

DOI: 10.33766/2524-0323.101.217-226

УДК: 349.2; 343.5

*Мелех Л. В., кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ (м. Львів, Україна)*

**e-mail:** lmelekh@ukr.net

**ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0003-2936-8426>

## МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

У статті розглянуто аспекти правового регулювання праці неповнолітніх відповідно до чинного законодавства зарубіжних країн. Проведено аналіз окремих питань охорони праці неповнолітніх як особливого суб'єкта трудового права, а також пов'язаних із цим проблем. Акцентовано увагу на деяких прогалинах у трудовому законодавстві України. Запропоновано усунути правові колізії та вдосконалити правові норми з питань захисту праці неповнолітніх.

Внесено пропозиції щодо перегляду на законодавчому рівні робочого часу для неповнолітніх, їхніх умов праці, норм відпусток і т. ін., з метою збереження здоров'я і створення умов для повноцінного розвитку підлітків. Припущено подальше опрацювання питання охорони праці неповнолітніх у сучасних умовах на рівні подальших ґрунтовних наукових досліджень. Важливим є те, що розширюються гарантії прав неповнолітніх шляхом ухвалення нових національних нормативно-правових актів, удосконалення чинних і ратифікації відповідних міжнародних актів.

У міжнародному праві питання праці дітей до 14 років регульоване завдяки низці правових актів, а саме: Загальній декларації прав людини, Конвенції Організації Об'єднаних Націй про права дитини, Конвенції про мінімальний вік приймання дітей на роботу у промисловості № 5. Однак останні містять норми щодо праці неповнолітніх на промислових підприємствах, а в нашій державі це заборонено.

В Україні праця осіб до 14 років спостерігається у творчій сфері (участь у різних телепередачах, зйомка в рекламі, танці, спів тощо), проте регулювання такої праці не передбачено національним законодавством. Творча діяльність визначена в Конвенції про вік приймання дітей на непромислові роботи № 33, яку Україна не ратифікувала.

Доцільно було б внести зміни до чинного КЗпП України й ухвалити нормативно-правові акти, що регулювали би працю неповнолітніх осіб віком до 14 років у творчій сфері, а саме: слід визначити порядок працевлаштування, працю та забезпечення реалізації прав та свобод таких осіб.

**Ключові слова:** охорона праці, правове регулювання, неповнолітні, міжнародні стандарти, трудове законодавство.

**Постановка проблеми.** Праця є однією з важливих умов життєдіяльності кожної людини та спрямована на створення матеріальних цінностей. Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

© Мелех Л. В., 2023

У 1976 році Україна ратифікувала Конвенцію Міжнародної організації праці № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» [2], відповідно до якої Україна визнала, що 16 років – це офіційно встановлена межа початку трудової діяльності.

Наукові дослідження проблем правового регулювання праці неповнолітніх є вкрай важливими та необхідними, оскільки молодь становить значну частину трудових ресурсів. Вона, як соціально-демографічна група, характеризується не тільки віковими ознаками, але й посідає особливе місце в структурі суспільства та має специфічне соціальне становище. Виділивши молодь як особливий суб'єкт дослідження, доцільно визначити властиві їй проблеми професійного навчання, виховання, праці, освіти, здоров'я тощо.

Переважно неповнолітні не знають про свої права або ж через певні обставини, наприклад, бажання швидкого заробітку, страх звільнення, дуже легко погоджуються на умови праці роботодавця тощо, і це часто не відповідає правовим стандартам.

Насамперед це має відношення до встановлення робочого часу та оплати праці: деякі роботодавці оплачують дитячу працю за тарифами, нижчими, ніж праця дорослих, одночасно не зменшуючи при цьому тривалості роботи, хоча це є неприпустимим, із врахуванням положення статті 51 КЗпП України [3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливості правового регулювання праці неповнолітніх є вельми актуальною темою, оскільки питання працевлаштування молоді в Україні залишається не до кінця вирішеним. Проблеми працевлаштування молоді та регулювання її зайнятості досліджено в працях вітчизняних науковців, як-от: О. Ярошенко, І. Мартинюк, І. Хохрякової, Л. Мединської та ін.

