квітня 2025 р., Ужгород-Піза. 2025. С. 171-173.

32. Child labour in Germany. URL: <https://pronats.org/en/information/childhood-and-work/child-labour-in-germany>(дата звернення: 19 грудня 2024 р.).

33. Le Travail des Enfants en France : Cadre juridique, situations de fait et propositions pour le travail des jeunes de moins de 18 ans. URL: <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/984001923.pdf>(дата звернення: 21 грудня 2024 р.).

34. Luttons contre le travail des enfants dans le monde. URL: <https://www.france-parrainages.org/international/nos-actions-humanitaires-pour-lutter-contre-le-travail-des-enfants>(дата звернення: 21 грудня 2024 р.).

35. Travail infantile et exploitation des enfants. URL: <https://www.unicef.fr/convention-droits-enfants/protection/exploitation-des-enfants/>(дата звернення: 21 грудня 2024 р.).

36. History of the ILO. URL: <https://www.ilo.org/about-ilo/history-ilo>(дата звернення: 21 грудня 2024 р.).

37. Albert Thomas. URL: Director of the International Labour Organization, 1919-1932. <https://www.ilo.org/resource/other/albert-thomas>(дата звернення: 21 грудня 2024 р.).

38. ILO Constitution. 2021. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaration](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration)(дата звернення: 22 грудня 2024 р.).

39. Конвенція про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень N 1 від 29.10.1919. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_155#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155#Text)(дата звернення: 22 грудня 2024 р.).

40. Конвенція МОП N 2 про безробіття від 29.10.1919. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143#Text)(дата звернення: 22 грудня 2024 р.).

41. Конвенція про зайнятість жінок до та після пологів N 3 від 29.10.1919. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_315#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_315#Text)(дата звернення: 22 грудня 2024 р.).

42. Конвенція про працю жінок у нічний час від 29.10.1919 № 4. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_080#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_080#Text)(дата звернення: 22 грудня 2024 р.).

43. Конвенція про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості № 5 від 29.10.1919. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_109#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_109#Text) (дата звернення: 22 грудня 2024 р.).

44. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості від 29.10.1919 № 6. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_079#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_079#Text)(дата звернення: 22 грудня 2024 р.).

45. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю від 28.06.1930 № 29. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text)(дата звернення: 23 грудня 2024 р.).

46. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень від 22.06.1935 № 47. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_145#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text)(дата звернення: 23 грудня 2024 р.).

47. Harold Butler. Director of the International Labour Organization, 1932-1938. URL: <https://www.ilo.org/resource/harold-butler>(дата звернення: 23 грудня 2024 р.).

48. Edward Phelan. Director-General of the International Labour Organization, 1941-1948. URL: <https://www.ilo.org/resource/edward-phelan>(дата звернення: 23 грудня 2024 р.).

49. Конвенція Міжнародної організації праці від 11.07.1947 № 81. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text)(дата звернення: 23 грудня 2024 р.).

50. David A. Morse. Director-General of the International Labour Organization, 1948-1970. URL: <https://www.ilo.org/resource/david-morse>(дата звернення: 23 грудня 2024 р.).

51. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення від 28.06.1952 № 102. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text)(дата звернення: 23 грудня 2024 р.).

52. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)(дата звернення: 29 грудня 2024 р.).

53. Товт Т.О. Становлення міжнародних універсальних стандартів регулювання праці неповнолітніх. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2025. Випуск 89: частина 2. С. 217-221. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.32>.

54. Francis Blanchard. Director-General of the International Labour Organization, 1974-1989. URL: <https://www.ilo.org/resource/other/francis-blanchard>(дата звернення: 12 лютого 2025 р.).

55. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу від 26.06.1973 № 138. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text)(дата звернення: 18 лютого 2025 р.).

56. Конвенція ООН про права дитини. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/documents/convention-full>(дата звернення: 19 лютого 2025 р.).

57. Michel Hansenne. Director-General of the International Labour Organization, 1989-1999. URL: <https://www.ilo.org/resource/michel-hansenne>(дата звернення: 19 лютого 2025 р.).

58. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17.06.1999 № 182. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text)(дата звернення: 21 лютого 2025 р.).

59. Juan Somavia. Director-General of the International Labour Organization, 1999-2012. URL: <https://www.ilo.org/resource/juan-somavia>(дата звернення: 21 лютого 2025 р.).

