

Парінова А. О.,
здобувачка кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ОСІБ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

PECULIARITIES OF EMPLOYMENT RELATIONS OF PERSONS STUDYING IN GENERAL SECONDARY EDUCATION

Стаття присвячена дослідженню особливостей правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах загальної середньої освіти. Автор зазначає, що українське законодавство встановлює спеціальні умови праці для такої категорії громадян. Досліджено питання праці неповнолітніх та малолітніх дітей як здобувачів загальної середньої освіти та осіб, які працюють. Встановлено перелік гарантій, якими користуються неповнолітні працівники під час реалізації свого права на працю. Висвітлено особливості припинення трудових відносин із неповнолітніми працівниками. Проведено аналіз міжнародно-правових актів, які регулюють відносини в цій сфері, також проаналізовано українське законодавство на предмет відповідності міжнародному. Аналізується питання виникнення правоздатності і дієздатності в неповнолітніх осіб. Автор приходиться до висновку, що наступ мінімального віку, без волевиявлення сторін вступити у трудові правовідносини, не призводить до настання трудової праводієздатності. Автор пропонує вдосконалити процедуру обліку працюючих осіб, яким не виповнилося вісімнадцять років. Вказує, що це сприятиме виявленню проблем у цій сфері (наприклад, несприяття роботодавців в отриманні першого робочого місця, зловживання офіційним прийняттям на роботу та інше), розробці шляхів їх вирішення та вчинення превентивних заходів. Аналізуються причини виникнення дитячої праці. Запропоновано змінити підхід щодо бачення проблем розповсюдження дитячої праці. Зроблено висновок, що існуючі економічні проблеми в поєднанні з відсутністю нормативного регулювання трудових відносин таких малолітніх осіб чинять неабияку шкоду розвитку країни. Автор акцентує увагу на тому, що зайнятість дітей спричинює кризовий стан загальноосвітньої системи. Багато дітей втягуються до найгірших форм дитячої праці, оскільки не мають можливості отримати якісну освіту. Тобто сама відсутність альтернатив найгіршим формам дитячої праці є причиною дитячої праці. Автор робить висновок, що існує нагальна потреба визнання існування проблеми дитячої праці в Україні та розроблення дієвих правових та соціальних заходів її вирішення на державному рівні.

Ключові слова: трудові відносини, малолітні діти, неповнолітні діти, дитяча праця, трудовий договір.

The article is dedicated to the attainment of the specifics of the legal regulation of the work of the business community, as well as to the mortgages of the middle middle class. The author of the law stipulates that Ukrainian legislation establishes special guidelines for such categories of children. A guarantee has been established, incompatible legal requirements are limited by the hour of realizing their right to a legal right. The special characteristics of the working hours of the business community are irreplaceable. The analysis of international legal acts was carried out, in order to regulate the legal activities in the whole sphere, the Ukrainian legislation was also analyzed for the subject of international legal acts. Analyze the nutrition of the winnings of legal capacity and the return of non-recurring services. The author must come before the visit, when the minimum age has come, without voluntarily turning to the right to enter the labor law, do not lead to the instruction of the labor law. The author proponoon thoroughly process the region of prazuuyuchy osb, so that it wasn't possible for him to become seventeen rocky. I have to admit, let's take a look at the problems in the whole field (for example, don't take into account robotic teachers who have been freed from working, I'm more interested in taking more work and more), more in detail. Analyze the reasons for the wisdom of children. It is invoked by the public authorities for the problem of problems of children and children. The gadgets are scattered, and there are serious economic problems associated with the normative regulation of the work of such small business people to repair the unabridged Skoda's development of the country. The author focuses on respect for the fact that children will take part in the crisis camp of the illumination system. Bagato children are drawn into the most naughty forms of children, so as not to be able to deny the possibility of sanctification. Tobto, the very fact that there are alternatives to the best forms of children's praz є the reason for the child prazi. The author is robbing a visitor who wants to meet the need for life and to solve problems of child rights in Ukraine and to devise different legal and social visits to the sovereign state.