**Формулювання цілей.** Метою даного дослідження є висвітлення стану правового регулювання трудової діяльності та охорони праці неповнолітніх на підставі чинного та міжнародного трудового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Із метою охорони здоров'я та безпеки неповнолітніх стаття 188 КЗпП України встановлює те, що віковим критерієм виникнення трудової правосуб'єктності неповнолітніх настає з 16 років. Однак із цього правила є два винятки, тобто дві нижні вікові межі, із яких є допустимим приймати на роботу 1) із 15 років – лише за згодою одного з батьків чи особи, що його замінює; 2) із 14 років – за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, лише учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та середніх спеціальних навчальних закладів для підготовки молоді до продуктивної праці та виконання легкої роботи, котра не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час.

Виділивши певні закономірності в тенденції зниження віку можливого початку трудової діяльності, науковець О. М. Ярошенко зауважує, що фактична здатність до праці виникає навіть раніше 14 років і немає нічого поганого в наданні можливості неповнолітнім як можна раніше брати участь у суспільно корисній праці. Така нагода може бути корисною як для самого підлітка, позитивно впливати на процес становлення його особистості, так і суспільству,

оскільки застосування праці підлітків у сфері обслуговування, соціальної допомоги і т. ін. певною мірою допоможе ліквідувати дефіцит кадрів у цих сферах людської діяльності [4, с. 212].

Трудова правоздатність та дієздатність неповнолітніх виникають одночасно, із моменту початку ними власної трудової діяльності, який варто пов'язувати з появою здатності до систематичної регламентованої нормами права праці, тобто з досягненням чотирнадцятирічного віку.

Дискусійним залишається питання щодо виникнення трудової правосуб'єктності неповнолітнього громадянина із настанням чотирнадцятирічного віку, але без волевиявлення. Погоджуюся з тим, що настання мінімального віку, без волевиявлення сторін вступити в трудові правовідносини, не призводить до настання трудової праводієздатності.

Поділяємо також позицію 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, своєю чергою, виступає у двох категоріях: 1) психічної здатності до праці неповнолітнього, адже не можуть бути суб'єктами трудового права особи, визнані у встановленому законом порядку недієздатними; 2) і волевиявлення на укладення трудового договору. Зазначені типи /класи/ групи вольового критерію носять обов'язковий характер для визначення моменту настання здатності до праці неповнолітніх [5, с. 11].

Законодавець, врахувавши психофізіологічні особливості організму неповнолітнього працівника, захищає його від виробничих ушкоджень. Саме тому в КЗпП України передбачено спеціальні норми, які в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників. До прикладу, в ч. 1 ст. 190 КЗпП передбачено, що забороняється застосування праці осіб, молодших за вісімнадцять років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах [3].

Варто зауважити, що після ратифікації у 1976 році конвенції Міжнародною організацією праці № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу», Україна прийняла на себе зобов'язання здійснювати національну політику для забезпечення дієвої ліквідації дитячої праці та зменшення мінімального віку для прийняття на роботу до рівня, який відповідає найбільш повному фізичному і розумовому розвитку підлітків. МОП рекомендує приймати на роботу осіб з 18 років і тільки після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників [2].

На відміну від українського законодавства, міжнародні документи ЄС містять більш ґрунтовні напрацювання стосовно права неповнолітніх працівників на проходження безоплатного медичного огляду. У цій сфері слід звернути увагу на Директиву Ради Європейського Союзу про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників із фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням від 25.06.1991

№ 91/383 ЄЕС, стаття 5 якої закріплює обов'язок роботодавців забезпечити спеціальний медичний нагляд за станом здоров'я неповнолітнього працівника не лише під час існування трудових правовідносин, але й після їх завершення [6].

Цікавою з цього приводу є думка Д. В. Назарова, котрий звертає увагу на необхідність доповнення статті 191 КЗпП України положенням про те, що в разі звільнення неповнолітньої особи, із якою був укладений письмовий договір, власник чи уповноважений ним орган зобов'язаний забезпечити проведення медичного огляду один раз на рік до досягнення такою особою повноліття [7, с. 17].

Вважаю, що наведене значною мірою допоможе виявляти та вчасно усувати наслідки можливого впливу виконуваної роботи. Окрім цього, неповнолітнім заборонено працювати вночі та виконувати надурочні роботи (стаття 192 КЗпП України). До надурочних робіт у дні занять забороняється залучати працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх та професійно-технічних навчальних закладах [3].

Ці положення певною мірою не відповідають Конвенції Міжнародної організації праці № 79, що закріплює можливість підлітків, які досягли шістнадцятирічного віку, працювати в нічний час за наявності особливої потреби здійснення професійного навчання.