60. Guy Ryder. URL: <https://www.ilo.org/resource/other/guy-ryder>(дата звернення: 21 лютого 2025 р.).

61. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)(дата звернення: 21 лютого 2025 р.).

62. IPEC+ Global Flagship Programme. Towards a world free from child labour and forced labour. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40ipcc/documents/publication/wcms\\_633435.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipcc/documents/publication/wcms_633435.pdf)(дата звернення: 21 лютого 2025 р.).
63. Global Estimates of Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40ipcc/documents/publication/wcms\\_854795.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipcc/documents/publication/wcms_854795.pdf)(дата звернення: 27 лютого 2025 р.).
64. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0033>(дата звернення: 27 лютого 2025 р.).
65. Proposal for a Directive on the Protection of Young People at Work COM (91) 543. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/young-people-work\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/young-people-work_en)(дата звернення: 12 березня 2025 р.).
66. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the application of Directive 94/33/EC on the protection of young people at work. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/young-people-work\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/young-people-work_en)(дата звернення: 12 березня 2025 р.).
67. Трагнук О.Я., Нечипорук Л.Д. Європейські гарантії та стандарти регулювання праці неповнолітніх працівників. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. №.2. С. 497-501
68. Pavlichenko O., Ostapenko Y., Kryvenko D., Fomina H., & Lets O. Protection of Rights and Freedoms of Minors in Employment: International Law and Experience of Ukraine. *The Age of Human Rights Journal*. 2023. 20, e7114. URL: <https://doi.org/10.17561/tahrj.v20.7114>(дата звернення: 12 березня 2025 р.).

69. Ортинська Н.В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2017. 524 с. URL: <https://ena.lpnu.ua/items/1023212b-1b38-4cf9-b880-9bb767d90bf7>(дата звернення: 12 березня 2025 р.).
70. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>(дата звернення: 12 березня 2025 р.).
71. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>(дата звернення: 17 березня 2025 р.).
72. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>(дата звернення: 17 березня 2025 р.).
73. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>(дата звернення: 17 березня 2025 р.).
74. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>(дата звернення: 17 березня 2025 р.).
75. Кисель А. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 73–78. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2019/10/13.pdf>(дата звернення: 19 березня 2025 р.).
76. Бутинська Р. Я. Особливості охорони праці неповнолітніх: національні тенденції та зарубіжний досвід. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Вип. 2. С.414-420. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/04/61.pdf> ; <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.02.59>
77. Пузирна Н.С. Особливості регулювання праці неповнолітніх: міжнародний досвід для України. *Держава та регіони. Сер. «Право»*. 2018. № 4 (62). С. 69–73

78. Ryszard Kuźma. Whatkind of work can juvenile workers do? 24 maja 2022. URL: <https://solidarnosc.gda.pl/decent-work-is-a-safe-work/decent-work-is-a-safe-work-questions-answers/whatkind-of-work-can-juvenile-workers-do>(дата звернення: 24 березня 2025 р.).

79. Summer Jobs for Teenagers in Poland: Regulations, Restrictions, and Rights. URL: <https://polandinsight.com/summer-jobs-for-teenagers-in-poland-regulations-restrictions-and-rights-32785/>(дата звернення: 24 березня 2025 р.).

80. 18th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of the Republic of Moldova. 2023. URL: <https://rm.coe.int/rap-rcha-md-18-2023/1680aabe65>(дата звернення: 26 березня 2025 р.).

81. Employment of persons under 15 years of age. URL: <https://www.employment.gov.sk/en/labour-employment/labour-code/employer/employment-persons-under-15-years-age.html>(дата звернення: 29 березня 2025 р.).

82. Employment Act ("Off. Herald of RS", Nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-Decision of the CC, 113/2017 and 95/2018 - authentic interpretation). URL: <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml> (дата звернення: 29 березня 2025 р.).

83. Protective measures and working conditions for minors. URL: <https://reges.inspectiamuncii.ro/en/useful-information/protective-measures-and-working-conditions-for-minors> (дата звернення: 12 квітня 2025 р.).

84. Törvény a munka törvénykönyvéről. 2012. évi I. URL: <https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/2012IMT.pdf>(дата звернення: 17 квітня 2025 р.).

85. Товт Т. О. Сучасні проблеми у сфері захисту праці неповнолітніх: порівняльний аспект / Проблеми забезпечення інформаційної безпеки в міжнародному співробітництві: матеріали міжнародної наукової-практичної конференції, 5 вересня 2025 р., Ужгород. 2025. С. 232-235.