Key words: labor reports, low childbirth, non-childbearing, child prazy, labor agreement.

Відповідно до статті 20 Закону 651-XIV особами, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, є учні (вихованці). І, як правило, зарахування учнів до закладів загальної середньої освіти здійснюється з 6 років. Українське законодавство встановлює спеціальні умови праці для такої категорії громадян. Зазвичай галузь трудового права оперує такими поняттями, як «праця неповнолітніх» та «праця дітей». Відповідно до статті 6 Сімейного Кодексу України неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років. А малолітньою вважається дитина до досягнення нею чотирнадцяти років. Тобто теоретично учні, які є неповноліт-

німи дітьми, відповідно до статті 188 КЗпП можуть реалізовувати своє право на працю шляхом вступу у трудові відносини. Однак у сучасних умовах існують непоодинокі випадки праці малолітніх дітей.

Так, проблема дитячої праці існує в усьому світі, як у країнах, що розвиваються, так і в індустріально розвинених країнах. Досвід показує, що дитяча праця завдає серйозної, а іноді і незворотної шкоди як фізичному, так і психічному і соціальному розвитку дитини. Не за віком складні трудові умови залучаються, більшою мірою, діти з найбільш вразливих соціальних верств, із малозабезпечених сімей або неповних сімей, як у сільській місцевості, так і в міс-

ті. Ці діти змушені працювати у шкідливих, а часто і в небезпечних умовах для отримання будь-якого доходу. В умовах переходу до ринкових відносин має місце різкий поділ населення за рівнем доходів. Значною частиною бідних, мають дохід нижче прожиткового мінімуму, є сім'ї з дітьми. У дітей з різних за соціальним станом сімей відсутні рівні можливості в реалізації прав на освіту, розвиток потенційних здібностей та інтересів, а отже, в них відсутні рівні стартові можливості розвитку особистості і подальшого досягнення належного рівня соціально-економічного благополуччя на основі трудової діяльності. Більш того, вони мають обмежений доступ до освіти, послуг охорони здоров'я та джерел доходу. Виникає порочне коло: залучення дітей до праці погіршує їх перспективи у плані отримання освіти, що, у свою чергу, впливає на подальше працевлаштування. У кінцевому рахунку, дитяча праця робить негативний вплив на розвиток людських ресурсів і загальне соціально-економічний розвиток країни.

Цим питанням у науці трудового права завжди приділялась увага, про що свідчать роботи О.А. Абрамової, Б.К. Бегічева, Є.О. Голованової, Д.А. Карпенка, Є.О. Монастирського, Ю.П. Орловського, В.Г. Соїфера, А.Ф. Трошина, А.І. Шебанової, О.М. Ярошенка.

Відразу зазначимо, що Україна ратифікувала низку міжнародних нормативно-правових актів у цій сфері й, відповідно, взяла на себе зобов'язання виконувати їхні положення.

Тож серед міжнародних нормативно-правових актів основним документом є Конвенція ООН про права дитини (ратифікована Постановою Верховної Ради від 27 лютого 1991 р. № 789-XII). У цій Конвенції сформульовано основні уявлення людства про місце дітей у суспільстві з урахуванням того, що дитина, зважаючи на її фізичну й розумову незрілість, потребує спеціальної охорони і турботи, включаючи надійний правовий захист як до, так і після народження. Конвенція вимагає від країн, що її підписали, вжиття законодавчих, адміністративних, соціальних заходів, а також заходів у сфері освіти, спрямованих на практичну реалізацію її принципових положень, зокрема:

1. На встановлення мінімального віку для влаштування на роботу. (Так, як вже згадувалося, стаття 188 КЗпП України забороняє прийняття на роботу осіб, молодших 16 років).

2. На визначення необхідних вимог щодо тривалості робочого дня та умов праці. (Стаття 51 КЗпП України встановлює тривалість робочого дня осіб до 18 років, а глава XIII КЗпП України регламентує питання умов праці неповнолітніх працівників).