Слід наголосити на тому, що на неповнолітніх працівників поширюються загальні гарантії у сфері безпеки праці. І тут, є очевидним той факт, що охорона здоров'я і безпека на робочому місці належать до найбільш пріоритетних сфер правового регулювання у ЄС.

Доцільно встановити основні принципи сприяння покращенню охорони здоров'я та професійної безпеки, що гарантуватимуть запровадження однакових мінімальних вимог із охорони праці в усіх державах-членах. Зокрема, слід визначити загальні принципи запобігання професійним ризикам, усунути чинники ризику та нещасних випадків, організувати захист та безпеку для здоров'я на робочому місці, проводити консультацій, інформування, пропорційної участі, відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників і їхніх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів.

Її норми спрямовані на забезпечення узгодженості стандартів охорони праці у цілому, а також покликані визначити спосіб, у який ці стандарти взаємодіють між собою та з іншими нормативними актами. Тож на рівні ЄС прагнуть гарантувати загальну зрозумілість вимог з охорони здоров'я та професійної безпеки, щоб уникнути надмірного збільшення обсягу законодавства і витрачання зайвих ресурсів на технічні деталі.

Сфера ж дії Директиви 89/391/ЄЕС є дуже широкою та охоплює усе зайняте населення, включно із найманими працівниками, державними службовцями, стажерами та практикантами у всіх сферах державної і приватної діяльності. З-під її дії виведені лише домашні працівники та службовці збройних сил, поліції, служб цивільного захисту та інші особи, які виконують роботи, що характеризуються певними особливостями специфічних видів державної діяльності, необхідних для належного функціонування суспільного життя [8].

Отже, сучасне розуміння охорони здоров'я та безпеки на робочому місці має обов'язково охоплювати фізичні, фізіологічні, психологічні та інші чинники, що здатні впливати на здоров'я та безпеку працівника в його робочому середовищі. У своєму рішенні у справі *United Kingdom v Council (C84/94)* Суд ЄС наголосив, що такі поняття, як «робоче середовище», «безпека» та «здоров'я» не можна тлумачити вузько. А для розуміння поняття «здоров'я» необхідно послуговуватись інтерпретацією, що її використовує Всесвітня організація охорони здоров'я. Тобто, як стан повного фізичного, соціального та психічного благополуччя, а не тільки як відсутність хвороби чи немічності. Відтак, заходи із охорони праці повинні бути спрямовані не лише на зменшення кількості нещасних випадків і професійних захворювань, але й мають запобігати виникненню психосоціальних ризиків на робочому місці [9].

На цьому додатково наголошено в Рамковій угоді про стрес на роботі, що була підписана соціальними партнерами 2004 році. Зазначена Угода наголошує необхідність попереджати, ліквідувати чи зменшувати стрес на робочому місці, у разі виявлення відповідної проблеми, шляхом впровадження різних індивідуальних чи колективних заходів. Вони можуть бути управлінськими (удосконалення системи розподілу трудових обов'язків між працівниками; підвищення авторитету та ролі керівництва у підтримці як індивідуальних працівників, так і колективу загалом; узгодження меж відповідальності та контролю за трудовою діяльністю; покращення організації та умов праці) чи інформаційними (проведення спеціальних навчань з метою підвищення рівня обізнаності про проблему та розуміння сутності стресу на роботі, його можливих причин та способів боротьби з ним).

Для полегшення впровадження попереджувальних заходів, Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я на роботі 2014 р. розробило електронний посібник з питань управління стресом та психосоціальними ризиками. У ньому, зокрема, описано робочий стрес і психосоціальні ризики, пояснено наслідки для працівників і роботодавців, а також запропоновано заходи для попередження та подолання психосоціальних ризиків.

Важливість впровадження та виконання правових актів з питань охорони праці, які б запобігали найновішим професійним ризикам, зокрема і психосоціальним, постійно наголошує політичний менеджмент ЄС. На цьому рівні відповідні акти розробляють у межах стратегії зайнятості та соціального забезпечення. Наприклад, економічна стратегія «Європа 2020», Порядок денний нових навичок та робочих місць та Зелена книга «Поліпшення психічного здоров'я населення – На шляху до стратегії психічного здоров'я для ЄС» вказують, що теперішні вимоги до трудової діяльності повинні враховувати не лише умови праці та фізичне здоров'я працівників, але і їхнє психосоціальне благополуччя. Отже, органи держав-членів ЄС мали б визнати робоче місце одним із основних чинників розвитку психічних та фізичних проблем зі здоров'ям у працівників, та розробити основу для впровадження необхідних профілактичних заходів, адже профілактика професійного вигорання на рівні ЄС вважається найдієвішим засобом боротьби з цим явищем.

