

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

АБДЕЛЬ ФАТАХ АННА СТАНІСЛАВІВНА

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ ТА В
ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ**

Спеціальність 081 – Право

Галузь знань 08 – Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

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

_____ **А.С. Абдель Фатах**

Науковий керівник: **Клемпарський Микола Миколайович**, доктор юридичних
наук, професор

Кропивницький – 2023

АНОТАЦІЯ

Абдель Фатах А.С. Правове регулювання праці неповнолітніх в Україні та в зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аналіз.

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня вищої освіти доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Донецький державний університет внутрішніх справ, Кропивницький, 2023.

У дисертації досліджено питання правового регулювання праці неповнолітніх осіб як в Україні, так і в зарубіжних країнах шляхом порівняльно-правового аналізу нормативно-правової бази та наукових підходів учених різних країн з урахуванням особливості правового статусу неповнолітніх працівників як суб'єктів трудових правовідносин; визначено шляхи реалізації права неповнолітніх працівників на працю та гарантії захисту цього права на міжнародному та національному рівні; виокремлено перспективні напрями вдосконалення чинного законодавства в досліджуваних правовідносинах.

На підставі аналізу поглядів науковців схарактеризовано та розмежовано поняття «неповнолітня особа», «дитина» на підставі юридичних та вікових меж з огляду на особливість та специфіку галузі трудового права. Обґрунтовано позицію, що поняття «дитина» є ширшим, загальним поняттям та не повною мірою відображає юридичну характеристику осіб, які не досягли повноліття. Водночас поняття «неповнолітня особа» є суто юридичним, пов'язаним з юридичною ознакою «неповноліття», що впливає на правосуб'єктність.

Запропоновано власне визначення поняття «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин», а саме: «особа, яка відповідно до законодавства не досягла віку повної цивільної дієздатності, але має належний рівень інтелектуального, фізичного та ментального розвитку, що є достатнім для вольового здійснення можливості особисто виконувати особою трудову функцію, реалізуючи свої суб'єктивні права та юридичні обов'язки».

У контексті досліджуваної проблеми запропоновано власне термінологічне визначення категорії правовий статус неповнолітнього працівника як системи нормативно закріплених та гарантованих державою прав, обов'язків та інтересів неповнолітньої особи, яка відповідно до наявного обсягу правосуб'єктності відображає її фактичне становище в трудових правовідносинах.

Окреслено й проаналізовано історичні чинники впливу на застосування праці неповнолітніх осіб, а саме: коротка тривалість життя, раннє дорослішання, відсутність розмежування правового статусу дитини та дорослої людини, мінімізація цінності неповнолітньої особи, а також економічні та політичні чинники (бідність, війни). Визначено чинники, що вплинули на трансформацію місця неповнолітньої особи як суб'єкта правовідносин: громадський запит на зміну ставлення до найманих працівників, зокрема дітей, процес відокремлення їх від дорослих, християнська гуманізація, ідеологічні трансформації, політичний тиск.

Запропоновано розподіл періодизації історії дитячої праці на чотири основні періоди, які характеризуються особливістю організації діяльності людей зі створення різноманітних благ (духовних, матеріальних) та ставленням до особи як суб'єкта правовідносин у сфері праці: Доіндустріальний період (до XVII століття); Ранній індустріальний період (XVII століття – початок XX століття); Пізній індустріальний період (20-ті роки XX століття – кінець XX століття); Постіндустріальний період (кінець XX століття – дотепер).

Поняття «принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх» рекомендовано розглядати як універсальні правові максими, що виражають сутність норм, закріплених у нормативно-правових актах, та визначають основу і зміст трудових правовідносин за участі неповнолітніх осіб, забезпечуючи реалізацією правових гарантій.

Покласифіковано ключові принципи правового статусу неповнолітніх осіб на дві групи: *загальні* принципи – як основоположні засади, які завжди є

частиною стандартів і реалізації прав будь-якої людини. До цих принципів зараховують: принцип справедливості, гуманізму, гідності, юридичної рівності, свободи, справедливості, законності, пріоритету людських прав та свобод тощо. *Спеціальні* принципи – як такі, що закріплені в міжнародних та національних нормативно-правових актах, які слугують орієнтиром формування правового статусу неповнолітньої особи. До них зараховують: визнання правосуб'єктності неповнолітньої особи; цінності дитини як індивіда; забезпечення недискримінації за віковою ознакою; охорони та захисту прав і законних інтересів неповнолітніх на міжнародному та національному рівнях; сприяння здоровому психічному, емоційному та фізичному розвитку неповнолітньої особи; поваги (привітного середовища); змістовної участі неповнолітніх осіб, що передбачає обмін інформацією та діалог між неповнолітніми особами та дорослими на основі взаємоповаги, у результаті чого формується найсприятливіший результат у вигляді чіткого визначення ролей та обов'язків учасників будь-яких правовідносин, зокрема трудових; мінімізації потенційних ризиків порушення прав неповнолітньої особи; підтримки та адаптації до середовища.

Визначено ознаки правового статусу неповнолітнього працівника, а саме: рухливість, динамічність, зумовлені дорослішанням особи, перехід до іншої вікової категорії (від малолітньої до неповнолітньої), вплив юридичних фактів, відсутність єдності елементів правосуб'єктності, персоніфікація трудових прав та обов'язків, юридичної відповідальності та гарантій.

Узагальнено та схарактеризовано основні проблеми забезпечення правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин: глобалізаційні проблеми, що впливають на динамічність та рухливість правового статусу неповнолітніх; проблемним залишається питання стосовно визначення правового статусу законних представників (батьків, опікунів), органів опіки та піклування в трудових відносинах за участі працівників, яким не виповнилося 18

років; недосконале регулювання в національній системі трудового права правового статусу неповнолітніх; питання забезпечення реалізації правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин тощо.

Наголошено на важливості нормативного та теоретичного визначення правового статусу неповнолітніх осіб, які на підставі учнівського договору, реалізуючи свою здатність до праці, виконують трудові функції в обмін на навчання для здобуття певних навичок (кваліфікації). Це надасть змогу унеможливити двозначності трактування правового статусу таких осіб, а неповнолітня особа, яка укладатиме учнівський договір, буде набувати статус учня та працівника.

Виокремлено загальнотеоретичні диференціатори впливу на використання праці неповнолітніх осіб: сімейний чинник, чинник бідності та економічної дивергенції (нерівності), економічні кризи та відсутність продовольчої безпеки, невідповідність законів та їх правозастосування правовій реальності, пандемія COVID-19, збройні конфлікти та масова міграція, зміна клімату, упровадження електронного урядування в державному управлінні, вплив інформаційного та цифрового суспільства.

Наведено рекомендації для ефективного приведення трудового законодавства України у відповідність до стандартів ЄС, де необхідно імплементувати такі заходи: удосконалити вітчизняне законодавство, зокрема інститути оплати праці, охорони праці, трудового договору та дозвілля; вилучити значну кількість законів, які не відповідають сучасним міжнародним нормативно-правовим актам; прийняти єдиний нормативно-правовий акт – Трудовий кодекс; ураховувати принципи європейських директив, особливо у сферах оплати праці, часу роботи та відпочинку, охорони праці, праці неповнолітніх працівників (переглянути нормативи праці, виходячи з умов сучасного розвитку сфери трудових правовідносин) тощо; створити українсько-європейський словник юридичної термінології у сфері трудового права;

збільшити мінімальну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на 4 дні, що відповідатиме нормам Європейської соціальної хартії, яка передбачає встановлення щорічної відпустки тривалістю не менше 4 тижнів (28 днів).

Установлено, що не є коректною назва глави XIII «Праця молоді» КЗпП України, у якій містяться норми, що регулюють працю неповнолітніх осіб, тим самим ототожнюючи поняття «неповнолітні особи» та «молодь». Під категорію «молодь» потрапляють особи ширшого вікового діапазону, до якого входять як неповнолітні, так і повнолітні особи відповідного віку. Правосуб'єктність цих категорій осіб є неоднаковою.

Запропоновано імплементувати «Загальну гарантію праці», яка охоплює основні права працівників: свободу асоціації та ефективне визнання права на колективні переговори та свободу від примусової праці, дитячої праці та дискримінації; набір основних умов праці: «достатній прожитковий мінімум»; обмеження робочого часу; безпечні та здорові робочі місця.

Запропоновано рекомендовані заходи для Державної служби України з питань праці, які сприятимуть ліквідації праці неповнолітніх в Україні: здійснювати контроль та публікацію даних про кількість розслідувань, обвинувальних вироків та покарань, накладених за кримінальні порушення законодавства про дитячу працю; уповноважити Державну службу праці здійснювати стягнення штрафів за прострочення з метою забезпечення стягнення всіх накладених штрафів; збільшити кількість інспекторів праці для виконання технічних порад Міжнародної організації праці; забезпечити інспекторам праці, які працюють у регіональних урядах, належну підготовку, що відповідає тому, що надається інспекторам праці, зайнятим у Державній службі праці; зміцнити систему інспекції праці, усунувши обмеження в повноваженнях інспекторів праці проводити непередбачені виїзні перевірки як заплановані, так і у відповідь на скарги тощо.

Результатом практичного впровадження положень дисертації є те, що вони можуть бути використані в науково-дослідній роботі для подальших досліджень проблем, які виникають під час трудових правовідносин за участі неповнолітніх осіб, поглиблення знань щодо сфери захисту прав та свобод неповнолітніх при реалізації ними права на працю, пошук шляхів подолання пробілів у правовому регулюванні праці неповнолітніх; у правотворчості – як теоретична основа в процесі підготовки змін і доповнень до чинного законодавства України, що регулює трудові правовідносини, зокрема, суб'єктами яких виступають неповнолітні особи; у правозастосуванні – у практичній діяльності правореалізуючих суб'єктів, при здійсненні правотворчої, правозастосовної діяльності щодо вдосконалення правового регулювання праці неповнолітніх осіб; в освітньому процесі – під час підготовки методичних розробок, підручників та навчальних посібників із дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, монографій, науково-практичних і навчальних посібників, а також при розробці інформаційних матеріалів чи рекомендацій для роботодавців, неповнолітніх осіб, а також органів державної влади та місцевого самоврядування.

Ключові слова: право на працю, трудова правосуб'єктність, трудові правовідносини, неповнолітній працівник, правовий статус працівника, суб'єкти трудових правовідносин, нагляд за дотриманням трудових прав неповнолітніх, порівняльний аналіз, зарубіжний досвід, міжнародні стандарти охорони прав неповнолітніх.

SUMMARY

Abdel Fatah A.S. Legal regulation of minors in Ukraine and abroad: comparative and legal analysis. Work on the rights of the manuscript.

Thesis for the degree of higher education of Doctor of Philosophy on specialty 081 – the right. – Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskiy, 2023.

The dissertation examined the issue of legal regulation of minors' labor both in Ukraine and abroad by means of the comparative-legal analysis of normative-legal base and scientific approaches of scientists of different countries, taking into account the peculiarities of the legal status of minors as subjects of labor legal relations; ways of realization of the right of underage employees to work and guarantees of protection of this right at the international and national level are defined; some promising directions of improvement of the current legislation in the investigated legal relations are defined.