3. На введення в дію відповідних видів покарань чи інших санкцій із метою забезпечення ефективного виконання положень Конвенції, а також інших міжнародних документів аналогічного характеру.

Частина 2 ст. 172 Кримінального кодексу України, затвердженого Законом України від 5 квітня 2001 р. [1], встановлює, що незаконне звільнення неповнолітнього з роботи з особистих мотивів, а також інше

грубе порушення законодавства про працю стосовно до неповнолітнього караються штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

Статтею 41 Кодексу про адміністративні правопорушення України, затвердженого Законом України від 7 грудня 1984 р. [2], встановлено відповідальність у вигляді штрафу в разі порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці.

Також питання прав дітей регулюється Конвенціями Міжнародної організації праці. Серед них можна виділити такі:

1) Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік прийому на роботу (1973);

2) Конвенція МОП № 182 про усунення найгірших форм дитячої праці (1999);

3) Конвенція МОП № 77 про медичний огляд дітей і підлітків із метою встановлення їх придатності до праці в промисловості (1946);

4) Конвенція МОП № 78 про медичний огляд дітей і підлітків із метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах (1946);

5) Конвенція МОП № 79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах (1946);

6) Конвенція МОП № 90 про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута) (1948);

7) Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (1952).

Відповідно до статті 3 Закону 651-XIV загальна середня освіта – це цілеспрямований процес оволодіння систематизованими знаннями про природу, людину, суспільство, культуру та виробництво засобами пізнавальної і практичної діяльності, результатом якого є інтелектуальний, соціальний і фізичний розвиток особистості, що є основою для подальшої освіти і трудової діяльності. Загальна середня освіта є обов'язковою основною складовою частиною безперервної освіти. Загальна середня освіта спрямована на забезпечення всебічного розвитку особистості шляхом навчання, виховання та розвитку, які ґрунтуються на загальнолюдських цінностях та принципах, визначених Законом України «Про освіту».

Ми можемо погодитись із визначенням поняття «працевлаштування неповнолітніх», яке наводить І.В. Хохлаєва: це система спеціальних економічних та організаційно-правових заходів відповідних державних і недержавних органів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення, як молодь [3, с. 7].

Правовому регулюванню праці неповнолітніх присвячена глава XIII КЗпП «Праця молоді». Неповнолітніми визнаються особи, що не досягли вісімнадцяти років і відповідно до статті 187 КЗпП у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються

певними пільгами, встановленими законодавством України. З метою охорони здоров'я неповнолітніх стаття 188 КЗпП встановлює, що віковим критерієм виникнення трудової правосуб'єктності неповнолітніх є 16 років. Із цього правила є два виключення, тобто дві нижні вікові межі, з яких допускається прийняття на роботу: з 15 років можуть, як виняток, прийматись на роботу особи лише за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, з 14 років допускається прийняття на роботу за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, лише учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для підготовки молоді до продуктивної праці та виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час.

Слід зазначити, що вказані положення відповідають міжнародним актам у цій сфері.

Так, у ст. 7 Конвенції Міжнародної Організації Праці «Про мінімальний вік для прийому на роботу» № 138 зазначено, що прийом на роботу осіб, які досягають 14-річного 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].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року також приділила велику увагу праву дітей на захист у сфері праці. Її сторони, зокрема, зобов'язалися: а) встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, що не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті; б) встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я, становить 18 років; в) заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання; г) обмежити тривалість робочого часу для осіб молодше 18 років відповідно до потреб їхнього розвитку, і особливо потреб у професійній підготовці; г) визнати право молодих працівників і учнів на справедливую заробітну плату або іншу відповідну допомогу; д) встановити, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час; е) встановити, що особи, які працюють, молодше 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів; є) заборонити застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами; ж) передбачити, що особи молодше 18 років, праця яких застосовується на роботах,

визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярному медичному оглядові; з) забезпечити особливий захист дітей і підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони нараджаються, і зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають із виконуваної ними роботи [5]. Треба зауважити, що Україна, ратифікувавши вказані міжнародно-правові акти, стала на шлях повної відповідності українського законодавства цим міжнародно-правовим нормам.