86. Zákon ze dne 21. dubna 2006 - zákoník práce. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>(дата звернення: 19 квітня 2025 р.).

87. Теличко О. А. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці молоді. *Право і суспільство*. 2016. № 1(2). С. 59-64.

88. Реус О. С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2003. 19 с.

89. Давидова І.В. Від правочину до гіг-контракту. *Часопис цивілістики*. 2024. Вип. 52. С. 56-59.

90. Гетьманцева Н. Д. Парадигма трудового права / Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 94-річчю з дня народження членкореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. 624 с. С. 21-24.

91. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

92. Пекарська Є. О. Реалізація трудових прав неповнолітніх в Україні: особливості правового регулювання та сучасні виклики Захист прав дитини в умовах військової агресії: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 червня 2025 р.). Одеса : ОДУВС, 2025. 190 с.

93. Проект Трудового кодексу України. 2026. URL: [https://storage.kadroland.com/files/Document/TK.pdf?\\_gl=1\\*twkil8\\*\\_gcl\\_au\\*MTQyNzg0ODYyOS4xNzY4MzczNTkw](https://storage.kadroland.com/files/Document/TK.pdf?_gl=1*twkil8*_gcl_au*MTQyNzg0ODYyOS4xNzY4MzczNTkw)(дата звернення: 29 квітня 2025 р.).

94. The "Flexible Amendment" to the Czech Labor Code takes effect on June 1, 2025 and aims to increase flexibility in Czech labour law. URL:

<https://www.ecovislegal.cz/en/czech-legal-news/changes-to-the-czech-labor-code-in-2025> (дата звернення: 29 квітня 2025 р.).

95. Labour Code. Slovak Republic. Collection of Laws Years 2001 - 2012. Full Wording URL: <https://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf>(дата звернення: 29 квітня 2025 р.).

96. Employment of persons under 15 years of age. URL: <https://www.mpsvr.sk/en/labour-employment/labour-code/employer/employment-persons-under-15-years-age.html>(дата звернення: 30 квітня 2025 р.).

97. Protective measures and working conditions for minors. URL: <https://reges.inspectiamuncii.ro/en/useful-information/protective-measures-and-working-conditions-for-minors/>(дата звернення: 30 квітня 2025 р.).

98. Nineteenth Report on the implementation of the commitments undertaken in the Revised European Social Charter. Submitted by: the Government of Hungary. URL: <https://rm.coe.int/rap-rcha-hun-19-2023/1680aa54fb>(дата звернення: 12 травня 2025 р.).

99. Individual employment relations. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/hungary/individual-employment-relations?utm\\_source=chatgpt.com#Individual-employment-relations-in-Hungary](https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/hungary/individual-employment-relations?utm_source=chatgpt.com#Individual-employment-relations-in-Hungary)(дата звернення: 12 травня 2025 р.).

100. Employment act (Off. Herald of RS", Nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-Decision of the CC, 113/2017 and 95/2018 - authentic interpretation). URL: <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>(дата звернення: 14 травня 2025 р.).

101. Initial report on the implementation of the optional protocol to the Convention of the rights of the child on the sale of children, child prostitution and child pornography for the period 2003 – 2007. URL:

[https://www.ecoi.net/en/file/local/1001195/1228\\_1216040779\\_serbien.pdf](https://www.ecoi.net/en/file/local/1001195/1228_1216040779_serbien.pdf)(дата звернення: 18 травня 2025 р.).

102. Labor Code of the Republic of Moldova. CODE No. 154 of 28-03-2003. URL: <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/64896/MDA-64896%20%28as%20amended%29.pdf>(дата звернення: 21 травня 2025 р.).

103. Про затвердження Положення про навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з важкими роботами і роботами з шкідливими або небезпечними умовами праці: Наказ Держнаглядохоронпраці від 30.12.1994 № 130. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0014-95#Text>(дата звернення: 21 травня 2025 р.).

104. Labour Code. Slovak Republic. 2012. URL: <https://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf>(дата звернення: 21 травня 2025 р.).

105. Working and resting time. URL: [https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/200730/elemente\\_munca\\_English\\_EN.pdf/1cfdc29b-c6bc-4fae-95fc-dafab9f51091](https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/200730/elemente_munca_English_EN.pdf/1cfdc29b-c6bc-4fae-95fc-dafab9f51091)(дата звернення: 21 травня 2025 р.).

