

## ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА РОБОТИ НЕПОВНОЛІТНІХ

Хімченко С. В.

Автор аналізує чинне законодавство України та досліджує проблемні аспекти працевлаштування неповнолітніх, визначає шляхи підвищення рівня працевлаштування молоді.

Акцентується увага на тому, що норми трудового права, які регламентують суспільні відносини між роботодавцем і найманим неповнолітнім працівником, можуть дотримуватися лише за юридично значущої діяльності суб'єктів таких правовідносин. Пошуки робочого місця, гідних умов праці та відповідність рівня освіти майбутній трудовій діяльності є найбільш гострими й актуальними питаннями для неповнолітніх.

Необхідність визначення проблемних питань працевлаштування неповнолітніх та винайдення шляхів їх вирішення зумовлена насамперед наявністю в них характерних вікових фізіологічних і психологічних особливостей, що визначають їхню підвищену вразливість. Розгляд процедурних особливостей механізму захисту має велике значення для вирішення проблемних питань працевлаштування неповнолітніх.

Нормативні акти, що регулюють правовідносини між роботодавцем та неповнолітнім працівником, покликані забезпечити гідні умови праці та захистити від шкідливих впливів на життя та здоров'я. Вітчизняне законодавство гарантує неповнолітнім працівникам, як і дорослим, певний обсяг прав, як-от права на: безпечні умови праці, відповідно до вимог законодавства; справедливу оплату праці; щорічну відпустку; судовий захист трудових прав та ін.

Автор наголошує на необхідності закріплення на законодавчому рівні найбільш ефективного, такого, що відповідає сучасності, механізму залучення молоді до праці. Держава повинна активно вживати заходів щодо сприяння створенню молодіжних центрів праці та громадських організацій, метою роботи яких було б забезпечення працевлаштування неповнолітніх.

**Ключові слова:** неповнолітні, праця, працевлаштування, молодь, правові норми, законодавство, гідні умови праці, залучення до праці, працівник, роботодавець, найманий неповнолітній працівник, соціальний захист.

Автор, анализируя действующее законодательство Украины, исследует проблемные аспекты трудоустройства несовершеннолетних, определяя пути повышения уровня трудоустройства молодежи.

Акцентируется внимание на том, что правовые нормы, регламентирующие общественные отношения между работодателем и наемным несовершеннолетним работником, могут соблюдаться при юридически значимой деятельности субъектов таких правоотношений. Поиски рабочего места, достойных условий труда и соответствие уровня образования будущей трудовой деятельности являются наиболее острыми и актуальными вопросами для несовершеннолетних.

Необходимость определения проблемных вопросов трудоустройства несовершеннолетних и изобретение путей их решения обусловлена прежде всего характерными для них возрастными физиологическими и психологическими особенностями, определяющими их повышенную уязвимость. Изучение процедурных особенностей механизма

защиты имеет большое значение для решения проблемных вопросов трудоустройства несовершеннолетних.

Нормативные акты, регулирующие правоотношения между работодателем и несовершеннолетним работником, призваны обеспечить достойные условия труда и защитить от вредных воздействий на жизнь и здоровье. Отечественное законодательство гарантирует несовершеннолетним работникам, как и взрослым, определенный объем прав, а именно права на: безопасные условия труда, в соответствии с требованиями законодательства; справедливую оплату труда; ежегодный отпуск; судебную защиту трудовых прав и др.

Автор подчеркивает необходимость закрепления на законодательном уровне наиболее эффективного, соответствующего современности механизма привлечения молодежи к труду. Государство должно активно принимать меры по содействию созданию молодежных центров труда и общественных организаций, целью работы которых является обеспечение трудоустройства несовершеннолетних.

**Ключевые слова:** несовершеннолетние, труд, трудоустройство, молодежь, правовые нормы, законодательство, достойные условия труда, привлечение к труду, работник, работодатель, наемный несовершеннолетний работник, социальная защита.

The author, analyzing the current legislation of Ukraine, examines the problematic aspects of employment of minors and determines ways to increase the level of employment of young people.

The emphasis is placed on the fact that the labor law regulating social relations between the employer and the hired minor employee can only be realized through legally significant activities of the subjects of such legal relations. Finding a workplace, decent working conditions, and meeting the quality of education in future employment are the most acute and topical issues for minors.

The need to identify problematic issues of employment of minors and the identification of ways to solve them is due in the first place to the presence of characteristic age-related physiological and psychological characteristics that determine their increased vulnerability. Consideration of procedural peculiarities of the mechanism of protection is essential for solving the problematic issues of employment of minors.

Regulatory acts regulating the legal relationship between the employer and the minor worker are intended to ensure decent working conditions and to protect against harmful effects on life and health. Domestic legislation guarantees minors, as well as adults, a certain amount of rights, namely the right to: safe working conditions, in accordance with the requirements of the legislation; fair wages annual leave; judicial protection of labor rights, etc.