Трудова правоздатність і дієздатність неповнолітніх виникають одночасно, з моменту початку ними власної трудової діяльності, який слід пов'язувати з появою здатності до систематичної регламентованої нормами права праці, тобто з досягненням чотирнадцятирічного віку. Дискусійним є питання щодо виникнення трудової правосуб'єктності неповнолітнього громадянина з настанням чотирнадцятирічного віку, але без волевиявлення. Ми все ж таки схильні говорити, що наступ мінімального віку, без волевиявлення сторін вступити в трудові правовідносини, не призводить до настання трудової праводієздатності.

Ми повністю погоджуємося із позицією О.С. Реус, яка у своєму дисертаційному дослідженні визначає трудову праводієздатність як здатність громадянина до праці, яка виникає за умов досягнення ним визначеного трудовим законодавством віку за наявності психічної (розумової) та фізичної здатності до праці. Її зміст визначається поєднанням вікового і вольового критеріїв. Останній, у свою чергу, виступає у двох категоріях: психічної здатності до праці неповнолітнього (адже не можуть бути суб'єктами трудового права особи, визнані у встановленому законом порядку недієздатними) і волевиявлення на укладення трудового договору. Ці дві категорії вольового критерію носять обов'язковий характер для визначення моменту настання здатності до праці неповнолітніх [6].

Законодавець, урахувавши психофізіологічні особливості організму неповнолітнього працівника, захищає його від виробничих шкідливостей. Для цього у КЗпП передбачено спеціальні норми, які в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників. Наприклад, частина перша статті 190 КЗпП передбачає, що забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Список таких робіт затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 46 від 31 березня 1994 р.

Слід відмітити, що у частині п'ятій статті 296 Проекту Трудового Кодексу встановлюється, що забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або виконання яких може завдати школи їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (роботи у сфері грального бізнесу, роботи з перевезення або продажу алко-

гольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо).

Ці ж положення передбачені й ст. 11 Закону України «Про охорону праці», яка так і називається – «Охорона праці неповнолітніх». Даною нормою передбачено, що не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я [8].

Маємо наголосити на тому, що відповідно до пункту 4 частини першої статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належить молодь, яка закінчила або припинила навчання в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу.

З історичного аналізу ефективності дії гарантії щодо надання першого робочого місця за фахом випускникам за часів існування Союзу РСР слушно визначає Ю.М. Щотова, що основними причинами цього була ефективна дія системи державного прогнозування та замовлення необхідної кількості спеціалістів. Сьогодні у зв'язку з неможливістю передбачити розвиток економіки держава певною мірою абстрагувалась від проблеми прогнозування та замовлення підготовки спеціалістів, переклавши її на власний розгляд закладів освіти. Ситуація погіршується ще й поступовим збільшенням кількості закладів освіти недержавної форми власності, які на власний розсуд визначають напрями підготовки спеціалістів та їх кількість [7, с. 13]. Тому, на жаль, зараз на практиці не завжди ця гарантія реалізовується.

До прийняття на роботу всі особи молодше 18 років повинні пройти попередній медичний огляд із метою допуску до роботи (стаття 191 КЗпП, стаття 11 Закону України «Про охорону праці»). Надалі, до досягнення 21 року, такі працівники повинні проходити обов'язковий медичний огляд щорічно. При цьому в період проходження щорічного медогляду за працівником зберігатиметься місце роботи (посада) і середній заробіток.

Попередні та щорічні медогляди проводяться відповідно до Порядку, який затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» (далі – Порядок № 246).

Наймаючи на роботу неповнолітнього, роботодавець видає йому направлення на обов'язковий

попередній медичний огляд за формою, наведеною в додатку 3 до Порядку № 246.