On the basis of the analysis of scientists' views, the term “minor person”, and “child” was defined and separated on the basis of legal and age limits, taking into account the specificity and specificity of the labor law industry. The position is grounded that the term "child" is a broader, general concept and does not fully reflect the legal characteristics of persons who have not reached the age of adulthood. Instead, the term "minor person" is purely legal, which is connected with the legal sign of "minor" which influences the legal entity.

The definition of the term "minor person as a subject of labor legal relations" is proposed - a person who, according to the legislation, has not reached the age of full civil efficiency, but has a proper level of intellectual, physical and mental development, which is sufficient for free exercise of the possibility to personally perform the labor function realizing their subjective rights and legal obligations.

In the context of the problem under investigation, the legal status of a minor is proposed as a system of statutory rights, duties and interests of a minor, which,

according to the available volume of legal personality, reflects its actual situation in labor legal relations.

Historical factors of influence on the employment of minors have been identified and analyzed, namely: Short life expectancy, early adulthood, absence of the legal status of the child and adult, minimization of the value of the juvenile, as well as economic and political factors (poverty, war). The factors that influenced the transformation of the place of a juvenile as a legal entity are identified: Public demand for a change of attitude to hired workers including children, the process of separation from adults, Christian humanization, ideological transformations, and political pressure.

The periodization of the history of child labor is proposed to divide into four main periods, which are characterized by the specificity of the organization of activity of people the reation of various goods (spiritual, material) and relation to a person as a subject of legal relations in the sphere of labor: Pre-industrial period (till XVII century); early industrial period (XVII century - beginning of XX century). Late industrial period (20th years of XX century at the end of the XX century); Post-industrial period (the end of XX century till now).

The concept of "Principles of ensuring the realization of the labor rights of minors" is proposed to be considered as universal legal maxims, which reflect the essence of the norms enshrined in the normative-legal acts, define the basis and content of labor legal relations with the participation of minors, ensuring the realization of legal guarantees.

It is proposed to divide the key principles of the legal status of minors into two groups: The general principles, as fundamental principles, which are always part of standards and the realization of the rights of any person. These principles include the principle of justice, humanity, dignity, legal equality, freedom, justice, legality, priority of human rights and freedoms, etc.; special - principles enshrined in international and national legal acts, and serve as a guide to the formation of the legal status of a minor:

recognition of the legal personality of a minor; the value of the child as an indicator; ensuring non-discrimination on the age basis; protection and protection of the rights and legitimate interests of minors at the international and national levels; promotion of healthy mental, emotional and physical development of a juvenile; respect (favorable environment); meaningful participation of minors, which provides for the exchange of information and dialog between minors and adults on the basis of mutual respect, results in the most favorable result in the form of a clear definition of roles and responsibilities of participants of any legal relations, including labor, minimization of potential risks of violation of rights of minors, support and adaptation to the environment.

The signs of legal status of the underage employee are defined, among them: Mobility, dynamics, caused by the person's growth, transition to another age category (from minor to minor), the influence of legal facts, absence of the unity of elements of legal personality, the personification of labor rights and duties, legal responsibility and guarantees.

The main problems of ensuring the legal status of minors in the system of labor relations regulation were summarized and characterized: Globalization problems affecting the dynamics and movement of the legal status of minors; The problem remains the question of determining the legal status of legal representatives (parents, guardians), care and care bodies in labor relations with the participation of workers who have not been 18 years old; imperfect regulation in the national system of labor law of the legal status of minors; the issue of ensuring the legal status of minors in the system of regulation of labor relations, etc.

The importance of normative and theoretical definitions of the legal status of minors who, on the basis of the agreement of pupils, realize their ability to work, and perform labor functions in exchange for training for acquiring certain skills (qualification) is emphasized. This will make it impossible to interpret the legal status of such persons in two ways, and the minor who will sign the student agreement will at the same time acquire the status of the student and employee.

The general theoretical differentials of influence on the labor use of minors were separated: Family factor, poverty factor and economic divergence (inequality), economic crises and lack of food security, non-compliance with laws and their enforcement of legal reality, COVID-19 pandemic, armed conflicts and mass migration, climate change, electronic governance in public administration, the influence of information and digital society.

Recommendations for effective harmonization of labor legislation of Ukraine in accordance with EU standards, where the following measures should be implemented: To improve domestic legislation, in particular, labor remuneration, labor protection, labor contract and leisure institutions; to remove a significant number of laws that do not correspond to modern international regulations; to adopt a single normative-legal act – Labor Code; to take into account the principles of European directives, especially in the areas of labor remuneration, working time and rest, labor protection, labor of underage workers (to revise labor standards based on the conditions of modern development of the sphere of labor legal relations), etc.; to create a Ukrainian-European dictionary of legal terminology in the sphere of labor law; Increase the minimum duration of annual paid leave for 4 days, which will meet the European Social Charter, which provides for the establishment of annual leave of at least 4 weeks (28 days).

It has been established that the title of Chapter XIII "Youth work" of the Ukrainian State Social Security and Labor Code contains norms regulating the work of minors, thus identifying the concept of "minors" and "youth". Under the category "young" are persons of a wider age range, including minors and adults of the appropriate age. The validity of these categories of persons is different.

It is proposed to implement the "general guarantee of labor", which includes: Basic rights of employees: Freedom of association and the effective recognition of the right to collective negotiations and freedom from forced labor, child labor and discrimination; the set of basic conditions of work: "Sufficient subsistence minimum"; limitation of working time; safe and healthy workplaces.

Recommended measures for the State Service of Ukraine on labor issues, which will help to eliminate the work of minors in Ukraine: To monitor and publish data on the number of investigations, indictments and penalties imposed for criminal violations of the legislation on child labor; To authorize the State Labor Service to collect fines for delays to ensure the collection of all imposed fines; to increase the number of labor inspectors to implement the technical advice of the International Labor Organization; to ensure that labor inspectors working in regional governments are properly trained, which corresponds to the provision of labor inspectors employed in the State Labor Service; strengthen the labor inspection system by removing restrictions on the powers of labor inspectors to conduct unforeseen travel inspections both scheduled and in response to complaints, etc. Recommended measures for the State Service of Ukraine on labor issues, which will help to eliminate the work of minors in Ukraine: To monitor and publish data on the number of investigations, indictments and penalties imposed for criminal violations of the legislation on child labor; To authorize the State Labor Service to collect fines for delays to ensure the collection of all imposed fines; to increase the number of labor inspectors to implement the technical advice of the International Labor Organization; to ensure that labor inspectors working in regional governments are properly trained, which corresponds to the provision of labor inspectors employed in the State Labor Service; strengthen the labor inspection system by removing restrictions on the powers of labor inspectors to conduct unforeseen travel inspections both scheduled and in response to complaints, etc.

The practical implementation of the provisions of the dissertation results in the fact that they can be used in scientific and research work – for further research of problems arising from the emergence of labor legal relations with participation of minors, deepening of knowledge on the sphere of protection of rights and freedoms of minors at realization of the right to work, finding ways to overcome the gaps in the legal regulation of minors' labor; in legal creation – as a theoretical basis in the process of preparing changes and additions to the current legislation of Ukraine, which regulates

labor legal relations, including subjects of which are minors; in law enforcement – in the practical activity of the subjects exercising the right, in the exercise of legal, law-enforcement activity concerning the improvement of legal regulation of the labor of minors; In the educational process – during preparation of methodological developments, textbooks and educational manuals on the subject "Labor law", writing of textbooks, monographs, scientific-practical and educational manuals, and also at development of information materials or recommendations for employers, minors, as well as state authorities and local self-government bodies.

Key words: the right to work, labor legal entity, labor legal relations, underage employee, the legal status of the employee, subjects of labor legal relations, supervision of the observance of labor rights of minors, comparative analysis, foreign experience, international standards for the protection of minors' rights.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

у яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Абдель Фатах А.С. Історія дитячої праці та її законодавчого регулювання в ХІХ столітті. *Правовий часопис Донбасу*. 2020. № 1(70). С. 38–45. DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2020-70-1-38-45>

2. Абдель Фатах А.С. Сутність і правова природа категорії «неповнолітня особа» в трудовому праві. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія «Юридичні науки»*. 2020. №5. С. 112-118 DOI:<https://doi.org/10.25313/2520-2308-2020-5-6002>

3. Абдель Фатах А. С. Правовий статус осіб віком до 18 років у системі регулювання трудових відносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Випуск 6(35). С.43–47. DOI: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i6\(35\).683](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i6(35).683)

4. Абдель Фатах А.С. Проблеми правового регулювання праці осіб віком до 18 років у творчій сфері. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. № 2. С. 24–29.

5. Абдель Фатах А.С. Трудоправові ознаки, зміст та природа учнівського договору. *Правовий часопис Донбасу*. 2022. № 1 (78) С. 36–44 DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2022-78-1-36-44>

6. Абдель Фатах А.С. Ключова роль міжнародних стандартів та керівних принципів у сфері забезпечення трудових прав. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. № 1.С. 106–112. DOI <https://doi.org/10.32782/392250>

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Абдель Фатах А.С. Порівняльно-правовий аналіз правового регулювання праці неповнолітніх Німеччини та України. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм трудового законодавства у системі Національної поліції* : тези доповідей учасників І Всеукраїнського круглого столу. (м. Кривий Ріг, 20 березня 2020 р.) / за ред. М. М. Клемпарського, Т.В.Колеснік. Кривий Ріг.2020. С. 121–124.

8. Абдель Фатах А.С. Міжнародні стандарти та гарантії регулювання праці неповнолітніх працівників. *Актуальні питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції* (Полтава, 16 квітня 2020 р.): у 8 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 5. С.19–21.

9. Абдель Фатах А. С. Правове регулювання праці неповнолітніх у Франції. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*. Матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених / укл. А. В. Лисенко; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 12–16.

10. Абдель Фатах А. С. Проблеми ейджизму в трудових правовідносинах. *International scientific and practical conference «European potential for the development of legal science, legislation and law enforcement practice»*: conference proceedings, February 26–27, 2021. Wloclawek, Republic of Poland: «Baltija Publishing». С. 113–116.

11. Абдель Фатах А. С. Дитяча праця: сто років боротьби. *International scientific and practical conference «Legal sciences: research and European innovations»*: conference proceedings, April 23–24, 2021. Czestochowa: «Baltija Publishing», 2021. С. 91–95.

12. Абдель Фатах А. С. Детермінація дитячої праці та проблеми її правового регулювання. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «*Реалізація прав людини у діяльності правоохоронних органів*» (м.Кривий Ріг, 28 травня 2021 року. Кривий Ріг. ДЮІ МВС України) С.118–120.

13. Абдель Фатах А. С. Дитяча праця у сільськогосподарській сфері. *International Scientific Conference The Globalization of Scientific Knowledge: Theoretical and Practical Research: Conference Proceedings*, December 17–18, 2021. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». С. 34–36. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-164-0>.

14. Абдель Фатах А. С. Надомна праця: проблеми правового регулювання. International scientific conference «*Innovative views in European fundamental scientific-practical legal Studies*»: conference proceedings, December 28-29, 2021. Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2021. С. 85–88. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-179-4-21>.