106. Венедиктов В. С., Зозуля О. І. До трудового статусу неповнолітніх в Україні: стан та юридичні гарантії. *Право і безпека*. 2002. № 4. С. 89-98.

107. Товт Т.О., Дрогомерецька І.В., Захарчук І.В. Законодавче регулювання захисту прав працівників в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. С. 157-160. URL: [https://lsej.org.ua/10\\_2022/36.pdf](https://lsej.org.ua/10_2022/36.pdf). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/36>(дата звернення: 21 травня 2025 р.).

108. Орлова Т. І. Відповідальність роботодавця за порушення трудових прав неповнолітніх. *Праця і право*. 2023. Вип. 7. С. 27-33. URL: <https://scholar.google.com.ua/scholar?q=orlova+2023>(дата звернення: 26 травня 2025 р.).

109. Данило Саковський, Марина Логінова. Трудові права неповнолітніх: особливості регулювання та відповідальності роботодавця. Матеріали форуму молодих вчених. (ДДУВС, 13 червня 2025 р.). 2025. С. 315-317
110. The History of juvenile justice. Part 1. URL:<https://www.americanbar.org/content/dam/aba/migrated/publiced/features/DYJpart1.authcheckdam.pdf> (дата звернення: 29 травня 2025 р.).
111. Ювенальна юстиція: навчальний посібник / кол. авт.: А. Гусєвтаін.; за заг. ред. Н. Крестовської. Одеса : ОЮІХНУВС, 2006. 190 с.
112. Бліхар В. С., Дробиняк О. В. Філософсько-правовий аналіз інституту ювенальної юстиції: монографія. Хмельницький: ХУУПім. Л. Юзькова, 2020. 320 с.
113. Кисельова О.І., Пахомов В.В. Роль ювенальної юстиції у захисті трудових прав неповнолітніх. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2022. Випуск 32. С. 225-232.
114. Про Концепцію розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні: Указ Президента України від 24.05.2011 № 597/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597/2011#Text>(дата звернення: 29 травня 2025 р.).
115. Про схвалення Національної стратегії захисту прав дитини у сфері юстиції на період до 2028 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2028 роках: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.07.2025 № 708-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/708-2025-%D1%80#Text>(дата звернення: 29 травня 2025 р.).
116. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. Харьков : Консум, 2004. 304 с.
117. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків : Консум, 1998. 400 с.

118. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Видатництво «ФІНН», 2009. 728 с.
119. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення : монографія. НЮАУ ім. Яр. Мудрого. Харків : Золоті сторінки, 2005. 204 с.
120. Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». *Право та інновації*. 2018. 2. 54-59.
121. Глазько Н. М. Теоретичні підходи до визначення поняття трудового договору. Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. Вип. 28. Харків : Нац. ун-т внутр. справ / ун-т внутр. справ Нац.: від. ред. О. М. Бандурка, 2004. С. 330–335.
122. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496.
123. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80–85.
124. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник. 3-тє вид., стер. Київ : Вікар, 2005. 725 с.
125. Русаль Л.М. Юридичні факти у трудовому праві: проблеми припинення індивідуальних трудових правовідосин. *Митна справа*. 2015. No 2(98). Ч. 2. Кн. 1. С. 125-129.
126. Ухвала Верховного Суду України від 01.10.2014 р. у справі № 6-21355св14. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41020442>(дата звернення: 29 травня 2025 р.).
127. Шишлюк В. Р. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю,

умов колективного чи трудового договору як підстава припинення трудового договору / Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнар. наук.-практ. гонф. (19 травня 2017 року) / Редкол.: д.ю.н. І. С. Гриценко (голова), к.ю.н. І. С. Сахарук (відп. ред.) та ін. В 2-х томах. Том 2. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2017. С. 82-84.

128. Прощина О. С. Правове регулювання припинення та розірвання трудових правовідносин з надомними працівниками. *Європейські перспективи*. 2012. № 2. Ч. 2. С. 170-175.

129. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Одеса, 2017. 249 с.

130. Трудове право України: підруч. / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

131. Грекова М. М. Угода сторін як підстава припинення трудового договору: проблеми правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2012. Вип. 19. Том 3. С.14-17.

132. Шишлюк В.Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. № 8. С. 117-123.

133. Д. Кравцов, І. Зіноватна, Ю. Бурнягіна, Н. Орлова, О. Соловйов, О. Конопельцева. Вирішення спорів про припинення трудового договору за угодою сторін. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. 1. № 70. С. 224-230.