Маємо акцентувати увагу на тому, що проведення медогляду роботодавець організовує за власні кошти і ні в якому випадку не має права вимагати кошти від майбутнього неповнолітнього працівника (пункт 2.5 Порядку № 246, частина перша статті 169 КЗпП, частина перша статті 17 Закону про охорону праці).

Після закінчення пройденого медогляду особі видається довідка за формою, наведеною в додатку 8 до Порядку № 246. Її потенційний працівник надає роботодавцеві. Відповідно до частини шостої статті 24 КЗпП якщо на медогляді виявлять, що запропонована робота протипоказана за станом здоров'я, укладати трудовий договір заборонено. Крім того, працівникові, у принципі, не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я (пункт 3.2 Порядку № 246).

Якщо неповнолітній не пройшов обов'язкового попереднього медичного огляду, йому може бути обґрунтовано відмовлено в укладенні трудового договору.

Важливим є те, що трудовий договір з особами, які не досягли 18 років, укладається виключно в письмовій формі. Цього вимагає пункт 5 частини першої статті 24 КЗпП. У цьому випадку можливість вибору форми трудового договору (письмової або усної) відсутня. І це правильно, оскільки письмова форма трудового договору дає можливість в подальшому убезпечити неповнолітнього працівника від зловживання зі сторони роботодавця.

Трудовий договір може бути як строковим (наприклад, на період канікул, на сезонну або тимчасову роботу), так і безстроковим.

Також важливим є те, що відповідно до частини третьої статті 26 КЗпП під час прийняття на роботу неповнолітніх строк випробування встановлювати не можна.

Щодо визначення робочого часу, то Конституція України у статті 45 встановила, що максимальна тривалість робочого часу визначається законом. Цим законом є чинний КЗпП, частина перша статті 50 якого визначила, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак, визнаючи специфічність неповнолітньої молоді у якості суб'єкта трудових відносин, в інтересах покращення умов праці, відпочинку і навчання неповнолітніх працівників, згідно зі статтею 51 КЗпП встановлює для неповнолітніх скорочену тривалість робочого часу, а саме для осіб у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень. Тобто не більше 7 годин на день при 5-денному робочому тижню і 6 годин при 6-денному. Працівники віком 15-16 років, а також учні 14-15 років, що працюють під час канікул, можуть працювати по 24 години на тиждень. Тривалість робочого дня для таких осіб не може перевищувати 4 години на день при 6-денному робочому тижню і дорівнювати 5 годинам при 5-денному. Деяко іншим є робочий час для неповнолітніх,

які працюють протягом навчального року. Тривалість їхнього робочого часу не повинна перевищувати половини відповідних максимальних норм скороченого робочого часу. Тобто якщо працівнику 17 років і він працює під час навчання, то тривалість його робочого часу має бути не більшою 18 годин на тиждень (максимально допустима для його віку – 36 годин, відповідно, половина – 18 годин).

Неповнолітніх працівників забороняється залучати до нічних, понаднормових робіт і до робіт у вихідні дні, а також до чергувань, встановлених у деяких організаціях за розпорядженням роботодавця до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові дні для підтримки порядку й оперативного рішення невідкладних питань, що не відносяться до виробничої діяльності даної організації. Крім цього, для таких осіб забороняється вводити підсумований облік робочого часу за тривалий звітний період (за сезон, навігацію, за рік). Заборона поширюється, зокрема, на працівників вагонів-ресторанів і працівників суднових ресторанів морського і річкового транспорту, барів, працівників рухомої торговельної мережі й ін.

Законодавство встановлює обмеження щодо звільнення працівників молодше 18 років. Так, згідно зі статтею 198 КЗпП України звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому звільнення з підстав, зазначених у пункті 1 статті 40 КЗпП України (зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників), пункті 2 статті 40 КЗпП України (виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови в наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці) та пункті 6 статті 40 КЗпП України (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу), провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Хочемо зосередити увагу на особливості додаткових гарантій під час звільнення працівників молодше вісімнадцяти років, які є в українському законодавстві порівняно з міжнародним. Візьмемо для порівняння польський Трудовий кодекс. Так, відповідно до статті 199 КЗпП України батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [9].