Для реалізації заходів з охорони праці, зокрема захисту працівників та запобігання професійних ризиків, роботодавць повинен призначити одного або більше працівників. Якщо ж, з огляду на недостатню компетентність персоналу, роботодавцю не вдається організувати компетентне виконання завдань у сфері охорони праці власними силами, то такі захисні і профілактичні заходи можуть бути делеговані компетентним зовнішнім службам або особам. При тому залучення третіх осіб для реалізації заходів з охорони праці не звільняє роботодавця від відповідальності в цій сфері. Так само не впливають на принцип відповідальності роботодавця обов'язки працівника у сфері безпеки й охорони здоров'я під час роботи[10].

Однак Директива 89/391/ЄЕС дозволяє державам-членам скасувати чи обмежити відповідальність роботодавців у випадках, спричинених незвичними чи непередбачуваними обставинами, які не контролює роботодавець, або ж зумовленими надзвичайними подіями, наслідків яких не вдалося уникнути, незважаючи на всі зусилля. Відповідальність роботодавця не зменшується також у разі передачі низки виробничих процесів підряднику.

Зокрема, у контексті реалізації обов'язку про інформування працівників з питань охорони праці, роботодавець повинен передати контрагентам, які використовують найману працю, відомості про загрози для безпеки і здоров'я працівників, які будуть скеровані для виконання робіт у межах відповідних контрактів, а також про вжиті захисні та запобіжні заходи на підприємстві або виробництві в цілому і щодо кожного робочого місця або виду робіт. Відповідна інформація має бути доведена до відома працівників роботодавця-контрагента перед початком робіт. Тому немає принципового значення, чи власні працівники виконують певні роботи, чи до їхнього виконання залучені працівники контрагентів роботодавця, адже обидві категорії повинні бути ознайомлені з необхідною інформацією.

Правове регулювання охорони праці за допомогою директив сьогодні характеризується спрощенням їхньої системи за одночасного збереження досягнутого рівня охорони праці, уніфікації та систематизації директив, а також переглядом та ухваленням нових із урахуванням появи раніше невідомих виробничих ризиків. Окрім актів вторинного законодавства на рівні ЄС, активно ухвалюють різноманітні програми та стратегії з питань охорони праці.

Ключові виклики та актуальні стратегічні цілі щодо охорони праці та безпеки на виробництві описано в Рамковій стратегії щодо здоров'я та безпеки на роботі на 2014–2020 рр. Для кращого захисту працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, цей акт визначає першочергові дії та інструменти їхньої реалізації, які повинні бути сконцентровані на вирішенні таких головних проблем: – вдосконалення виконання діючих правил охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, зокрема, шляхом посилення спроможності малих підприємств щодо створення ефективних стратегій запобігання ризикам; – покращення профілактики професійних захворювань шляхом усунення як існуючих, так і нових ризиків, що постійно виникають; – врахування старіння робочої сили в ЄС.

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

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

По-особливого в трудовому законодавстві США вирішується питання про обмеження керувати транспортними засобами для осіб віком до 18 років. Так жоден працівник віком до 17 років не має права керувати транспортними засобами на державних шляху процесі здійснення своєї трудової функції. Найбільш цікаво в американському трудовому законодавстві вирішується питання про зміст трудово-правового статусу працівників у віці від 16 до 17 років. Такі неповнолітні мають право працювати на будь-яких видах робіт, за винятком робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці [11].

Після досягнення вісімнадцятирічного віку вони отримують право здійснювати свою трудову функцію на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці. Необхідно зауважити, що специфічною рисою американського трудового законодавства також є встановлення особливого вікового цензу для неповнолітніх, які працюють у сільському господарстві. Цікавим бачиться також досвід Естонії у вирішенні питань, пов'язаних із практичною реалізацією заборон на використання праці осіб, які не досягли вісімнадцяти років, при виконанні окремих видів робіт. Так, згідно зі ст. 125 Закону про трудовий договір Естонії, трудовий договір, який був укладений: неповнолітнім у віці 13-18 років без згоди одного з батьків, опікуна, піклувальника або інспектора з праці або неповнолітнім, молодшим за 13 років, неповнолітнім віком 15-18 років, якщо його прийом на роботу може загрожувати здоров'ю й моральності неповнолітнього або перешкоджати отриманню їм освіти, може бути визнаний недійсним органом з розгляду трудових спорів [12].