134. Living and Working in Poland. Ministry of Family and Social Policy. Warsaw 2022. URL: <https://wieliczka.praca.gov.pl/documents/1842452/4884071/Życie%20i%20praca>

%20w%20Polsce%20-%202022\_wer.%20EN\_7.11.22.pdf(дата звернення: 29 травня 2025 р.).

135. Ending employment. URL: <https://portal.gov.cz/en/informace/ending-employment-INF-17> (дата звернення: 16 червня 2025 р.).

136. Zákonník práce z 2. júla 2001. URL: <https://www.slovlex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20221101.html>(дата звернення: 16 червня 2025 р.).

137. Zakon o radu. ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017, 95/2018 - autentično tumačenje i 109/2025 - dr. zakon). URL: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_radu.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html)(дата звернення: 16 червня 2025 р.).

138. Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. О., Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 125-131.

139. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>(дата звернення: 16 червня 2025 р.).

140. Менів Л. Д. Нові підстави розірвання трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2023. Випуск 76: частина 1. С. 236-242.

141. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с

142. Саленко І. В. Правове регулювання раціонального використання робочого часу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 23 с. 3-4 .

143. Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників. *Вісник Львівського університету. Серія ПРАВО*. Львів. 2002. № 37. С. 337-342.

144. Синчук С. М. Робочий час працівника як умова трудового договору. *Аналітично-порівняльне правознавство*. Випуск N 3, 2025, частина 1. С. 541-545.

145. Case of Bărbulescu v. Romania (App. No. 61496/08): 12.01.2016. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906>. (дата звернення: 16 червня 2025 р.).

146. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 September 2015. Official Journal of the European Union. 03.11.2015. C 363/16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=uriserv%3A0J.C> (дата звернення: 16 червня 2025 р.).

147. Кифяк В. І., Тодорюк С. І., Борис Р. Р. Імплементация сучасних підходів нормування робочого часу на підприємствах. *Ефективна економіка*. 2020. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7569>. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.1.50 (дата звернення: 16 червня 2025 р.).

148. Зоя Малишевська. КЛАСИФІКАЦІЯ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. 82-86.

149. Савченко А.О. Правове регулювання праці професорсько-викладацького складу вищих закладів освіти Міністерства внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.О. Савченко ; Нац. юрид. академія ім. Я. Мудрого. Х., 2000. 237 с

150. Lov om arbejdsmiljø (Beskæftigelsesministeriets lov bekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020) (Working Environment Act № 674 of 25 May 2020). URL:

<https://at.dk/en/regulations/working-environment-act/>.(дата звернення: 23 червня 2025 р.).

151. Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 (Act on Working Environment, Health and Safety in Workplaces, No. 46/1980) від 28 травня 1980 р. URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20No%2046%201980%20with%20subsequent%20amendments%202018.pdf>(дата звернення:26 червня 2025 р.).

152. Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 (Young Workers' Act (998/1993)). URL: [https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1993/en19930998\\_20091571.pdf](https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1993/en19930998_20091571.pdf)(дата звернення:28 червня 2025 р.).

153. Дмитренко Д.О. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку неповнолітніх в Україні та країнах скандинавської правової моделі. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2022. Том 33 (72). № 1. С. 41-46.

154. Labor Code of Republic of Lithuania: Law No IX-926 of 4 June 2002. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2295/Labour>(дата звернення:29 червня 2025 р.).

155. Заборовський В.В., Булеца С.Б., Фрідманська В.І. Правове регулювання робочого часу неповнолітніх в умовах сучасних соціально-економічних викликів: порівняльний аналіз законодавства України та країн ЄС. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2026. №. 1 (91). С. 27-34.

156. Employment Contracts Act / Riigi Teataja. Entry into force 01.07.2009. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>(дата звернення:11 липня 2025 р.).

157. Canada Labour Code / Justice Laws Website. Act current to 2026-03-17 and last amended on 2025-12-12. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/>(дата звернення:11 січня 2026 р.).

158. The Polish Labour Code of 26 June 1974 / International Labour Organization. URL: [https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=45181](https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=45181) (дата звернення: 11 липня 2025 р.).

159. New labour law effective from 1. 6. 2025 (flexinovela). URL: <https://www.hast-ak.com/en/labour-law/new-labour-law-flexinovela/> (дата звернення: 19 липня 2025 р.).

160. Labor Code. Act I of 2012. URL: <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/89886/HUN-89886.pdf> (дата звернення: 19 липня 2025 р.).