Аналогічні норми в ТК Польщі відсутні. Статтею 199 КЗпП України передбачено більш широке коло осіб і органів, яким надано право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім. До них відносяться: 1) батьки; 2) усиновителі або піклувальники; 3) державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. У ТК Польщі не передбачено право батьків, усиновителів, опікунів та піклувальників самостійно звертатись до роботодавця з вимогою про припинення трудового договору з неповнолітнім. Зазначене право може бути реалізоване винятково через компетентного інспектора праці, який надав дозвіл на укладення трудового договору з неповнолітнім (§ 6 стаття 3045 ТК Польщі).

Ми погоджуємося з В.Р. Шишлюк, що для більш повного забезпечення прав та інтересів неповнолітніх працівників у статті 199 КЗпП та статті 101 проекту ТК України слід встановити, що розірвання трудового договору на вимогу батьків неповнолітнього працівника або осіб, які їх замінюють, здійснюється з обов'язковим залученням медичного працівника для надання висновку щодо існування загрози здоров'ю неповнолітнього, а в разі порушення їхніх законних інтересів – фахівців служби у справах дітей [10].

Вважаємо за доцільне звернути увагу на облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років. Так, на кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження. Чинним законодавством не встановлено якихось правил щодо ведення обліку неповнолітніх осіб. У листі Міністерства соціальної політики від 04.09.2013 р. № 697/021/106-13 зазначено, що на підприємствах у довільній формі ведеться Журнал обліку працівників, які не досягли 18 років. На наш погляд, процедура обліку працівників, які не досягли вісімнадцяти років, має бути модернізована, оскільки має вестися статистика таких працівників для моніторингу та вирішення проблем, які існують під час регулювання трудових відносин із вказаною категорією працівників. Ми вже встановили, що в даному випадку йде мова про осіб, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, тому вважаємо за потрібне Міністерству соціальної політики України разом із Міністерством освіти України вести облік осіб, які працюють і здобувають освіту і не досягли вісімнадцяти років. Крім того, під час обліку має зазначатися не тільки дата народження, а й місце, де особа навчається, та вид трудового договору, який укладено з таким працівником. Це сприятиме виявленню проблем у цій сфері (наприклад, несприяття роботодавців в отриманні першого робочого місця, зловживання офіційним прийняттям на роботу та інше), розробці шляхів їх вирішення та вчинення превентивних заходів.

Питання праці малолітніх дітей вкрай складне і потребує розгляду з точок зору різних суспільних наук, таких як педагогіка, економіка, соціологія. У національному чинному трудовому законодав-

стві праця малолітніх дітей взагалі не врегульована, і за КЗпП регулювання трудових відносин можливе лише з особами, які досягли хоча б 14 років. Однак сучасний світ інформатизації розливається дуже бурхливо, і як же бути з тими, хто почав працювати раніше 14 років? Навіть якщо на даний час законодавець не визнає їх суб'єктами трудових правовідносин, ми не можемо закрити очі на те, що дитяча праця існує і що вона має як негативні ознаки, так і позитивні. Ми вважаємо, питання трудового регулювання осіб, які навчаються в закладах загальної середньої освіти і є малолітніми дітьми, є дуже актуальним і потребує ґрунтовного дослідження.

За оцінками Міжнародного Бюро Праці, загальна чисельність дітей, які працюють, у країнах, що розвиваються, становить близько 250 млн. осіб віком від 5 до 14 років; 120 млн. із них працюють на умовах повного робочого дня, а 130 млн. – неповний робочий день. Близько 61% від зазначених 250 млн. дітей, які працюють, що становить приблизно 153 млн., виявлено в країнах Азії, 32%, або 180 млн., – у країнах Африки, і 7%, тобто 17,5 млн., – у країнах Латинської Америки. Дитяча праця також існує і в багатьох високорозвинутих країнах, а також з'являється у країнах із перехідною економікою Східної Європи та Азії. Згідно з оцінками в Європі налічується близько 1,5 млн. малолітніх, що працюють [11, с. 41].