**Висновки.** Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що у ЄС сьогодні сформувався міцна правова база, у якій передбачені ризики можливих прав та способи їх припинення, що містяться в нормативно-правових актів із

охорони праці неповнолітніх. Зокрема, правила захисту здоров'я та безпеки неповнолітніх працівників спрямовані на гарантування найвищого ступеня їхнього соціального, фізичного та психологічного благополуччя; захист неповнолітніх працівників від ризиків, спричинених несприятливими для здоров'я чинниками; виконання роботи неповнолітнім працівником у робочому середовищі, адаптованому до його фізіологічних та психологічних можливостей.

Іншими словами, у ЄС переважає підхід, згідно з яким охорона здоров'я та безпека неповнолітніх має на меті допомогти адаптації робочого процесу до працівника, а також кожного працюючого до його умов праці.

#### **Використані джерела:**

1. Конституція України від 28.06.1996. № 254к/96-ВР. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254>. (дата звернення: 31.01.2023)
2. Про мінімальний вік для прийняття на роботу. Конвенція № 138 від 26.06.1973. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text). (дата звернення: 31.01.2023)
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 31.01.2023 )
4. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання праці молоді. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 4(39). С. 205-213.
5. Реус О. С. Правове регулювання трудової діяльності в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Харків, 2003. 17 с.
6. Директива Ради Європейського Союзу про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням: Міжнародний документ від 25.06.1991 № 91/383 ЄЕС. URL : [http://www.rac.org.ua/uploads/content/59/files/social\\_dimeuuaocompendium.pdf](http://www.rac.org.ua/uploads/content/59/files/social_dimeuuaocompendium.pdf). (дата звернення: 31.01.2023)
7. Назаров Д. В. Гармонізація законодавства України з законодавством Європейського Союзу в регулюванні праці молоді : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 19 с.
8. Директива Ради Європейського Союзу про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). Міжнародний документ від 12 червня 1989 року. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text). (дата звернення: 30.01.2023)
9. Про охорону праці: Закон України від 21.11.2002. № 2694-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
10. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2021. 507 с.
11. Грицай Ю. Правове регулювання охорони праці молоді: сучасний стан та шляхи вдосконалення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 34. С. 10-14.
12. Бачук В. Б. Міжнародний досвід правового регулювання охорони праці неповнолітніх як можливість імплементації в трудове законодавство України . *Часопис Націо-нального університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2019. № 1(19). URL : <http://lj.ou.edu.ua/articles/2019/n1/18bvtzu.pdf>.