15. Абдель Фатах А.С. Міжнародні трудові стандарти: виклики сьогодення. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку*: матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ; Ларнака, 07 січня 2022 р. / за ред. Є. О. Романенка, І.В. Жукової. Київ; Ларнака: ГО «ВАДНД», 2022. С. 127–132.

16. Абдель Фатах А.С. Механізми захисту прав дитини. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права*: матеріали VII Міжнародної наукової конференції (м. Кременчук, 21–22 січня 2022 року). Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 123–125.

17. Абдель Фатах А.С. Вплив правового режиму воєнного стану на окремі положення трудового законодавства. *Діяльність державних органів в умовах воєнного стану*: збірник матеріалів Міжнародного науково-практичного онлайн-семінару (в авторській редакції), (м. Кривий Ріг, 29 квітня 2022 року). Кривий Ріг, 2022. С. 393–395.

18. Абдель Фатах А. С. Вплив збройних конфліктів на застосування праці неповнолітніх. Міжнародний науковий журнал «Грааль науки» № 14–15 (Травень, 2022): за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції «*Globalization of scientific knowledge: international cooperation and integration of sciences*», що проводилася 27 травня 2022 року ГО «Європейська наукова платформа» (Вінниця, Україна) та ТОВ «International Centre Corporative Management» (Відень, Австрія). С. 171–173. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.27.05.2022.028>

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	18
ВСТУП.....	19
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ.....	31
1.1. Сутність і правова природа категорії «неповнолітня особа».....	31
1.2. Історико-правовий аналіз розвитку правового статусу неповнолітніх працівників.....	49
1.3. Сучасні підходи та принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх осіб.....	74
Висновки до розділу 1	96
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	100
2.1. Особливості правового статусу неповнолітніх осіб у сучасному вимірі.....	100
2.2. Загальнотеоретичні диференціатори впливу на правовий статус неповнолітніх осіб.....	137
2.3. Міжнародні стандарти та гарантії в галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників	149
2.4. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу.....	161
Висновки до розділу 2	175
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ.....	180
3.1. Міжнародно-правовий захист прав неповнолітніх працівників як гарантія дотримання трудових прав на національному рівні.....	180
3.2. Роль держави при здійсненні нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю неповнолітніх працівників	208
3.3. Відповідальність за порушення законодавства про працю.....	230
Висновки до розділу 3	253
ВИСНОВКИ.....	257
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	270
ДОДАТКИ	321

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЄС	Європейський Союз
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
ЗУ	Закон України
КЗпП України	Кодекс законів про працю України
КК України	Кримінальний кодекс України
КМУ	Кабінет Міністрів України
КУ	Конституція України
КУпАП	Кодекс України про адміністративні правопорушення
Мінсоцполітики	
України	Міністерство соціальної політики України
МОП	Міжнародна організація праці
ОБСЄ	Організація з безпеки і співробітництва в Європі
ООН	Організація Об'єднаних Націй
РЄ	Рада Європи
СК України	Сімейний кодекс України
ТНК	Транснаціональні корпорації
Проект ТК України	Проект Трудового кодексу України
ЦП України	Цивільний кодекс України

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Діти та праця – найфундаментальніші аспекти людського життя. У сучасній світовій концепції світ праці та світ дітей відокремлюють і здебільшого вважають несумісними. Залучення неповнолітніх осіб до трудової діяльності загалом вважають далекосяжною проблемою і розглядають під кутом негативного впливу на розвиток дитини. Неповнолітні працівники кидають виклик такому сприйняттю, вимагаючи нового підходу в дослідженні питання правового регулювання праці неповнолітніх через призму прав людини. Впливають на це також зміни в економічній, соціальній, культурній та інших сферах. Зміна засобів виробництва, виникнення нових форм праці, орієнтованих на інтелектуальну працю, де головним продуктом виступають нематеріальні блага, – усе це є важливими чинниками, що змінюють саму концепцію трудових правовідносин та роль неповнолітніх осіб у ній.

Окрім того, вкрай важливим є відмежування «праці дітей» як засудженого та забороненого суспільством явища та «праці неповнолітніх» як допустимого виду діяльності, чітко регламентованого міжнародним та національним законодавством кожної країни. Для цього необхідно не тільки з'ясувати чинники, які відокремлюють «дозволену» та «заборонену» працю, а й визначити диференціатори впливу на їх виникнення. У будь-якому випадку центральним суб'єктом таких правовідносин виступає особа, яку відповідно до встановленого законодавством вікового цензу вважають дитиною, малолітньою або неповнолітньою особою. Тому важливим є саме розмежування цих понять в юридичному аспекті з оперттям на особливості саме трудових відносин. Це дозволить уникнути неправильного трактування та правозастосування.

Актуальним для науки й практики є відокремлення правового статусу неповнолітнього працівника від правового статусу працівника, який досяг повноліття, визначення характерних для нього рис та особливостей.

На міжнародному рівні останні десятиліття обговорюють розвиток прав дітей, приділяючи особливу увагу різним міжнародно-правовим інструментам, що забезпечують їхній захист. Зі свого боку, захист трудових прав базується на принципах найвищого інтересу людини, захисту її прав та забезпечення соціальних гарантій. Розвиток як міжнародного законодавства про права людини, так і національного законодавства про працю впродовж останніх десятиліть створив міцний корпус міжнародних стандартів та принципів. Ці стандарти доповнюють один одного й повинні виконуватися послідовно та узгоджено. Та чи достатньо цього для захисту прав неповнолітніх працівників? Для розв'язання проблем та усунення пробілів у регулюванні праці неповнолітніх потрібен мультидисциплінарний підхід, який вимагає особливої уваги з боку уряду.

Економічні та воєнно-політичні проблеми нашої держави впливають на правове та соціальне становище неповнолітніх, а недосконалість чинного законодавства поглиблює прірву між загальноприйнятими принципами, стандартами у сфері праці та правовою дійсністю, а отже, реальним положенням неповнолітніх працівників. Європейсько-орієнтований підхід та політика інтеграції диктує важливість впровадження активних дій в політичній, економічній та правовій сфері. Наближення законодавства України до законодавства Європейського союзу, зокрема у сфері правового регулювання трудових відносин, надасть змогу розширити інструменти впливу на захист прав неповнолітніх працівників, а окремий досвід країн – членів Європейського союзу – проаналізувати позитивний вплив тих чи інших законодавчих ініціатив.

Теоретичними та практичними проблемами трудових правовідносин загалом та праці неповнолітніх зокрема займалися такі науковці, як: Болотіна Н. Б., Венедіктов В.С., Іншин М.І., Колеснік Т.В., Клемпарський М.М., Мельник К.Ю., Назимко Є.С., Ортинська Н.В., Оніщенко Н.М., Пашков О. С., Реус О.С., Саблук С.А., Сіроха Д.І., Чанишева Г. І., Ярошенко О.М. та інші.

Водночас на сучасному етапі розвитку науки є актуальним пошук шляхів для подальшого вдосконалення системи правового регулювання праці неповнолітніх, аналізу проблем такого регулювання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрям дослідження належить до числа пріоритетних у галузі трудового права.

Обрана тема дисертації безпосередньо пов'язана з реалізацією та виконанням завдань Національної стратегії у сфері прав людини (у частині забезпечення права на працю та соціальний захист), затвердженої Указом Президента України № 119/2021 від 24 березня 2021 року, пріоритетного напрямку «Правові механізми забезпечення і захисту прав та свобод людини», «Удосконалення національної правової системи та її адаптації до європейського права» Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки, затвердженої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26 березня 2021 року №12-21, реформи сфери трудових відносин Стратегії сталого розвитку «України – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року №5/2015.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в комплексному теоретичному та практичному дослідженні правового регулювання праці неповнолітніх осіб як в Україні, так і в зарубіжних країнах шляхом порівняльно-правового аналізу нормативно-правової бази та наукових підходів учених різних країн з урахуванням особливості правового статусу неповнолітніх працівників як суб'єктів трудових правовідносин; у визначенні шляхів реалізації права неповнолітніх працівників на працю; в окресленні шляхів міжнародного та національного захисту прав неповнолітніх працівників; у розробці пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства України в досліджуваних правовідносинах.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідним є розв'язання таких завдань:

- визначити та розкрити правову сутність і природу категорії «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин» та її правовий статус;
- провести історико-правовий аналіз розвитку правового статусу неповнолітніх працівників;
- схарактеризувати сучасні підходи та принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх осіб;
- розглянути загальнотеоретичні диференціатори впливу на правовий статус неповнолітніх осіб;
- проаналізувати міжнародні стандарти та форми захисту гарантії в галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників;
- визначити шляхи гармонізації трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу;
- розробити пропозиції щодо напрямів удосконалення правового регулювання праці неповнолітніх.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у сфері трудових правовідносин.

Предметом дослідження є правове регулювання праці неповнолітніх в Україні та в зарубіжних країнах.

Методи дослідження. Методологія дисертаційного дослідження базується на сукупності загальнонаукових та спеціальних методів дослідження і прийомів наукового пізнання, що дозволило сформулювати цілісне та комплексне уявлення про правове регулювання праці неповнолітніх осіб.

За допомогою *методів абстрагування й узагальнення* поглиблено розуміння сутності та правової природи категорії «неповнолітня особа» (підрозділ 1.1.). Метод *історичного аналізу* використано під час дослідження історико-правового аналізу розвитку правового статусу неповнолітніх працівників (підрозділ 1.2). *Методи класифікації, групування, системно-функціональний метод* застосовано при дослідженні сучасних підходів та

принципів забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх осіб та визначено міжнародні стандарти та гарантії в галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників (підрозділ 1.3, 2.3). За допомогою *формально-логічного методу* вдосконалено розуміння правового статусу неповнолітніх осіб у сучасному вимірі (підрозділ 2.1). *Метод системно-структурного аналізу* застосовано в ході дослідження загальнотеоретичних диференціаторів впливу на правовий статус неповнолітніх осіб, а також гармонізації трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу (підрозділ 2.2, 2.4.). За допомогою *діалектичного методу* здійснено дослідження особливостей неповнолітньої особи як суб'єкта трудових правовідносин (підрозділ 2.1.). *Теоретико-прогностичний метод* застосовано при обґрунтуванні ролі держави при здійсненні нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю неповнолітніх працівників та міжнародно-правового захисту прав неповнолітніх працівників як гарантії дотримання трудових прав на національному рівні (підрозділ 3.2, 3.1.). *Порівняльно-правовий метод* використано під час аналізу особливостей відповідальності за порушення законодавства про працю неповнолітніх працівників у зарубіжних країнах (підрозділ 3.3).

Нормативно-правову базу наукової розвідки склали Конституція України, закони та підзаконні правові акти, міжнародні правові акти, законодавство Європейського Союзу та окремих його країн-членів, які регулюють питання правового регулювання праці неповнолітніх працівників.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення, звіти, що стосуються застосування праці неповнолітніх осіб, політико-правова публіцистика, довідкові видання та статистичні матеріали, матеріали незалежних зарубіжних засобів масової інформації тощо.