Спробуємо окреслити проблеми, які є причинами утvardження у країні дитячої праці:

1) низький рівень економіки, що веде до безробіття, до зниження рівня життя;

2) зміни в системі цінностей у суспільстві: формування стійкої залежності в ухваленні будь-яких рішень від грошей і матеріальних цінностей;

3) трансформація сімейних відносин. Зміни в економічних відносинах безпосередньо впливають на зміни в сімейних відносинах;

4) проблеми в системі освіти, що виникли внаслідок недостатнього фінансування системи освіти, зниження контролю за відвідуваністю школярами занять, зниження доступності освіти для деяких категорій громадян;

5) зниження державного контролю за виконанням законодавства щодо заборони дитячої праці та захисту дітей;

6) економічна необхідність, що змушує вразливі сім'ї використовувати дитячу працю;

7) дешевизна робочої сили, що виникає через те, що дитина в силу неконкурентоспроможності пропонує свої послуги дешевше;

8) розвиток економічних відносин у сучасний період, поширеність нерегульованого ринку, відсутність механізмів регулювання у сфері дитячої праці. Відносини роботодавця і дитини, що працює, не регулюються трудовими договорами;

9) діти не мають уявлення про свої права і про те, куди звертатися за їх дотриманням, і тому роботодавці можуть зловживати їх правами.

Таким чином, аналіз зазначених проблем дає підстави, щоб говорити про те, що наявні економічні проблеми в поєднанні з відсутністю нормативного регулювання трудових відносин таких осіб чинять неабияку шкоду розвитку країни.

За даними досліджень Державного комітету статистики та Міжнародної організації праці, сьогодні з 10 млн. українських дітей 456 тис. працюють за наймом. Із них 4,9 відсотка – це хлопчики й дівчатка від семи до дев'яти років [12, с. 1].

Зайнятість дітей спричинює кризовий стан загальноосвітньої системи. Багато дітей втягуються до найгірших форм дитячої праці, оскільки не мають можливості отримати якісну освіту. Тобто сама відсутність альтернатив найгіршим формам дитячої праці є причиною дитячої праці.

Аналіз вищезазначеного нашою думку, що існує нагальна потреба визнання існування проблеми дитячої праці в Україні та розроблення дієвих правових та соціальних заходів її вирішення на державному рівні.

Таким чином, вважаємо, що слід змінити підхід до вирішення зазначеної проблеми. Тому відстоюємо точку зору, що дитяча праця не тільки несе в собі негативні риси, але і має деяку позитивність, тому що несе в собі й елементи трудового виховання. Пропонуємо під трудовим вихованням розуміти процес організації і стимулювання трудової діяльності учнів, формування в них трудових умінь і навичок, виховання сумлінного ставлення до своєї роботи, стимулювання творчості, ініціативи і прагнення до досягнення більш високих результатів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кримінальний кодекс України: затверджений Законом України від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст. 131.
2. Кодекс про адміністративні правопорушення: затверджений Законом України від 07.12.1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради України*. 1984. Додаток № 51. Ст. 1122.
3. Хохлачова І.В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно суспільних відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управління : спец. 25.00.01 «Теорія та історія держ. управління». Дніпропетровськ, 2010. 20 с.
4. Про мінімальний вік для прийому на роботу : Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1973 року № 138. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_054.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Рада Європи від 03 травня 1996 року № ETS N 163. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
6. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2003. 17 с.
7. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2006. 20 с.

8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694- XII. ВВР України. 1992. № 49. Дата оновлення: 20.01.2018. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
10. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2017. 23 с.
11. Власенко Н., Костриця В. Праця дітей в Україні. *Україна: Аспекти праці*. 2000. № 6. С. 41.
12. Симкович В. Детский труд в Украине. *Киевские ведомости*. 2002. № 11. С. 1.