The author stresses the necessity to consolidate at the legislative level the most effective, the one that corresponds to the present, mechanism of youth involvement in work. The state should actively take measures to promote the creation of youth labor centers and civic organizations whose purpose would be to ensure the employment of minors.

**Key words:** minors, labor, employment, youth, legal norms, legislation, decent working conditions, employment, worker, employer, hired minor worker, social protection.

**Вступ.** На шляху до побудови демократичної правової держави, в умовах глобалізації світової економіки, актуальним є питання щодо працевлаштування та роботи найбільш вразливої категорії населення, такої соціально-демографічної групи, як неповнолітні. Пошуки робочого місця, гідних умов праці та відповідність рівня освіти майбутній трудовій діяльності є найбільш гострими й актуальними питаннями для неповнолітніх.

Вже давно в європейських державах молодь веде боротьбу за гідну роботу, а держава гарантує їй відповідні права та свободи щодо праці. Здебільшого в розвинених країнах батьки залучають неповнолітніх до праці з навчально-виховною метою, однак у нашій державі мотив дещо інший, пов'язаний з обмеженістю навчальних можливостей для молоді.

Трудово-правові норми, які регламентують суспільні відносини між роботодавцем та найманим неповнолітнім працівником, можуть бути дотримані лише за юридично значущої діяльності суб'єктів таких правовідносин. Розгляд процедурних особливостей механізму захисту має велике значення для вирішення проблемних питань працевлаштування неповнолітніх. Необхідність визначення проблемних питань працевлаштування та роботи неповнолітніх, винайдення шляхів їх вирішення зумовлена насамперед наявністю в них характерних вікових, фізіологічних і психологічних особливостей, що визначають їхню підвищену вразливість.

**Постановка завдання.** Деякі проблемні питання щодо працевлаштування та роботи неповнолітніх розглядали такі науковці: М.І. Іншин, К.Р. Рибалко, Л.В. Мединська, О.О. Коваленко, В.І. Прокопенко, Ю.Ю. Івчук та багато інших. Однак на багато запитань так і не знайдено відповідей, чимало проблем залишаються невирішеними.

З огляду на дискусійність та масштабність проблематики працевлаштування неповнолітніх, завданням нашого дослідження буде визначення проблем працевлаштування та роботи неповнолітніх, а також пошук можливих шляхів їх вирішення.

**Результати дослідження.** Праця неповнолітніх (англ. minors employment) – це врегульована трудовим законодавством праця неповнолітніх осіб, що не досягли 18 років [1]. Прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які досягли 14-тирічного віку, допускається за умови надання легкої роботи, яка не шкодить здоров'ю та не порушує процесу навчання, а також за обов'язковою згодою одного з батьків.

Конституція України проголосила право кожного на працю, у ст. 43 встановлено право громадянина на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, тобто право на отримання гарантованої роботи [2].

Чинний Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України встановлює низку заборон щодо залучення до праці осіб, молодше 18-ти років. Так, відповідно до п. п. 1 та 2 ст. 190, забороняється застосування праці осіб молодше 18-ти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; забороняється також залучати осіб молодше 18-ти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. У ст. 192 КЗпП України заборонено залуча-

ти працівників молодше 18-ти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні [3].

Чинні норми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України, зобов'язують до обов'язкового проходження медичного огляду перед працевлаштуванням неповнолітнього; така вимога поширюється на всю територію держави (на навчальні заклади, фізичних та юридичних осіб, що використовують працю молоді, в юком від 14 до 18 років).

У ст. 7 Конвенції Міжнародної організації праці зазначено, що прийом на роботу осіб, які досягли 14-тирічного віку, допускається за наявності таких умов:

а) ці особи повинні бути учнями загальноосвітніх шкіл чи інших навчальних закладів відповідної класифікації;

б) виконувана робота має бути легкою і не завдавати шкоди здоров'ю чи розвитку;

в) робота не повинна завдавати шкоди відвідуваності навчального закладу, порушувати навчальний процес, має виконуватися у вільний від навчання час;

г) отримано згоду одного з батьків або особи, яка його замінює [4].

Отже, КЗпП України гарантує неповнолітнім працівникам, як і дорослим, певний обсяг прав, серед яких такі права:

– на безпечні умови праці, відповідно до вимог законодавства;

– на справедливую оплату праці;

– на щорічну відпустку;

– на судовий захист трудових прав та ін.

Однак варто зазначити, що в час ринкових реформ посилений захист молоді в соціально-трудовах відносинах сприймається досить негативно. Держава повинна активно вживати заходів для сприяння створенню молодіжних центрів праці та громадських організацій, метою роботи яких було б забезпечення працевлаштування неповнолітніх.