161. Protective measures and working conditions for minors. URL: <https://reges.inspectiamuncii.ro/en/useful-information/protective-measures-and-working-conditions-for-minors/> (дата звернення: 19 липня 2025 р.).

162. Трудове право / під ред. В.В. Жернакова. Х. : Одісей, 2000. 624 с.

163. Руснак Л. М., Ковач Я. В. Правове регулювання робочого часу медичних працівників в Україні. *Журнал східноєвропейського права*. 2025. № 130. С. 143-151.

164. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністра праці України від 04.10.2006 № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text> (дата звернення: 11 вересня 2025 р.).

165. Булеца С.Б., Заборовський В.В., Фрідманська В.І. Принцип рівності у регулюванні права на оплату праці неповнолітніх працівників. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2026. Серія ПРАВО. Випуск 93: частина 2. С. 143-147.

166. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 19 с.

167. Конвенція Про щорічні оплачувані відпустки від 24.06.1936 № 52. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_003#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_003#Text) (дата звернення: 11 вересня 2025 р.).

168. Конвенція про оплачувані відпустки (від 24.06.1970 № 132 переглянута у 1970 році). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_022#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text)(дата звернення:11 вересня 2025 р.).

169. Конвенція про оплачувані учбові відпустки від 24.06.1974 № 140. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_261#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_261#Text)(дата звернення:11 вересня 2025 р.).

170. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці від 17.06.1999 № N 182. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text) (дата звернення:11 вересня 2025 р.).

171. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng>(дата звернення:11 вересня 2025 р.).

172. Святкові дні і відпустки у країнах Європи: чи справді українці “гуляють” більше? URL: <https://www.kadrovik.ua/content/svyatkovi-dni-i-vidpustky-u-krayinah-yevropy-chy-spravdi-ukrayinci-gulyayut-bilshe?srsltid=AfmBOory7Xjy3PM1cwyBhKBmH4aL8nsjaE-Y0ntiEJfR4D8oimUX9jeg>(дата звернення:11 вересня 2025 р.).

173. Завгородня В. М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського Союзу та країн-членів. *Правовий вісник Української академії банківської справи*. 2011. № 2(5). URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a15ed34b-5d61-4dc0-b3ae-4efcb59d1641/content> С. 3 (дата звернення:11 вересня 2025 р.).

174. Labour Law Changes 2025. URL: <https://www.expatlaw.cz/post/labour-law-changes-2025>(дата звернення:11 вересня 2025 р.).

175. Labour law in Serbia. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/serbia>(дата звернення: 11 вересня 2025 р.).

176. Labor Code, 13 December 2011. URL: <https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf>(дата звернення: 11 вересня 2025 р.).

177. Labour law in Romania. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/romania2>(дата звернення: 11 вересня 2025 р.).

178. Людмила Корольчук. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 85-90.

179. Колеснік Т. В. Удосконалення законодавства щодо надання відпусток у період дії воєнного стану. *ПРАВОВИЙ ЧАСОПИС ДОНБАСУ*. 2024. № 3(88). С. 16-21.

180. Мирза С.С. Юридична відповідальність нотаріуса за правом України: теоретико-правовий аспект. *Держава та регіони. Право*. 2023. № 2 (80). С. 331–336. DOI <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2023.2.58>.

181. Собакарь А.О. Дисциплінарна відповідальність як різновид юридичної відповідальності державних службовців. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 3. С. 608–611. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-3/140>.

182. Ладіна Л., Веселов М. Правові аспекти професійної відповідальності приватного нотаріуса. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 10. С. 668–670. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-10/161>

183. Теличко О. А., Рекурн В. А. Дисциплінарна відповідальність окремих категорій працівників-правників. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 2. С. 442-449.

184. Андрейчук Т. В. Дисциплінарна відповідальність як гарантія реалізації трудових прав та обов'язків суддями. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С.52-60.

185. Василенко В. М. Дисциплінарна відповідальності суддів України: підстави, порядок та особливості дисциплінарного провадження. *Право і Безпека*. 2011. № 3. С.88-92

186. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права*. 2008. № 2. С. 231-236.

187. Стягнення за порушення трудової дисципліни та порядок їх застосування. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/styagnennya-za-porushennya-trudovoyi-dystsypliny-ta-poryadok-yih-zastosuvannya/>(дата звернення: 23 жовтня 2025 р.).

