

ПРАЦЯ НЕПОВНОЛІТНІХ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДПОВІДНОСТІ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СТАНДАРТАМ

Аліна Менджур

студентка 3 курсу, спеціальності 081 Право

*Науковий керівник: **Марія МЕНДЖУЛ***

*докторка юридичних наук, професорка,
професорка кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
м. Ужгород, Україна*

У сучасних умовах та на даному етапі розвитку правової системи України у сфері праці та соціального захисту значну роль відіграє впровадження європейських стандартів. Складовою національного законодавства стають міжнародні договори, їх положення використовують при розробці нормативно-правових актів, зокрема проекту Трудового кодексу України. Водночас, незалежно від наявності міжнародних стандартів, існують проблеми їх практичної реалізації та уточненості. Ці проблеми можуть завдавати труднощів для вразливих груп населення, зокрема, діти, які потребують особливої уваги.

Аналізуючи текст проекту Трудового кодексу України, ми спостерігаємо відбиток міжнародних та європейських стандартів. Зокрема, у положеннях проекту є пряме цитування та запозичення з текстів конвенцій та нормативно-правових актів, які регулюють суспільні відносини у сфері праці. Це вказує на спрямованість українського законодавця на шлях гармонізації національного трудового права з європейськими стандартами, шляхом імплементації.¹

Але не зважаючи на такі підходи українських законодавців, існують проблеми з механізмами застосування цих норм та недостатня конкретизація відповідних приписів, зокрема у сфері регулювання праці неповнолітніх.

Діти та підлітки мають право на належний соціальний правовий та економічний захист, що закріплено у частині першій пункту 17 Європейської соціальної хартії, що визнається фундаментальним правилом у правових системах європейських держав, включаючи

¹ Проект Трудового кодексу України (2026). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>

Україну.² В той же час, хоча цей принцип закріплено у законодавстві, досі спостерігаються прогалини у забезпеченні його виконання на практиці, через що зменшується його ефективність.

Важливо звернути увагу, що проект Трудового кодексу, містить положення про учнівський договір за статтею 61, що є лише частковим впровадженням професійної підготовки. Водночас у статті 10 Європейської соціальної хартії є право на професійну підготовку, яка в повному обсязі передбачає системне, доступне, професійне навчання, для різних категорій осіб, зокрема неповнолітніх з огляду на їх вікові особливості. Ця стаття є важливою та необхідною для імплементації в текст трудового законодавства, в повному обсязі, оскільки сучасний підліток не повинен сприйматися лише, як об'єкт захисту від експлуатації, а як активний суб'єкт, якому необхідна допомога у професійному старті. У цьому контексті слід враховувати положення Конвенції МОП про мінімальний вік для прийому на роботу, а саме статті 3, пункт 3, яка допускає працю осіб за наймом або інших видів роботи, які досягли 16-річного віку, при цьому вони можуть брати участь у трудових правовідносинах за умови забезпечення повного захисту їхнього здоров'я, безпеки та морального стану, а також наявності належної професійної підготовки або відповідного спеціального навчання.³ Разом з тим у проекті Трудового кодексу зберігаються норми про допущення до роботи осіб яким виповнилося 15 років за наявності згоди законних представників, а також для виконання легкої роботи, у вільний від навчання час особам від 14-ти років. Такий підхід, сприятиме забезпеченню доступу неповнолітніх працівників до професійно-технічної освіти, розвитку системи їх підготовки з урахуванням змін сучасних технологій. Це створить середовище, для підвищення рівня зайнятості серед молоді та реалізації принципу рівних можливостей неповнолітніх у сфері трудових відносин, і підготовки майбутніх фахівців.

Ще однією суттєвою проблемою є те, що проект Трудового кодексу України чітко не встановлює процедурні гарантії здійснення правильного застосування норм трудового законодавства у сфері праці неповнолітніх, а саме не має конкретних уточнень, які певною мірою впливають на тлумачення тексту. Зокрема, стаття 9 Конвенції МОП про мінімальний вік для прийняття на роботу, прямо вказує обов'язок роботодавця вести реєстр працівників віком до 18 років із зазначенням

² Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. № ETS № 163. Ратифікована Законом України від 14.09.2006 р. № 137-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

³ Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138 : Міжнародний документ від 26.06.1973 р. Ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 751-IX від 07.03.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054

прізвища, дати народження, які засвідчені належним чином. На відміну від статті цієї Конвенції, проект Трудового кодексу містить лише загальні положення щодо персональних даних, або кадрового обліку. Це може створювати загрозу здійсненню ефективного державного нагляду, за дотриманням прав неповнолітніх працівників, оскільки без належної фіксації у відповідних реєстрах інспекція праці не може контролювати за дотриманням заборони нічної праці, обмежень робочого часу та належного оформлення таких працівників. Тому впровадження чітких процедурних норм, які існують в європейському законодавстві, підвищило б ефективність контролю роботодавців у питанні забезпечення прав неповнолітніх працівників.

Отже, попри формальне дотримання європейських стандартів, проект Трудового кодексу саме у положеннях про працю неповнолітніх, потребує вдосконалення норм процедурного контролю, та уточнення змісту права на професійну підготовку, перетворюючи його з договірної опції на безумовну соціальну гарантію, що відповідає вимогам та цінностям європейського законодавства.