Як зазначає М.І. Іншин, освіта є основним чинником забезпечення конкурентоспроможності країни в сучасних умовах, коли виробництво набуває інноваційного характеру. Тому особливий попит серед сучасної молоді мають спеціалізовані навчальні заклади, коледжі (училища), які ведуть підготовку за найбільш потрібними та високооплачуваними професіями та надають одночасно повну середню освіту. У випусників таких навчальних закладів в основному немає проблем, пов'язаних із пошуками роботи в майбутньому [5]. Однак ринок праці переповнений кадрами, спостерігається скорочення робочих місць, а нові практично не створюються. Через відсутність професійних знань та достатнього практичного досвіду реалізувати своє право на працю молоді стає дедалі складніше.

Звідси й впливає проблема відсутності гарантій щодо забезпечення працевлаштування молодого покоління. Виникає необхідність закріплення на законодавчому рівні найбільш ефективного, такого, що відповідає сучасності, механізму залучення молоді до праці.

Р.С. Рибалко зауважує: «<...> Більшість роботодавців воліють мати у своєму підпорядкуванні досвідчених, сумлінних, освічених і, найголовніше, таких працівників, які вже мають стаж роботи. Зрозуміло, що про стаж роботи підлітка, який вперше бажає працевлаштуватися, не може йти мова. Це є великою перешкодою для молоді, адже де можна отримати необхідний стаж

роботи, коли на кожній роботі необхідний той самий стаж? <...>» [6]. Ми вважаємо, що необхідно врегулювати зазначене питання шляхом подовження терміну стажування в закладах освіти для більш поглибленої адаптації до умов праці. Майбутні працівники будуть більше обізнані в професії, здобудуть більше навиків, що підвищить їхню можливість влаштуватися на роботу.

Також поширеним є невиконання законодавчих вимог щодо укладання письмового трудового договору з неповнолітньою особою. Саме в ст. 24 КЗпП України наголошено на його письмовій формі, оскільки закріплення прав та обов'язків сторін надає гарантію молоді на безпечні умови праці. Трапляється багато випадків, коли неповнолітні працюють у тіні, отримують невідповідні заробітну плату, умови праці, нестабільний графік роботи та нефіксований робочий графік. Негативним є не тільки те, що є досить високий ризик залишитися в будь-який час без робочого місця, навіть іноді без оплати праці, також постає проблема працевлаштування на іншу роботу (стаж роботи юридично відсутній). Перекопати майбутнього роботодавця в обізнаності та достатньому професійному рівні неповнолітнього досить складно, за час довгого пошуку іншої роботи наявна загроза втрати професійних навичок, що впливає на фізичне та психічне здоров'я молоді. Тому, на нашу думку, важливо це питання врегулювати через закріплення додаткових норм (не обмежуючись ст. 24 КЗпП України) щодо посилення контролю за роботодавцями стосовно неофіційного працевлаштування неповнолітніх та підвищення рівня відповідальності за порушення таких вимог.

Нерідко від праці неповнолітніх виграють лише роботодавці, які заощаджують на них, уникають додаткових витрат, пов'язаних з оподаткуванням, соціальним страхуванням, маніпулюють оплатою їхньої праці [7, с. 102].

Варто погодитися з тим, що «<...> працевлаштуванню і професійному навчанню молоді повинна приділятися велика увага державних органів, посадових осіб, громадських організацій та інших структур, у сферу діяльності яких входять ці питання <...>»; «<...> необхідно розробляти державні програми із залучення неповнолітніх працівників, прагнути до формування в молодих фахівців реальних очікувань щодо працевлаштування. Важливу роль у цьому питанні відіграє саме держава, яка повинна виділяти для реалізації цих програм необхідні фінансові ресурси <...>» [6].

На нашу думку, щоби неповнолітні змогли реалізувати своє право на працю, держава повинна гарантувати таку можливість не тільки на законодавчому рівні, але й через ефективне функціонування відповідних органів, які покликані контролювати та забезпечувати відповідні умови праці.

Згідно із трудовим законодавством, неповнолітні наділені певними пільгами, дотримання яких обов'язкове:

а) скорочена тривалість робочого часу: працівникам віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; для осіб віком від 15 до 16 років, учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул, – 24 години на тиждень;

б) право на оплату праці за скороченої тривалості щоденної роботи. Водночас заробітна плата працівникам молодше 18-ти років за скороченої тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі,

як і працівникам відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи. Тобто скорочення робочого часу для неповнолітніх означає, що їхній скорочений робочий час оплачується за тією ж тарифною ставкою (тим же посадовим окладом), що й нормальний робочий час дорослого працівника того ж фаху, кваліфікації і за інших рівних умов. Праця працівників молодше 18-ти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їхньої щоденної роботи скорочується порівняно із тривалістю щоденної роботи дорослих працівників (ст. 194 КЗпП України);