Наукова новизна праці полягає в тому, що вона є однією з перших спроб комплексно дослідити аспекти правового регулювання праці неповнолітніх осіб

шляхом порівняльно-правового аналізу через переосмислення підходу до досліджуваного правового інституту. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових концептуальних положень та висновків, які містять елементи теоретичної й практичної новизни, запропоновані особисто здобувачем. Основні з них такі:

уперше:

- схарактеризовано та розмежовано поняття «неповнолітня особа» та «дитина» на підставі юридичних та вікових меж з огляду на особливість та специфіку галузі трудового права. Обґрунтовано позицію, що поняття «дитина» є ширшим, загальним поняттям, яке не повною мірою відображає юридичну характеристику осіб, що не досягли повноліття. Водночас поняття «неповнолітня особа» є суто юридичним, пов'язаним з юридичною ознакою «неповноліття», що впливає на правосуб'єктність;

- запропоновано власне визначення поняття «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин» – особа, яка відповідно до законодавства не досягла віку повної цивільної дієздатності, але має належний рівень інтелектуального, фізичного та ментального розвитку, що є достатнім для вольового здійснення можливості особисто виконувати особою трудову функцію, реалізуючи свої суб'єктивні права та юридичні обов'язки;

- запропоновано власне визначення категорії «правовий статус неповнолітнього працівника як система нормативно закріплених та гарантованих державою прав, обов'язків та інтересів неповнолітньої особи, яка відповідно до наявного обсягу правосуб'єктності відображає її фактичне становище у трудових правовідносинах».

удосконалено:

- періодизацію історії дитячої праці шляхом розподілу її на чотири основні періоди, які характеризуються особливістю організації діяльності людей зі створення різноманітних благ (духовних, матеріальних) та ставленням до особи

як суб'єкта правовідносин у сфері праці: Доіндустріальний період (до XVII століття); Ранній індустріальний період (XVII століття – початок XX століття); Пізній індустріальний період (20-ті роки XX століття – кінець XX століття); Постіндустріальний період (кінець XX століття – дотепер);

- історичні чинники впливу на застосування праці неповнолітніх осіб, зокрема: коротка тривалість життя, раннє дорослішання, відсутність розмежування правового статусу дитини та дорослої людини, мінімізація цінності неповнолітньої особи, а також економічні та політичні чинники (бідність, війни). Визначено чинники, що вплинули на трансформацію місця неповнолітньої особи як суб'єкта правовідносин: громадський запит на зміну ставлення до найманих працівників, зокрема дітей, процес відокремлення їх від дорослих, християнська гуманізація, ідеологічні трансформації, політичний тиск;

- розуміння поняття «принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх» як універсальні правові максими, що виражають сутність норм, закріплених у нормативно-правових актах, які визначають основу та зміст трудових правовідносин за участі неповнолітніх осіб, забезпечуючи реалізацією їх правових гарантій;

- принципи правового статусу неповнолітніх осіб покласифіковано на дві групи: *загальні* принципи – як основоположні засади, які завжди є частиною стандартів і реалізації прав будь-якої людини. До цих принципів зараховують: принцип справедливості, гуманізму, гідності, юридичної рівності, свободи, справедливості, законності, пріоритету людських прав та свобод тощо; *спеціальні* принципи – як такі, що закріплені в міжнародних та національних нормативно-правових актах, які слугують орієнтиром формування правового статусу неповнолітньої особи: визнання правосуб'єктності неповнолітньої особи; цінності дитини як індивіда; забезпечення недискримінації за віковою ознакою; охорони та захисту прав і законних інтересів неповнолітніх на міжнародному та національному рівнях; сприяння здоровому психічному, емоційному та

фізичному розвитку неповнолітньої особи; поваги (привітного середовища); змістовної участі неповнолітніх осіб, що передбачає обмін інформацією та діалог між неповнолітніми особами та дорослими на основі взаємоповаги, у результаті чого формується найсприятливіший результат у вигляді чіткого визначення ролей та обов'язків учасників будь-яких правовідносин, зокрема трудових; мінімізації потенційних ризиків порушення прав неповнолітньої особи; підтримки та адаптації до середовища;

- підхід до визначення ознак правового статусу неповнолітнього працівника, серед яких: рухливість, динамічність, що зумовлено дорослішанням особи, перехід до іншої вікової категорії (від малолітньої до неповнолітньої), вплив юридичних фактів, відсутність єдності елементів правосуб'єктності, персоніфікація трудових прав та обов'язків, юридичної відповідальності та гарантій;

- характеристику основних проблем забезпечення правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин: глобалізаційні проблеми, що впливають на динамічність та рухливість правового статусу неповнолітніх; проблемним залишається питання щодо визначення правового статусу законних представників (батьків, опікунів), органів опіки та піклування в трудових відносинах за участі працівників, яким не виповнилося 18 років; недосконале регулювання в національній системі трудового права правового статусу неповнолітніх; питання забезпечення реалізації правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин тощо;

- виокремлення загальнотеоретичних диференціаторів впливу на використання праці неповнолітніх осіб: сімейний чинник, чинник бідності та економічної дивергенції (нерівності), економічні кризи та відсутність продовольчої безпеки, невідповідність законів та їх правозастосування правовій реальності, пандемія COVID-19, збройні конфлікти та масова міграція, зміна

клімату, упровадження електронного врядування в державному управлінні, вплив інформаційного та цифрового суспільства;

- аналіз діяльності органів моніторингу та інспекцій із питань праці дітей в країнах ЄС та в Україні, які забезпечують дотримання законодавства з охорони праці, законів про робочий час, захисту прав неповнолітніх працівників;

- розмежування видів правової відповідальності за порушення національного законодавства про працю неповнолітніх в країнах – членах ЄС та в Україні.

дістали подальшого розвитку:

- наголошено на важливості нормативного та теоретичного визначення правового статусу неповнолітніх осіб, які на підставі учнівського договору, реалізуючи свою здатність до праці, виконують трудові функції в обмін на навчання для здобуття певних навичок (кваліфікації). Це надасть змогу унеможливити двозначність трактування правового статусу таких осіб, а неповнолітня особа, яка укладатиме учнівський договір, водночас буде набувати статус учня та працівника;

- подано рекомендації для ефективного приведення трудового законодавства України відповідно до стандартів ЄС, де мають бути імплементовані такі заходи: удосконалення вітчизняного законодавства, зокрема інститутів оплати праці, охорони праці, трудового договору та дозвілля; вилучення значної кількості законів, які не відповідають сучасним міжнародним нормативно-правовим актам; прийняття єдиного нормативно-правового акта – Трудового кодексу; урахування принципів європейських директив, особливо у сферах оплати праці, часу роботи та відпочинку, охорони праці неповнолітніх працівників (перегляд нормативної праці з опертям на умови сучасного розвитку сфери трудових правовідносин) тощо; створення українсько-європейського словника юридичної термінології у сфері трудового права; збільшення мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки на 4 дні, що

відповідатиме нормам Європейської соціальної хартії, яка передбачає встановлення щорічної відпустки тривалістю не менше ніж 4 тижні (28 днів);

- встановлено, що не є коректною назва глави XIII «Праця молоді» КЗпП України, у якій містяться норми, що регулюють працю неповнолітніх осіб, тим самим ототожнюючи поняття «неповнолітні особи» та «молодь». Під категорію «молодь» потрапляють особи ширшого вікового діапазону, до якого входять як неповнолітні, так і повнолітні особи відповідного віку. Правосуб'єктність цих категорій осіб є неоднаковою;

- запропоновано імплементувати «Загальну гарантію праці», яка охоплює основні права працівників: свободу асоціації та ефективне визнання права на колективні переговори та свободу від примусової праці, дитячої праці та дискримінації; набір основних умов праці: «достатній прожитковий мінімум»; обмеження робочого часу; безпечні та здорові робочі місця;

- запропоновано рекомендовані заходи для Державної служби України з питань праці, які сприятимуть ліквідації праці неповнолітніх в Україні: здійснювати контроль та публікацію даних про кількість розслідувань, обвинувальних вироків та покарань, накладених за кримінальні порушення законодавства про дитячу працю; уповноважити Державну службу праці здійснювати стягнення штрафів за прострочення з метою забезпечення стягнення всіх накладених штрафів; збільшити кількість інспекторів праці для виконання технічних порад Міжнародної організації праці; забезпечити інспекторам праці, які працюють у регіональних урядах, належну підготовку, що відповідає тому, що надається інспекторам праці, зайнятим у Державній службі праці; зміцнити систему інспекції праці, усунувши обмеження в повноваженнях інспекторів праці проводити непередбачені виїзні перевірки як заплановані, так і у відповідь на скарги тощо.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації пропозиції та висновки можуть бути використані та частково використовуються:

– у науково-дослідній роботі – для подальших досліджень проблем, які виникають під час трудових правовідносин за участі неповнолітніх осіб, поглиблення знань щодо сфери захисту прав та свобод неповнолітніх при реалізації ними права на працю, пошук шляхів подолання пробілів у правовому регулюванні праці неповнолітніх;

– у правотворчості – як теоретична основа в процесі підготовки змін і доповнень до чинного законодавства України, яке регулює трудові правовідносини, зокрема, суб'єктами яких виступають неповнолітні особи;

– у правозастосуванні – у практичній діяльності правореалізуючих суб'єктів при здійсненні правотворчої, правозастосовної діяльності щодо вдосконалення правового регулювання праці неповнолітніх осіб.

– в освітньому процесі – під час підготовки методичних розробок, підручників та навчальних посібників із дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, монографій, науково-практичних і навчальних посібників, а також при розробці інформаційних матеріалів чи рекомендацій для роботодавців, неповнолітніх осіб, а також органів державної влади та місцевого самоврядування.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно, із використанням останніх досягнень теорії та науки трудового права. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора.

Апробація результатів дисертації. Основні ідеї та положення, отримані узагальнення й висновки дисертаційної роботи оприлюднено на десятих міжнародних науково-практичних конференціях: «Актуальні питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах» (Полтава, 16 квітня 2020);

«Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (Одеса, Україна, 2020); «*European potential for the development of legal science, legislation and law enforcement practice*» (Wloclawek, Republic of Poland, February 26–27, 2021); «*Legal sciences: research and European innovations*» (Czestochowa, April 23–24, 2021); «*The Globalization of Scientific Knowledge: Theoretical and Practical Research*» (Riga, Latvia, December 17-18, 2021); «*Innovative views in European fundamental scientific-practical legal Studies*» (Riga, Latvia, December 28-29, 2021); «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку» (Ларнака, 07 січня 2022); «Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права» (м. Кременчук, Україна, 21–22 січня 2022); «Діяльність державних органів в умовах воєнного стану» (м. Кривий Ріг, Україна, 29 квітня 2022); «*Globalization of scientific knowledge: international cooperation and integration of sciences*» (Вінниця, Україна; Відень, Австрія, 27 травня 2022).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'ятьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, в одній статті, опублікованій у науковому міжнародному виданні, а також у дванадцятьох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації складається зі вступу, трьох розділів, які містять десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 324 сторінки, із яких 251 сторінок основного тексту. Список використаних джерел складається із 392 найменування і займає 51 сторінка, додатки – 4 сторінки.