188. Чи можна притягнути до матеріальної відповідальності неповнолітнього працівника. URL: <https://ips.ligazakon.net/lawnews/doc/NZ253014-chy-mozhna-prytyahnuty-do-materialnoyi-vidprovidalnosti-nepovnlitnoho-pratsivnyka>(дата звернення: 23 жовтня 2025 р.).

189. КЦС ВС роз'яснив підстави та умови застосування дисциплінарного стягнення у вигляді догани за порушення трудової дисципліни. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/979409/>(дата звернення: 29 жовтня 2025 р.).

190. Постанова Верховного Суду від 20 вересня 2023 року у справі № 296/12633/18. URL: [https://reyestr.court.gov.ua/Review/113626811?fbclid=IwAR025Up2uH7FAymOzG2B-pn-DrdEyj732ENxGD\\_TVqgwWuxJfirJlb0b08g](https://reyestr.court.gov.ua/Review/113626811?fbclid=IwAR025Up2uH7FAymOzG2B-pn-DrdEyj732ENxGD_TVqgwWuxJfirJlb0b08g)(дата звернення: 27 листопада 2025 р.).

191. Dismissals and Termination of Employment in Slovakia. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/slovakia>(дата звернення: 15 грудня 2025 р.).

192. Labour legislation in the Czech Republic. URL: [https://mzv.gov.cz/public/5c/58/be/480764\\_369843\\_chap004.pdf](https://mzv.gov.cz/public/5c/58/be/480764_369843_chap004.pdf)(дата звернення: 15 грудня 2025 р.).

193. Employment Law in Poland. Complete Guide 2026. URL: <https://www.dudkowiak.com/employment-law-in-poland>(дата звернення: 15 лютого 2026 р.).

194. Labour of minors in Romania Legal protection and conditions imposed by the legislation. URL: <https://teaha.ro/en/2025/05/07/labour-of-minors-in-romania-legal-protection-and-conditions-imposed-by-the-legislation>(дата звернення: 19 лютого 2026 р.).

195. Давидова І.В. Гарантії захисту майнових прав та компенсації моральної шкоди неповнолітнім працівникам. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2026. № 2 (44). С. 1231-1242.

196. Давидова І.В. Захист майнових і немайнових прав неповнолітніх працівників в умовах цифровізації праці. *Часопис цивілістики*. 2025. Вип. 59. С. 99-104.

197. Working conditions in Hungary. URL: <https://leglobal.law/countries/hungary/employment-law/employment-law-overview-hungary/working-conditions-in-hungary>(дата звернення: 22 лютого 2026 р.).

198. Дисциплінарні стягнення та їх застосування. URL: <https://kvpu.org.ua/news/dystsyplinarni-stiahnennia-ta-ikh-zastosuvannia/>(дата звернення: 24 лютого 2026 р.).

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

#### СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Дрогомерецька І.В., Товт Т.О., Захарчук І.В. Законодавче регулювання захисту прав працівників в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. С. 157-160. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/36>.

2. Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. О., Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 125-131. DOI: <https://doi.org/10.32782/392253>.

3. Товт Т. О. Генеза правових засад регулювання праці неповнолітніх в окремих європейських державах. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 3. Ч. 1. С. 564-568. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.86>.

4. Товт Т. О. Становлення міжнародних універсальних стандартів регулювання праці неповнолітніх. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2025. № 89. Т. 2. С. 217-221. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.32>.

5. Товт Т. О. Трудова правосуб'єктність неповнолітніх працівників: особливості та проблеми у правовому регулюванні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2025. № 92. Т. 2. С. 247-251. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.33>.

*Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

6. Товт Т. О. Сучасні проблеми у сфері захисту праці неповнолітніх: порівняльний аспект / *Проблеми забезпечення інформаційної безпеки в*

*міжнародному співробітництві*: матеріали міжнародної наукової-практичної конференції (05 вересня 2025 р., Ужгород). ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2025. С. 232-235 (форма участі – онлайн).

7. Товт Т. О. Становлення гарантій щодо захисту праці неповнолітніх у США / *Проблеми правового регулювання забезпечення особистих немайнових прав особи та прав на віртуальні активи в умовах цифровізації*: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (10 квітня 2025 р., Ужгород-Піза). Ужгород: ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2025. С. 171-173 (форма участі – онлайн).

8. Tóth T.O. Nyelvi akadálymentesítés a közéletben: miért is fontos?/ Határonkon átnyúló nyelvi akadálymentesítés a közéletben: nemzetközi interdiszceplináris konferencia (2025. november 25.-26., Beregszász), 2025. 52-53 o. (форма участі – очна).