в) право на безкоштовний медичний огляд. Усіх неповнолітніх осіб приймають на роботу лише після попереднього медичного огляду. Надалі, до досягнення ними 21-го року, вони щороку підлягають обов'язковому медичному огляду. За особами віком до 21-го року, які вже працюють, на час проходження медичного огляду зберігається середня заробітна плата (ст. 169, 191 КЗпП України);

г) право працівника віком до 18-ти років на щорічну відпустку в зручний для нього час тривалістю 31 календарний день (ст. ст. 75, 195 КЗпП). Це означає, що під час складання графіків надання відпусток власник та профспілковий комітет зобов'язані врахувати зазначену норму. Неповнолітній працівник має бути повідомлений власником про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до початку відпустки (ст. 79 КЗпП України). За перший рік роботи відпустка неповнолітньому має бути надана за його заявою до настання шестимісячного строку безперервної роботи на цьому підприємстві.

Необхідно зобов'язати на законодавчому рівні батьків, усиновителів, піклувальників неповнолітніх, а також державні органи та службових осіб, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, контролювати надання таких пільг неповнолітнім працівникам.

У разі порушення законних інтересів неповнолітніх працівників, зокрема обмеження вищезазначених пільг, батьки та держава мають право вимагати розірвання трудового договору неповнолітніх працівників із роботодавцем. Якщо порушуються законні інтереси неповнолітніх, батьки та держава (відповідні органи) першочергово повинні відреагувати та вжити належних заходів. Проте неповнолітні працівники не завжди обізнані у своїх правах, батьки часто не поінформовані про такі обмеження, а держава не забезпечує належного нагляду. Тому, на нашу думку, необхідно на законодавчому рівні не тільки наділяти пільгами неповнолітніх, але й забезпечити посилення механізму їх реалізації.

Варто зауважити, що рівень злочинності останнім часом досить зріс. Зайнятість неповнолітнього населення держави певним чином відволікає його від незаконних дій (проступків та злочинів). Тому наявна потреба в стимулюванні неповнолітнього населення через заохочувальні виплати, створення професійних спілок підприємницьких ініціатив, підтримку молодіжної політики через фінансування молодіжних програм. Доречно було б законодавчо закріпити норми щодо механізму стимулювання неповнолітніх до працевлаштування. Отже, неповнолітній частині населення необхідне сприяння в поліпшенні умов працевлаштування.

**Висновки.** Отже, особливою категорією працівників є неповнолітні, які вдрізняються віком, соціальним, правовим статусом та умовами праці. Нормативні акти, що регулюють правовідносини між роботодавцем та неповнолітнім працівником, покликані забезпечити гідні умови праці та захистити від шкідливих впливів на життя та здоров'я. На жаль, чинне законодавство не повною мірою забезпечує право на працевлаштування. Зараз наявна низка проблем, вирішення яких потребує зусиль загальнодержавного рівня.

Так, основними проблемами працевлаштування неповнолітніх є:

1) фактична відсутність гарантій забезпечення роботою;

2) недотримання роботодавцями вимог щодо юридичного оформлення неповнолітніх під час працевлаштування;

3) відсутність реального контролю за забезпеченням неповнолітніх працівників відповідними пільгами;

4) неналежне стимулювання неповнолітніх до працевлаштування, що призводить до підвищення рівня злочинності.

Шляхами вирішення проблеми працевлаштування неповнолітніх, на нашу думку, є:

1) закріплення на законодавчому рівні найбільш ефективного, такого, що відповідає сучасності, механізму залучення молоді до праці;

2) доповнення норм додатковими (детальними) вимогами щодо обов'язкового зобов'язання укладання письмового трудового договору з посиленням (суворішим) покаранням;

3) посилення механізму забезпечення суворого контролю з боку батьків та держави за наділенням обов'язкових пільг неповнолітніх працівників;

4) стимулювання неповнолітніх до працевлаштування через заохочувальні виплати та створення професійних спілок підприємницьких ініціатив.

#### Література

1. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Праця\\_неповнолітніх](https://uk.wikipedia.org/wiki/Праця_неповнолітніх).

2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375 (редакція від 6 квітня 2017 р.).

4. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1973 р. № 138.

5. Іншин М.І. Особливості правового регулювання прийняття на роботу молоді. Форум права. 2009. № 1. С. 231-235.

6. Рибалко К.Р. Проблемні аспекти працевлаштування та трудової діяльності неповнолітніх. Наука у контексті сучасних глобалізаційних процесів. Том 4. 2017. С. 50-52.

7. Рыбалкина А.С. Проблемы правового регулирования трудоустройства несовершеннолетних. Молодой ученый. № 6. 2016. С. 101-103.

*Хімченко С. В.,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри господарського,  
трудового права та цивільно-правових дисциплін  
Міжрегіональної академії управління персоналом*