Розділ 1. ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ

1.1. Сутність і правова природа категорії «неповнолітня особа»

Україна будучи демократичною, правовою державою гарантує дотримання основоположних прав та свобод людини та громадянина. Одним із цих прав є право на працю яке впливає на ступінь здійснення багатьох інших прав, таких як право на освіту, охорону здоров'я, гідний рівень життя тощо. Трудові правовідносини які складаються в результаті реалізації цього права представляють собою юридичний зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками в певній сфері діяльності, що обумовлює виникнення взаємних обов'язків та зобов'язань.

Трудові правовідносини регулюються нормативно-правовими актами та захищаються органами державної влади. Особливістю даних правовідносин є регламентована взаємодія між суб'єктами, які в свою чергу, грають основну роль в концепції правових відносин і досліджуються в якості визначеного правовою суб'єктністю учасника [120, с. 382].

Таким чином, ключовими фігурами індивідуальних трудових відносин виступають його суб'єкти: роботодавці та наймані працівники. Нормативне визначення та закріплення таких категорій як «суб'єкт трудових правовідносин», «працівник» та «роботодавець» є ключовим, адже правове регулювання будь-яких правовідносин, зокрема трудових, не можливе без існування конкретного категорійного апарату. Заміна понять, невизначеність їхнього наповнення може спричинити трансформацію самого виду правовідносин. Проблеми чіткого визначення тих чи інших понять в теоретичній сфері може зумовити серйозні перепони під час практичного застосування. Саме тому важливим складником

визначення засад регулювання прав неповнолітніх на працевлаштування є вивчення змісту такого поняття, як «неповнолітня особа».

Учасник правових відносин може мати різноманітні права, обов'язки в залежності від визначених юридичних можливостей. Неповнолітня особа являє собою специфічного учасника правовідносин. Законодавча база визначає специфічні властивості, що характерні лише для цього виду працівників. Наприклад, в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) знаходиться 13-та глава, яка регламентує особливості працевлаштування української молоді, зокрема неповнолітніх осіб [38].

Менше з тим, інститут правового статусу неповнолітніх є об'єктом дослідження різних галузей права, що зумовлює існування в різноманітних законодавчих актах таких термінів, як «підлітки» та «діти» поруч з «неповнолітніми особами». Подібний стан речей призводить до пошуку відповідей на питання щодо тотожності зазначених термінів та змістового наповнення цих понять. Виходячи із вищезазначеного, необхідно проаналізувати саме поняття «неповнолітня особа», «молодь», «дитина», «підліток» та визначити який термін є більш доцільним використовувати у трудовому праві. Ці терміни, зазвичай, розглядаються в правовому полі щодо людей, правосуб'єктність яких не є повною, тобто осіб які не досягли віку повноліття. Але в кожному конкретному випадку можуть мати різне змістове наповнення, юридичне значення та розглядатися як в широкому, так і вузькому значенні. З огляду на це, вважаємо, некоректним ототожнювати ці поняття.

Існування невизначеності щодо тлумачення основних тих чи інших юридичних положень призводить до зниження ефективності функціонування правових галузей. Визначення змісту нормативно-правового акту має базуватися саме на його тексті. Ліквідація протиріч під час тлумачення такого тексту є головним завданням такого процесу. Але сутність законодавчого акту може бути трансформованою у відповідності з контекстом та обставинами його практичного

застосування. У будь-якому випадку нормативно-правові акти правової системи не мають вступати в суперечність один з одним, що є запорукою її гармонійного функціонування [59, с. 36].

Безперечно, визначення змісту понять того чи іншого нормативно-правового акту призводить до збільшення числа варіантів застосування норми. Існування багатоманітності можливостей трактування юридичних категорій дає змогу визначити конкретну мету законотворця на конкретному етапі створення закону. Отримання чітких відповідей на певне правове питання являє собою основну ціль застосування нормативно-правових актів. Такі питання мають свої специфічні ознаки. Відповідно, даючи відповіді на зазначені питання, варто визначити всі чинники. Як уже зазначалося, теоретична невизначеність щодо окремих питань правового статусу неповнолітніх зумовлює появу проблемних ситуацій в практичній сфері. До таких питань варто віднести чітке визначення різниці між термінами які, на перший погляд, утворюють синонімічний ряд («неповнолітня особа», «дитина», «молодь», «малолітня особа» тощо), але це уявлення на нашу думку є хибним, бо не дозволяє здійснити чітке розмежування за віковими ознаками, визначити чіткі межі які характеризують певний етап дорослішання.

Період неповноліття починається із самого народження, що свідчить про відсутність різниці між малолітніми та неповнолітніми громадянами в документі. Загалом, нормативно-правові акти міжнародного рівня не мають у своєму складі чітких визначень щодо тлумачень досліджуваних понять. Єдиний момент, по якому зазначені акти сходяться на думці, відноситься до верхньої межі, до якої людина вважається неповнолітньою і не має повної дієздатності відповідно. Більшість міжнародних документів ставлять знак тотожності між дітьми та неповнолітніми особами. Міжнародний правовий досвід дає змогу стверджувати, що єдиним чітко визначеним моментом є затвердження віком настання повноліття досягнення 18-річного віку.

Досягнення 18 років дає змогу стверджувати про наявність у особи достатнього ступеня фізичної та психологічної зрілості. Повнолітня особа вміє контролювати власну поведінку, нести відповідальність за свої дії, об'єктивно оцінювати суспільні, політичні, економічні, культурні процеси тощо. Правові стандарти дають можливість змінювати верхню межу повноліття на бажання тієї чи іншої держави. Так, якщо ми говоримо про верхню межу відповідальності за правопорушення, то в її якості обирають 21 рік. Що стосується віку, з якого відповідальність за правопорушення допускається, то в цьому питанні більшість міжнародних та національних законодавчих актів зазначає настання 14-річного віку [77, с. 28-29].

Правове визначення терміна «діти» на міжнародному рівні вперше було застосоване в «Конвенції ООН про права дитини». Згідно з зазначеним документом, дітьми необхідно називати людей, які ще не досягли повноліття. Повноліття, відповідно, настає з 18 років. У той самий час Конвенція передбачає можливість досягнення повноліття раніше визначеного терміна, у відповідності до специфічних положень національних законодавств [48].

В конвенціях Міжнародної організації праці присвячених праці неповнолітніх таких як: Конвенція МОП №138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» [44], Конвенція МОП №182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» [263] та ін. також застосовується категорія «діти», уникаючи поняття «неповнолітні».

Конвенція Міжнародної організації праці (1952 р., «Про мінімальні норми соціального забезпечення») дає таке тлумачення терміна «діти». Це особи, які не досягли 15 років або ж не віку завершення середньої освіти [46]. Водночас, Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) від 06.11.1990 року № ETS N 139 визначає термін «дитина» як особу шкільного віку або дитину, яка не досягла 16 років [31]. Вищевикладене свідчить про те, що навіть на

законодавчому рівні не існує єдиної вікової межі, до досягнення якої особу вважають дитиною.

Низка нормативно-правових актів міжнародного рівня уможлиблює визначити поняття *діти* таким чином:

- як особу, що навчається в молодших класах школи, або ж таку, що ще не досягла певного віку (найчастіше зустрічається вікова позначка в 15 років);
- як особу молодше 15-ти років, що навчається в освітньому закладі, або являється особою з особливими потребами, що зумовлює неможливість займатися прибутковою діяльністю.

Варто вказати на той факт, що конституції різних держав відображають проблему відсутності єдиних підходів до тлумачення терміна «діти». Так, в Основному Законі Литовської Республіки міститься поняття «неповнолітні діти», в Конституції Албанії є поняття «діти, народжені поза шлюбом та в шлюбі», «малолітні діти» [317; 316]. Термін «малолітні діти» існує в межах Конституція Словаччини, «діти-емігранти», «неповнолітні шкільного віку» – в Основному Законі Португалії [318; 307].

ЗУ «Про охорону дитинства», а точніше – його стаття 1, визначає поняття «діти» як осіб, що не досягли повноліття (якщо немає умов, за якими вона набуває його раніше 18-ти років). Одночасно, в статті 34 зазначеного закону поняття дітей використовується з поняттям неповнолітніх осіб, що дає змогу стверджувати про тотожність та єдність цих термінів [36]. На нашу думку, використання поняття «дитина» в законі дає змогу розширити зміст самої категорії в порівнянні з «малолітньою особою», «неповнолітньою особою», «особою, що не досягла повноліття».

Законодавством передбачено, що малолітня особа не несе відповідальності за завдану нею шкоду. Це означає, що у випадку заподіяння шкоди малолітньою особою, завдані збитки відшкодовуються не нею особисто, а у залежності від обставин або батьками (усиновлювачами) або опікунами, чи іншими особа, які

здійснюють виховання малолітньої особи, навчальним закладом, закладом охорони здоров'я або іншим закладом під чиїм наглядом або опікою перебувала дитина на момент заповідання школи. Вказані особи несуть відповідальність за умови, якщо вони не доведуть, що шкода, завдана малолітнім не є наслідком несумлінного виховання та нагляду за дитиною, або ухилення від виховання і нагляду, інакше кажучи, трапилася не з їхньої вини. Якщо малолітня особа завдала шкоди як з вини батьків (усиновлювачів) або опікуна, так і з вини закладів або особи, що зобов'язані здійснювати нагляд за нею, батьки (усиновлювачі), опікун, такі заклади та особа зобов'язані відшкодувати шкоду у частці, яка визначена за домовленістю між ними або за рішенням суду. Варто зауважити, що обов'язок батьків (усиновлювачів) або опікуна чи іншої особи, яка здійснює виховання малолітньої особи, відшкодувати шкоду, завдану малолітньою особою, не припиняється у разі досягнення нею повноліття. Після досягнення повноліття особа може бути зобов'язана судом відшкодувати шкоду, завдану нею у віці до 14 років життю або здоров'ю потерпілого, якщо вона має достатні для цього кошти, а вищезазначені особи є неплатоспроможними або померли. У разі, коли шкода, була завдана спільними діями кількох малолітніх осіб, вона відшкодовується їхніми батьками (усиновлювачами), опікунами в частці, яка визначається за домовленістю між ними або за рішенням суду [128].

Кримінальний кодекс України (далі – КК України) міститься розділ 15, який регламентує особливості відповідальності неповнолітніх осіб. В зазначеній правовій нормі зустрічається категорія «малолітня особа». В статтях 227, 354 КК України (щодо специфіки допитів дітей, залучення медиків, психологів, законних представників у слідчо-пошукових діях що стосуються дитини або передбачають її участь), поруч з поняттям неповнолітньої особи, також зустрічається термін «малолітні» [56].

КУпАП також має в своєму складі правові норми щодо адміністративної відповідальності неповнолітніх осіб. Так, в різноманітних статтях Кодексу про адміністративні правопорушення визначаються:

- неможливість застосування адміністративного арешту щодо неповнолітніх осіб;
- вік настання адміністративної відповідальності;
- заходи, що застосовуються до правопорушника, який являється особою, що не досягла 18-річчя;
- адміністративна відповідальність неповнолітніх осіб;
- розгляд справи щодо адміністративного правопорушення неповнолітньою особою;
- виявлення неповноліття правопорушника в якості пом'якшуючих обставин;
- обов'язок відшкодування збитків неповнолітньою особою, що вчинила адміністративний проступок;
- участь представників неповнолітнього правопорушника під час розгляду справи [39].