**References:**

1. Konstytutsiya Ukrainy vid 28.06.1996. № 254k/96-VR. (1996) N. p. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254>. [in Ukrainian].
2. Pro minimal'nyy vik dlya pryynyattya na robotu. Konventsiya № 138 vid 26.06.1973. (1973) N. p. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text). [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy vid 10.12.1971. № 322-VIII. (1971) N. p. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. [in Ukrainian].
4. Yaroshenko, O. (2004) Problemy ta perspektyvy pravovoho rehulyuvannya pratsi molodi. *Visnyk Akademiyi pravovykh nauk Ukrainy - Visnyk Akademiyi pravovykh nauk Ukrainy*, 2004. № 4(39), 205-213. [in Ukrainian].
5. Reus, O. S. (2003) Pravove rehulyuvannya trudovoyi diyal'nosti v Ukraini. *Extended abstract of Candidate's thesis*. [in Ukrainian].
6. Dyrektyva Rady Yevropeys'koho Soyuzu pro dopovnennya zakhodiv iz zao khochennya pokrashchennya bezpeky ta zdorov'ya na roboti pratsivnykiv z fiksovanym te rminom pratsevlashtuvannya abo tymchasovym pratsevlashtuvanniam: Mizhnarodnyy dokument vid 25.06.1991 № 91/383 YEES. (1991) N. p. URL : <http://www.rac.org.ua/uploads/content/59/files/socialdimeuuacompendium.pdf>. [in Ukrainian].
7. Nazarov, D. V. (2009) Harmonizatsiya zakonodavstva Ukrainy z zakonodavstvom Yevropeys'koho Soyuzu v rehulyuvanni pratsi molodi. *Extended abstract of Candidate's thesis*. Luhansk. [in Ukrainian].
8. Dyrektyva Rady Yevropeys'koho Soyuzu pro zaprovadzhennya zakhodiv, pokly kanykh zaokhochuvaty do pokrashchennya bezpeky ta okhorony zdorov'ya pratsivnykiv na roboti (89/391/YEES) Mizhnarodnyy dokument vid 12 chervnya 1989 roku. (1989) N. p. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text). [in Ukrainian].
9. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 21.11.2002. № 2694-XII. (2002) URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. [in Ukrainian].
10. Rym, O. M. (2021) Trudove pravo Yevropeys'koho Soyuzu ta yoho vplyv na rozvytok trudovoho prava Ukrainy. *Doctor's thesis*. Lviv. [in Ukrainian].
11. Hrytsay, Y. U. (2015) Pravove rehulyuvannya okhorony pratsi molodi: suchasnyy stan ta shlyakhy vdoskonalennya. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu - Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*, 34, 10-14. [in Ukrainian].
12. Bachuk, V. B. (2019) Mizhnarodnyy dosvid pravoho rehulyuvannya okhorony pratsi nepovnoletnikh yak mozhylyvist' implementatsiyi v trudove zakonodavstvo Ukrainy. *Chasopys Natsional'noho universytetu «Ostroz'ka akademiya». Seriya «Pravo» - Journal of the National University "Ostroh Academy". "Law" series*, 1(19). URL : <http://lj.ou.edu.ua/articles/2019/n1/18bvtzu.pdf>. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 31.01.2023

*Melekh L., Candidate of Law, Associate Professor, professor of the department of economic and legal disciplines of the Institute of Law, Lviv State University of Internal Affairs (Lviv, Ukraine)*

## INTERNATIONAL STANDARDS OF LEGAL REGULATION OF LABOR PROTECTION OF MINORS

The article considers aspects of legal regulation of minors, respectively, in relation to the current legislation of foreign countries. An analysis of individual issues of labor protection of minors as a special subject of labor law, as well as related problems, is carried

out. Attention is focused on some shortcomings and gaps in the labor legislation of Ukraine. It is proposed to improve and eliminate legal norms regarding the protection of the work of minors.

Minors have characteristic features such as: age, physiological and psychological characteristics, which must be legally protected in order to preserve their health, as well as create conditions for their full development. Labor protection, working hours, holidays and some other working conditions are even provided with certain benefits. In my opinion, this list of features of minors' labor regulation is not complete, so it will require further in-depth scientific research.

It is important that the guarantees of the rights of minors are expanded through the adoption of new national legal acts, the improvement of existing ones and the ratification of important international acts.

In international legislation, there is widespread regulation of the work of children under 14 years of age by a number of legal acts, namely the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Rights of the Child, the Convention on the Minimum Age for Employment of Children in Industry No. 5. However, they contain regulations regarding the labor of minors at industrial enterprises, and this is prohibited in our country.

In Ukraine, the work of persons under the age of 14 in the creative sphere is widespread: participation in various TV programs, filming in advertising, dancing, singing, etc. However, regulation of such work is not provided for by national legislation. Creative activity is defined in the Convention on the Age of Acceptance of Children for Non-Industrial Work No. 33, which Ukraine has not ratified.

In this regard, I consider it necessary to adopt normative legal acts and make changes to the current Labor Code of Ukraine, which would regulate the work of minors under the age of 14 in the creative sphere, namely to determine the procedure for employment, work and ensuring the realization of the rights and freedoms of such persons

**Keywords:** labor protection, legal regulation, minors, international standards, labor legislation.

DOI: 10.33766/2524-0323.101.226-237

УДК: 349.227

*Прогонюк Л. Ю., кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки*

*Миколаївського національного аграрного університету (м. Миколаїв, Україна)*

**e-mail:** progluda@i.ua

**ORCID iD:** <http://orcid.org/0000-0003-0376-5079>

## **ВІДМІННОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВІД ПОНЯТТЯ ЙОГО ПРИЗУПИНЕННЯ В ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ**

Статтю присвячено актуальним аспектам пошуку відмінних ознак припинення трудового договору від новели трудового законодавства призупинення трудового договору на період дії воєнного стану. У межах дослідження автор розглядає теоретичні