9. Товт Т. О. Нормативні гарантії щодо робочого часу неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи / *Сімейні (родинні) цінності в умовах гібридної війни*: матеріали Всеукраїнського круглого столу (20 грудня 2025 р., м. Одеса). Одеса: Фенікс, 2026. С. 151-154 (форма участі – онлайн).

*Наукові праці, які додатково відображають результати дисертації:*

10. Возняковська К. А., Товт Т. О., Поліщук О. А. Особливості ведення господарської діяльності в умовах війни. *Юридичний бюлетень*. 2022. № 24. С. 25-32. DOI: <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2022.24.03>

Акти впровадження результатів дисертації

**ЗАКАРПАТСЬКИЙ УГОРСЬКИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ФЕРЕНЦА РАКОЦІ ІІ**  
90202 Україна, м. Берегове, пл. Кошута, 6, А/с: 33.  
тел./факс +38(031)412-34-62  
тел.: +38(031)414-28-29  
[egyetem@kme.org.ua](mailto:egyetem@kme.org.ua) / [office@kme.org.ua](mailto:office@kme.org.ua)  
kme.org.ua



**II. RÁKÓCZI FERENC  
KÁRPÁTALJAI MAGYAR EGYETEM**  
90202 Ukrajna, Beregszász, Kossuth tér 6. Pf.33.  
tel./fax. +38(031)412-34-62  
tel.: +38(031)414-28-29  
[egyetem@kme.org.ua](mailto:egyetem@kme.org.ua) / [office@kme.org.ua](mailto:office@kme.org.ua)  
kme.org.ua

«26» березня 2026 р. № 27/2026р.

АКТ

впровадження результатів дисертаційної роботи юрист-консультанта «Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці ІІ», аспірантки ДВНЗ «Ужгородського національного університету»

**Товт Тинде Олександрівни**

Результати дисертаційного дослідження юрист-консультанта «Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці ІІ», аспірантки ДВНЗ «УжНУ» Товт Тинде Олександрівни на тему «Правове врегулювання праці неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи (порівняльно-правовий аспект)», поданого на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 081 «Право», використовуються у діяльності «Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці ІІ», зокрема у правозастосовній та консультаційній роботі, при підготовці внутрішніх нормативних документів, наданні правових висновків і рекомендацій щодо дотримання трудових прав неповнолітніх, а також при розробці заходів, спрямованих на підвищення рівня правової обізнаності та соціального захисту молоді.

**Президент «Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці ІІ»**



Ільдико ОРОС

**Ректор «Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці ІІ»**

Степан ЧЕРНИЧКО

БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД  
ЗА ЗАКАРПАТСЬКИЙ УГОРСЬКИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

90202 Україна,  
м. Берегово, пл. Кошута №6,  
тел./факс (8-031-41)2-34-62  
e-mail: [kmf.alapitvany@kmf.org.ua](mailto:kmf.alapitvany@kmf.org.ua)



KÁRPÁTALJAI MAGYAR  
EGYETEMÉRT  
JÓTÉKONYSÁGI ALAPÍTVÁNY

90202 Ukrajna,  
Beregszász, Kossuth tér 6,  
tel.: (8-031-41)2-34-62  
e-mail: [kmf.alapitvany@kmf.org.ua](mailto:kmf.alapitvany@kmf.org.ua)

«16» березня 2026 р. № 03/UA/2026

### АКТ

**впровадження результатів дисертаційної роботи директорки Благодійного фонду За  
Закарпатський угорський університет, аспірантки ДВНЗ «Ужгородського  
національного університету»  
Товт Тинде Олександрівни**

Результати дисертаційного дослідження директорки Благодійного фонду За Закарпатський угорський університет, аспірантки ДВНЗ «УжНУ» Товт Тинде Олександрівни на тему «Правове врегулювання праці неповнолітніх в Україні та державах Східної Європи (порівняльно-правовий аспект)», поданого на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 081 «Право», використовуються благодійним фондом у практичній діяльності, зокрема при розробці та реалізації програм соціальної підтримки неповнолітніх, підготовці проєктів, спрямованих на захист їхніх трудових прав, наданні правової допомоги та консультацій, а також при формуванні стратегій і заходів у сфері соціального розвитку.

Голова правління Благодійного фонду За Закарпатський угорський університет



Василь БРЕНЗОВИЧ