Виходячи із вищезазначеного варто звернути увагу той факт, що Кодекс про адміністративні правопорушення, поряд з терміном «неповнолітня особа», використовує поняття «особа, що не досягла 18-річного віку».

У Цивільному Кодексі України (далі – ЦК України) термін:

- «повнолітній» – застосовується до особи, яка наділена повною цивільною дієдатністю і досягла вісімнадцятирічного віку (ст. 34 ЦК України);
- «неповнолітній» – фізична особа, яка володіє неповною цивільною дієдатністю у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (ст. 32 ЦК України);
- «малолітній» – фізична особа, яка наділена частковою цивільною дієдатністю і яка не досягла чотирнадцятирічного віку (ст. 31 ЦК України) [128].

Отже, цивільне законодавство, на підставі вікового цензу, виокремлює поняття «малолітня особа» та «неповнолітня особа», пов'язуючи їх з частковою та неповною цивільною дієздатністю фізичної особи.

Згідно ст. 6 Сімейного Кодексу України (далі – СК України) від 10.01.2002 р. (станом на 20.09.2021 р.), термін «дитина» застосовують до особи, яка не досягла повноліття, але при цьому законодавець зазначає, що малолітньою слід вважати дитину до досягнення нею чотирнадцятирічного віку (ч. 2 ст. 6 СК України), а неповнолітньою – дитину у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (ч. 3 ст. 6 СК України) [118]. Таким чином, СК України чітко розмежовує неповнолітніх та малолітніх осіб відповідно до їх віку. Тобто, з 14 років малолітня особа переходить до статусу неповнолітньої.

Закон України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» від 07.02.2007 р. (станом на 09.09.2021 р.) чіткого визначення терміна «діти» не надає, але у ст. 11 зазначено, що «в притулках для дітей тимчасово розміщуються діти віком від 3 до 18 років, які опинились у складних життєвих обставинах», таким чином, законодавець чітко окреслює вік, із якого особа підпадає під це визначення [100].

Дослідження такого документа, як «Інструкції з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України» дають змогу отримати визначення «діти» в якості осіб, що не досягли повноліття, тобто 18 років. Разом з тим, в «Інструкції...» йде мова й про осіб до досягнення 16-ти років, в якості громадян, по відношенню до яких відбувається піклування з боку Поліції України у формі попереджувальних заходів в сфері захисту їх прав та свобод [100].

Поміж іншим, Ювенальна превенція України займається притягнення до відповідальності неповнолітніх осіб, яким вже виповнилося 16 років. В той самий час, «Інструкція з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України» не визначають вік взяття на облік неповнолітніх

за адміністративні правопорушення. Відповідальність з настанням 14-річного віку може визначатися за наявності рішення суду щодо скоєння такою особою кримінального правопорушення, відповідно до принципу більшої тяжкості в його порівнянні з адміністративним.

У ст. 187 КЗпП України використовується термін «неповнолітній», тобто особа, яка не досягла вісімнадцяти років, водночас, положення про мінімальний вік зазначена стаття не містить. У ст. 188 «Вік, з якого допускається прийняття на роботу» зазначено, що не допускається прийняття на роботу осіб, молодших за 16 років; як виняток – 15-ти-річних. Крім того, у Кодексі використовується поняття «працездатна молодь», під якою розуміються «громадяни України віком від 15 до 28 років» (ст. 197 КЗпП). Окрім того, ст. 197 КЗпП використовує поняття «працездатна молодь» – це громадяни України віком від 15 до 28 років [38]. Дана категорія містить більш ширший віковий діапазон, та охоплює як неповнолітніх, так і повнолітніх осіб. Натомість, КЗпП не робить такого поділу, а дає лише визначення «неповнолітніх» як осіб що не досягли вісімнадцяти років (ст. 187 КЗпП) [11].

Ще однією проблемою в сфері трактування правових понять та категорій стосовно працевлаштування неповнолітніх є тлумачення в нормативно-правових актах національного законодавства термінів «молодий працівник» та «молодь». Подібний стан речей зумовлює появу проблем під час практичного застосування норм відповідних законів. Відповідно до ЗУ «Про зайнятість населення» вважатися молодим працівником може фізична особа, яка ще не досягла відповідного віку (35 років) та має відповідну освіту [86]. Разом з тим, ЗУ «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» вказує на той факт, що молоддю необхідно називати осіб від 14 до 35 років [108]. На нашу думку, уживати терміни «молода людини» та «неповнолітня особа» як тотожні поняття є некоректним, адже перше з них містить у собі не лише неповнолітніх, а й осіб, що ще не досягли 35-річного віку.

Поняття «молодь» застосовують як до осіб, які ще не досягли повноліття, так і до осіб, яких юридично вважають повнолітніми. У переважній більшості країн ЄС поняття «молодь» здебільшого використовують для опису вікової групи старше 18 років. Під це поняття в деяких країнах можуть потрапляти особи іноді віком до 30 років. Визначення ООН терміна «молодь» містить усіх осіб віком від 15 до 24 років, а в Стратегії ЄС щодо молоді термін «молодь» стосується підлітків і молодих людей віком від 13 до 30 років. З огляду на це вважаємо не зовсім коректним в одній главі Кодексу законів про працю поєднувати категорію «неповнолітні особи» та «молодь».

Більшість держав не дають універсального визначення термінам «дитина», «неповнолітній», «молодь» і «підліток». Застосування термінів залежить від нормативного контексту. Часто терміни не визначені чітко, але використовуються в різних положеннях, які додають певне вікове обмеження. Термін «дитина» широко використовується в усіх формах законодавства, починаючи від законів про дітей, кримінальних кодексів, законів про соціальну допомогу, законів про захист дітей, законів про працю тощо. Здебільшого він стосується всіх дітей віком до 18 років. Водночас його також можна використовувати, щоб відрізнити молодших дітей від підлітків, як у деяких кримінальних законах.

Загалом, можна стверджувати, що підходи до розуміння такого поняття, як «діти», трансформуються відповідно до соціокультурної специфіки того чи іншого державного утворення. Саме тому, головну роль у регламентації їх прав та обов'язків відіграють національні законодавства, а не міжнародні нормативно-правові акти. З оперттям на правові, філософські, соціальні традиції дітьми можна вважати осіб, яким ще не виповнилося 14 років, при цьому даний віковий ценз може бути зниженим. Попри той факт, що суспільна традиція визначає 14 років як верхню межу дитячого віку, існує можливість послуговуватися такими категоріями, вік згоди, вік легального придбання спиртного, вік, із якого можна

отримати паспорт тощо. Але до досягнення 18 років (у деяких країнах – 21 року) особа не може мати повної правової дієздатності в порівнянні з повнолітніми особами.

Отже, основними ознаками які відрізняють повнолітню особу від неповнолітньої є зрілість, яка традиційно визначається поєднанням віку та досягнення соціальних віх. Детермінанти дорослості передбачають що особа бере на себе все більшу відповідальність за своє життя різними способами (отримання освіти, початок роботи, створення власної родини, батьківство). Дані показники є спостережуваними, адже зазвичай використовуються для визначення «дорослості» та є доволі умовними. Вік як умова зрілості та набуття повноліття також з психологічної точки зору є ненадійним визначальним чинником дорослості, оскільки кожна людина має різну швидкість як біологічного, так і емоційного розвитку. Важливою ознакою є здатність особи взяти контроль та юридичну відповідальність за свої дії, рішення здійснити емансипацію.

Варто зазначити, що такі дослідники, як, наприклад, О. Автономов не погоджуються з фактом єдності термінів «діти» та «неповнолітні». Так, в працях науковців можна знайти твердження проте, що термін поняття «неповнолітні» варто використовувати в якості однієї з правових ознак дітей. Враховуючи теоретичний досвід вітчизняних дослідників, можна зробити висновок, що поняття «неповноліття» аналізується ними саме в якості головної правової характеристики дітей [5, с.114].

«Неповноліття» є науково обґрунтованим юридичним поняттям яке сформувалося на підставі особливостей фізичного і психічного (духовного) стану будь-якої особи яка не досягла певного віку. Звісно, в деяких країнах, дана межа може дещо відрізнитися, але юридичною наукою була знайдена прийнятна для всіх приблизна вікова межа (18 років), після проходження якої людина юридично втрачає статус «дитина» та стає повнолітньою особою. При чому з поняттям

повноліття пов'язується не тільки досягнення певного віку, тобто віковий рубіж, але й повна фізична та духовна зрілість.

Отже, в національних нормативно-правових актах поряд з терміном «неповнолітня особа», зустрічаються такі поняття, як: «дитина», «особа, що не досягла 18-річного віку» тощо. Відповідно, невизначена тотожність таких понять, що призводить до ускладнень під час практичного застосування відповідних правових норм. На нашу думку, всупереч відсутності єдності в зазначеній проблематиці, терміни «дитина» є загальним, соціальним поняттям, та охоплює як категорію «неповнолітні», так і частково категорію «молодь». Натомість поняття «неповнолітня особа» є юридичним, адже визначає конкретний віковий рубіж, після досягнення якого особа набуває вже іншого правового статусу, що своєю чергою впливає на її правосуб'єктність. На нашу думку, синонімічне тлумачення термінів «дитина» і «неповнолітній» потребує перегляду.

Для розв'язання цієї проблеми варто застосувати таку формулу: «діти = малолітні (від 0 до 14 років) + неповнолітні (від 14 до 18 < років)» [75, с.59]. Зазначена формула зможе врегулювати всі невідповідності в нормативно-правових актах України.

Вищевикладене є дуже важливим для визначення сутності правового становища неповнолітньої особи, а також особливості участі даної категорії осіб в трудових правовідносинах. Специфічність трудових прав і обов'язків осіб, які не досягли повноліття визначається завдяки медичним та соціальними стандартами встановленими для певних вікових груп.

Юридичне тлумачення понять «діти», «неповнолітні особи» являє собою необхідний складник захисту прав осіб, що не повноліття, адже вони мають правосуб'єктність та специфічний статус. Характерні особливості дитячого та підліткового віку призводять до необхідності юридичного регулювання тих видів взаємовідносин у соціуму, учасниками яких являються неповнолітні особи, або

ж в яких розглядаються інтереси неповнолітніх і так далі. З огляду на вищезазначене, деякі експерти зазначають про єдність термінів «неповнолітня особа» та «дитина», зосереджують увагу на особливостях визначення понять «малолітні особи», «молодь» в тому визначенні, яке надається окремою галуззю права, нормативно-правовим актом. Адже в тому ж Кодексі Законів про працю визначення неповнолітніх осіб розмежовується віковими межами та можливостями для працевлаштування.

Набуття дитиною в передбачених законом випадках статусу дорослої особи (повної цивільної, сімейної чи цивільно-процесуальної дієздатності) до настання повноліття не позбавляє її гарантій та правового статусу дитини в усіх без винятків правовідносинах. Урахування біологічних, соціальних та психологічних вікових особливостей дитини в різні періоди її дорослішання є основою субсидіарного підходу в нормативному визначенні правового статусу дитини, а також створенні окремої системи правосуддя щодо дітей і зумовлює інше (відмінне від повнолітніх) поводження з дітьми під час забезпечення їхніх прав і законних інтересів.

Якщо аналізувати можливості працевлаштування неповнолітніх осіб, то вони регламентуються КЗпП України. В ньому чітко визначено вік прийняття на роботу цієї категорії працівників. Працедавець не має права прийняти на роботу особу, що ще не досягла 16-ти років. Але й тут існують певні додаткові можливості. Згода когось із законних представників майбутнього працівника дає змогу 14-річній особі отримати офіційне робоче місце [38]. Таким чином, вільний час 14-річної особи може бути використаним в якості робочого. Разом з тим, подібна праця розглядається державою саме в якості підготовки неповнолітніх до майбутньої праці, після досягнення повноліття. Саме тому неповнолітні можуть працювати не на надто складній роботі, поєднуючи роботу з навчання в закладі загальної середньої освіти, професійно-технічної освіти тощо. В цьому випадку

існує чітке розмежування між неповнолітніми особами до досягнення ними 14-річного та 16-річного віку.

Отже, нормативно-правові акти національного законодавства фіксують своїми положеннями віковий ценз для неповнолітніх, досягши якого особа може влаштуватися на офіційну роботу. Водночас окрім віку, необхідно враховувати такі чинники, як вид праці, фізіологічний стан неповнолітнього працівника тощо.

Таким чином, у національному законодавстві визначено поділ неповнолітніх на такі категорії відповідно до їх можливостей щодо працевлаштування:

- школярі у віці між 14 та 15 роками, що працюють у вільний від навчання час за згодою батьків;
- неповнолітні працівники від 15 до 16 років;
- неповнолітні працівники, що досягли 16-річного віку, але ще не досягли повноліття.

Згадані групи характеризуються закріпленими на законодавчому рівні специфічні особливості щодо гарантій працевлаштування, до яких варто віднести: часові межі; вид роботи; стандарти прийому.

Визначальною умовою працевлаштування неповнолітніх є можливість правосуб'єктності особи у сфері трудових відносин. До таких можливостей варто віднести вік, психологічна стійкість, стан здоров'я. На нашу думку, завдяки наявності у неповнолітнього необхідних характеристик вона може влаштуватися на офіційну роботу, стати суб'єктом трудових правовідносин тобто та набути трудову правосуб'єктність.

Варто зазначити, що трудове право має специфічні положення щодо тлумачення поняття неповнолітніх. Так, особи, що офіційно працевлаштовані й не досягли 18-річного віку прирівнюються в правах з повнолітніми працівниками. Подібний стан речей зумовлений настанням дієздатності у таких осіб відповідно до початку їх трудової діяльності. Утім, попри це, неповнолітні

продовжують зберігати правові пільги у сфері відпусток, охорони здоров'я, характеру праці тощо.

На нашу думку, поняття «неповнолітня особа» в контексті трудових відносин чітко відмежовується від поняття «дитина». Адже дитяча праця являє собою пережиток минулого або ж сьогодення життя в країнах з антидемократичним режимом. Так само, саме у сфері працевлаштування можна визначити конкретну різницю між особами, що не досягли 18-річного віку та повнолітніми особами. Права неповнолітніх в трудових відносинах можна визначити як специфічні. Їх можливо схарактеризувати за такими ознаками:

- існування відмінних від повнолітніх прав;
- пріоритет прав над дорученнями;
- існування стандартів як національного, так і міжнародного законодавства, що свідчать про усвідомлення суспільством відповідальності за молоде покоління;
- вікові обмеження щодо прийняття на роботу неповнолітніх осіб, обмеження за станом здоров'я.

Відповідно, поняття «неповнолітня особа» в контексті трудових відносин має свої специфічні ознаки. Як і в інших галузях права, трудове законодавство регламентує власні підходи до тлумачення прав та можливостей зазначеної категорії громадян України. Таким чином, існування в законодавчій базі такого поняття, як «діти» зумовлює збереження неоднозначності в тлумаченнях терміна «неповнолітні особи». Подібний стан речей ускладнює ефективне практичне застосування основних положень відповідних нормативно-правових актів. На нашу думку, всупереч відсутності єдності в зазначеній проблематиці, терміни «дитина», «неповнолітня особа» варто вживати як однакові категорії для спрощення методів дослідження.

Правове визначення терміна «діти» на міжнародному рівні вперше було застосоване в «Конвенції ООН про права дитини». Згідно з зазначеним

документом, дітьми необхідно називати людей, які ще не досягли повноліття. З оперттям на правові, філософські, соціальні традиції дітьми можна вважати осіб, яким ще не виповнилося 16 років, при цьому даний віковий ценз може бути зниженим навіть до 13-ти років [48].

Варто зазначити, що постійний теоретичний та практичний аналіз прав неповнолітніх, їхнього правового статусу зумовлений суспільними потребами, проблемними ситуаціями, які супроводжують зазначених осіб на різних вікових відрізках. Саме тому, захист прав неповнолітніх є компетенцією органів державної влади та самого суспільства загалом. Так, значна увага держави та соціуму до дітей у віці з 14 до 18 років зумовлена їхньою майбутньою можливістю одержання повної дієздатності. Зі свого боку дієздатність є одночасним поєднанням здатності мати права та здатності діяти відповідно до цих прав. На практиці дієздатність гарантує, що особа визнана перед законом і може приймати рішення щодо свого життя, користуватися правами, мати доступ до цивільної та судової систем, укладати договори, виступати від свого імені, приймати власні рішення, укладати угоди з іншими особами, але найголовніше бути активним учасником правовідносин відповідно до її вільного волевиявлення. В трудових правовідносинах це проявляється визнане володіння обов'язковим обсягом професійної компетентності, яка дає право займатися певною трудовою діяльністю.

Суспільство, що ставить собі за мету побудову, розвиток та захист демократії, має зобов'язання щодо неповнолітніх осіб, які проявляються в гуманізації міжособистісних відносин, побудові необхідних для гармонійного розвитку дітей умов життєдіяльності, забезпеченні захисту прав та свобод неповнолітніх осіб. Існують різні типи вирішення зазначених цілей:

- затвердження прав та свобод;
- підготовка дітей до дорослого життя на основі шанування законів;
- розвиток відповідальних за свої дії громадян;

- сприяння суспільній рівності та справедливості [77, с. 19].

Швидкий суспільний поступ зумовлює модернізацію правової сфери. Це спричиняє трансформацію юридичного статусу неповнолітніх осіб. Громадяни до здобуття повноліття мають не надто високі правові навички, водночас їх відповідне мислення слушно назвати таким, яке є незаангажованим. Неповнолітні особи швидше та якісніше сприймають нові суспільні виклики, спричинені глобалізацією, модернізацією міжособистісних, міждержавних та інших відносин.

Юридичну політику щодо дітей та молоді необхідно вдосконалювати у відповідності з викликами часу. Це стосується як міжнародних, так і національних нормативно-правових актів, що регулюють взаємовідносини в зазначеній сфері суспільних взаємовідносин. До чинників, що зумовлюють оновлення правової сфери щодо неповнолітніх осіб, можна зарахувати такі:

- трансформації, що відбуваються в емоційній сфері життя неповнолітніх осіб на різних вікових етапах;
- поява глобальних світових проблем;
- науково-технічний прогрес та високий рівень індустріалізації;
- зміни у сфері взаємовідносин в родині, з однолітками тощо [59, с. 22].

З оперттям на вищевикладене, вважаємо, що погляд деяких науковців щодо однаковості термінів «неповнолітня особа» та «дитина» є не зовсім коректним та має необхідність правового розмежування з огляду на особливість специфіки окремої галузі права, що регулює специфічні, притаманні саме їх правовідносини, учасниками яких можуть виступати особи, які не досягли повноліття. Розмежування цих понять на підставі юридичних та вікових меж та чітке закріплення їх у нормативно-правових актах дозволить удосконалити систему трудових правовідносин, збільшить ефективність правового регулювання прав та обов'язків даної категорії працівників у сфері працевлаштування. На підставі визначення основних ознак які характеризують

неповнолітніх осіб та ознак необхідних для визнання особи будь-яких правовідносин, вважаємо за необхідне законодавче закріплення поняття «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин», визначивши його як «особа, яка відповідно до законодавства не досягла віку повної цивільної дієздатності, але має належний рівень інтелектуального, фізичного та ментального розвитку, що є достатнім для вольового здійснення можливості особисто виконувати особою трудову функцію реалізуючи свої суб'єктивні права та юридичні обов'язки».

Законодавче визначення даного поняття дасть змогу уникнути тавтології, збагатити категорійний апарат трудового права, спростити правозастосування та уникнути порушення прав даної категорії осіб у сфері трудових відносин. Закріплення поняття «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин» буде слугувати визначенню характерних ознак правового статусу неповнолітніх працівників.

Таким чином в результаті дослідження понять «неповнолітня особа», «дитина», «молодь» було здійснено аналіз цих понять, розглянуто їх під призмою і національного та міжнародного законодавства. Здійснено розмежування даних понять враховуючи особливість саме трудових правовідносин. Нами обґрунтовується позиція, що поняття «дитина» є ширшим, загальним та не повною мірою відображає юридичну характеристику осіб які не досягли повноліття. Натомість поняття «неповнолітня особа» є суто юридичним, пов'язаний з юридичною ознакою «неповноліття» яка впливає на її правосуб'єктність. Викликає великий сумнів також поєднання в одній главі КЗпП України категорій «неповнолітні особи» та «молодь», з огляду на те, що під цю категорію потрапляють особи ширшого вікового діапазону, до якого входять як неповнолітні, так і повнолітні особи відповідного віку. На нашу думку, таке поєднання є некоректним, адже правосуб'єктність цих категорій осіб є неоднаковою.

1.2. Історико-правовий аналіз розвитку правового статусу неповнолітніх працівників

Протягом століть розвиток людства зумовлював трансформацію існуючих підходів до трудових відносин та суспільної організації. В давні часи думка щодо захисту прав наймолодших членів соціальних взаємин не мала значного поширення. В контексті праці діти прирівнювалися до дорослих людей, що, значною мірою, було зумовлено малою тривалістю життя. Специфіка трудової діяльності за первісної доби сприяла участі дітей в таких видах занять, як збиральництво, мисливство, скотарство, землеробство, рибальство. Поява ремесла зумовила появу професій, які, зазвичай, успадковувалися молоддю від дорослих. Саме в процесі трудової діяльності молоді члени колективу адаптувалися до соціальних вимог, традицій, професійної етики тощо. Таким чином, участь дитини в трудових відносин із самого початку людської історії довгий час вважалася цілком прийнятним в суспільстві. Саме тому, необхідно визначити з якого періоду дитяча праця стала сприйматися в якості проблеми, вирішення якої стало метою всього цивілізованого світу. Для цього необхідно проаналізувати історичні дослідження із зазначеної проблематики.

Побутова історія людства довгий час не сприймалася істориками в якості першочергового предмета дослідження. Вона знаходилася на другорядному місці в порівнянні з історією політичною, економічною, культурною. Але науковий поступ зумовив появу праць, що стосувалися аналізу саме побутових взаємин між людьми на різних етапах історії. Водночас, питання дитячої праці в історичних працях почало порушуватися порівняно недавно.

В 1960 році світ побачило дослідження Ф. Ар'єса щодо специфіки усвідомлення дитинства на різних етапах людського розвитку. В зазначеній праці було висловлене припущення щодо кардинально відмінного тлумачення поняття «дитина» в епохи античності, середніх віків, нового часу та новітньої історії.

Протягом кожного з цих етапів суспільна думка по-різному трактувала зміст поняття дитячого віку. На думку Ар'єса, відношення європейців до дітей почало змінюватися та нагадувати сучасне ставлення лише з початку XVII століття. Відповідно, в ту ж епоху середньовіччя європейське суспільство сприймало дітей майже так само, як і повнолітніх членів соціуму. Це знайшло своє вираження в одязі, праці. Також, подібне відношення до дітей, яке не передбачало значного емоційного зв'язку, було пов'язане з малою тривалістю життя та високим рівнем смертності [133, с. 51 - 52]. Попри той факт, що висновки Філіпа Ар'єса піддаються критиці, його науковий доробок дає змогу ширше поглянути за специфіку участі неповнолітніх осіб в трудових відносинах в минулому. Поступово, питання дитячої праці в давнину стає більш популярним серед зарубіжних дослідників.

Що стосується історії України, то питання дитячої праці на її землях в давнину досліджено фрагментарно. Велику цінність в дослідженні даного питання мають етнографічні праці, які дають змогу зробити висновок про тотожність ставлення до дітей та літніх людей в традиційному українському суспільстві. Зазначені представники тогочасного соціуму сприймалися в якості своєрідного тягара, який має невисоку продуктивність праці, однак потребує значних ресурсів для власної життєдіяльності. Важливо зазначити, що фольклор українців в своїй основі не має пісень, приказок чи легенд, де смерть неповнолітньої (в сучасному розумінні) особи або літньої людини подавалася б з великою скорботою.

Цінність неповнолітньої особи як економічного ресурсу не була високою. Саме таке тлумачення було поширене серед суспільства Наддніпрянської України під час її перебування у складі Російської імперії. Велика кількість малолітніх дітей сприймалася як серйозна проблема для тогочасних українських родин. Так, П. Чубинський констатував, що роль дитини в сімейних відносинах визначалася тією користю, яку вона могла принести в процесі трудових відносин.

Дитяча праця являла собою невід'ємний складник тогочасного господарства. Використання неповнолітніх на важких та шкідливих видах праці сприймалося цілком нормально та не викликало побоювань [66].

Епоха Просвітництва в Західній Європі зумовила зміну відношення до дитинства як явища у порівнянні з періодами середньовіччя та раннього нового часу. Поступово трансформацій зазнає суспільна практика раннього відлучення дітей від батьків та їх швидкої інтеграції до дорослого життя. Оновлення тлумачення дитячого періоду спостерігається протягом XVIII та XIX століть. В той же час, варто чітко відрізнити поміж собою зміну ставлення до дітей в різних суспільних групах, адже погляд дворянства та селянства на зазначену проблематику суттєво відрізнявся.

Відтепер, малолітня особа могла довше залишатися у власній домівці, значне місце у її вихованні починає посідати домашня освіта, збільшується роль батьків. Змінюється й емоційна сфера відносин батьків та дітей. Варто зазначити, що подібні метаморфози були зумовлені загальними тенденціями до гуманізації людських взаємовідносин, збільшенню рівня поваги один до одного в соціумі, появі ідей щодо прав та свобод осіб, трансформації поглядів на зміст та завдання виховних процесів, змін ставлення батьків до своїх прямих обов'язків [23, с. 113 - 114].

Дослідження щодо специфіки участі неповнолітніх осіб в трудових відносинах ранньомодерної України майже повністю відсутні. Незважаючи на негативне ставлення радянської історичної науки до капіталістичних відносин, питання дитячої праці в їх дослідженнях майже не підіймаються, якщо не брати роботи І. Гуржія, в працях якого представлені фрагментарні відомості щодо експлуатації дитячої праці. На сучасному етапі розвитку української історичної науки в контексті вивчення історії дитячої праці варто виділити К. Якубовську-Кравчик, В. Маслійчука. В той же час, західноєвропейська наукова спільнота активно працює над історичними особливостями дитячої праці. Крім

вищезазначеного Ф. Ар'єса, вагому роль в даному дослідницькому напрямку відіграє науковий доробок П. Кірбі, Х. Хіндмена, С. Кука та інших.

Слід визнати важливий момент інакшості соціально-економічних відносин на підімперських українських землях другої половини XVIII ст. від тих, які панували в Англії чи Франції, а чи навіть на близьких теренах Центрально-Східної Європи. Друга половина XVIII ст. важлива для Слобідської та Лівобережної України не лише як час скасування політичної козацької автономії, але і як час вторгнення просвітницьких ініціатив російського абсолютизму, спроб раціоналізувати управління і внутрішній устрій околиць, становлення просвітницького виховання та педагогіки. Проте ця «раціоналізація» наштовхнулася на традиційні засади, своєрідність адміністративної та судової систем, укорінену церковну освіту. Ця своєрідна діалогічність історії підімперських українських земель XVIII ст. ще потребуватиме свого вивчення, оскільки вона відобразилася на усіх сферах життя, зокрема, і на соціально-економічних відносинах, важливим складником яких було використання підліткової праці та віковий поділ найму [66].

Висвітлюючи дану проблему, слід назвати ще кілька її специфічних рис. Перша – особливість джерельної бази: за окремими винятками, саме кримінальна документація — основна для вивчення історії повсякдення. Відсутність ділової економічної документації (списки робітників, бухгалтерські кошториси) дуже помітна і це ускладнює аналіз подій та можливість ширших узагальнень.

Важливою проблемою в контексті визначення специфіки дитячої праці в Наддніпрянській Україні являється неоднозначність стандартів встановлення вікових критеріїв. В імперії Романових повноліття мало наставати з 17-річного віку. Це було зумовлено тим, що з даного віку особа вважалася осудною в повному обсязі. Водночас значний церковний вплив на тогочасне суспільство зумовив появу істотних розбіжностей в даному питанні, в тій самій мірі, що й існування локальних юридичних правил. Так, на українських землях тривалий

час основним джерелом права були Статути Великого князівства Литовського. Вони визначали настання кримінальної відповідальності з досяганням особою 16-річного віку. Саме тому, політика «освіченого абсолютизму», яка панувала в Російській імперії в кінці XVIII століття ставило собі за мету, також, стандартизацію чинних правових норм [23, с. 115 - 116].

Цікавою деталлю, на яку варто звернути увагу, є той факт, що приналежність до конкретної суспільної верстви Російської імперії не гарантувала позбавлення участі в тогочасних трудових відносинах. Так, на території Київщини в 1770-х роках до розведення шовкопрядів активно залучалися малолітні особи, особливо під час весняного та літнього сезонів. Спогади деяких представників козацької старшини свідчать про їх участь в тяжких видах праці. Наприклад, син острозького сотника змушений був, через загибель батька, працювати поруч з дітьми селян-кріпаків Слобожанщини. Цей представник української шляхти був задіяний в заготівлі та постачанні дров, жнивях, роботі на млинах до 25 років. В своїх спогадах він зазначає, що умови праці були дуже важкими та неодноразово призводили до проблем зі здоров'ям. В той же час, ставши поміщиком, Іван Острозький не вважав свій трудовий досвід благородним та корисним, зі зневагою ставлячись до усіх видів фізичної праці.

Дослідження дитячої праці в Новий час неможливе без глибоко аналізу важливих аспектів відносин в тогочасному традиційному суспільстві. В українських родинах XVIII – початку XIX століть досить активно практикувалася передача дитини стороннім особам з різною метою – виховною, захисною, освітньою, професійною, економічною. Так, досить часто діти та підлітки ставали жертвами боргових зобов'язань власних батьків, які віддавали їх в наймити в якості відкупу. Передача дитини на навчання та виховання також допомагала розв'язувати проблему обмежених ресурсів тогочасних сімей, а також давала можливість надалі використовувати професійні або наукові знання для власного заробітку та підтримки родини. Таким чином, незважаючи на

поширення просвітницьких ідей в країнах Європи, на українських землях питання щодо дитячої праці залишалося практично в незмінному з середніх віків вигляді [65, с. 38].

Дослідження участі неповнолітніх осіб в трудових відносинах Наддніпрянщини другої половини XVIII століття свідчать про існування практики обману та експлуатації зазначеної категорії працівників. Про це свідчать записи в судових книгах того часу. Наприклад, в 1773 році вдова українського солевара Пономаріва заявила про зловживання по відношенню до власних синів збоку колег її чоловіка з міста Бахмут, який не приймали хлопців в офіційне професійне товариство. Натомість, бахмутські солевари експлуатували синів Пономаріва, змушуючи їх виконувати найтяжчу роботу майже безкоштовно. Зустрічаються й випадки експлуатації неповнолітніх духовними особами. в 1750 році мешканка Ромнів подала скаргу на місцевого священника, який не виплатив її сину кошти, які були обіцяну йому за роботу в якості наймита духівника. До того ж, священник застосував фізичні покарання по відношенню до наймита у відповідь на його прохання виконати фінансові обов'язки [23, с. 116].

Зазначені випадки дають змогу стверджувати про практику недобросовісного ставлення до трудових відносин з неповнолітніми з боку дорослих осіб. Водночас епоха Просвітництва поступово поширювала свої ідеї на українські землі, зумовлюючи трансформацію певних видів відносин традиційного суспільства Наддніпрянщини. Оновлюється відношення людей до таких понять як особа та праця. Поширення протестантських положень, незважаючи на їх загальне неприйняття в православних країнах, усе таки знайшло своє відображення на землях, що знаходилися під владою Москви. Так, протестантська теза про благородність будь-якої праці поступово стає популярною на українських землях, знайшовши вираження в понятті «трудове виховання». Поступово, праця із заняття для непривілейованих груп населення

стає почесним обов'язком, що відповідає тенденції до розвитку буржуазії як окремої верстви населення. Водночас у Російській імперії, а разом з нею і в Наддніпрянській Україні, подібні ідеї розвивалися в синтезі з традиційними уявленнями населення щодо трудових відносин. Характерною особливістю в контексті дослідження дитячої праці в Україні є факт наявності на її землях жебраків та мандрівників. Складником цієї категорії населення були неповнолітні особи. Поява мандруючих жебраків була зумовлена вищезгаданою практикою передачі малолітніх дітей на навчання та виховання стороннім особам та закладам. Попри державний контроль за цими процесами, часто ні органи влади, ні родина не були в змозі точно визначити факт навчання дитини. Саме тому багато дітей починали жебракувати та блукати землями імперії. Природно, що категорію дітей-жебраків активно поповнювали малолітні сироти.

В Російській імперії робилися спроби ліквідувати або контролювати явище дитячого жебрацтва в державі. Зазначені спроби мали на меті не лише слідувати ідеям Просвітництва, а забезпечити активне формування капіталістичних взаємовідносин. Так, наприкінці 50-х років XVIII століття український гетьман К. Розумовський видав офіційний документ, в якому описувалася нагальна проблема Гетьманщини у вигляді жебрацтва, яким займаються як дорослі і літні люди, так і малолітні особи в різних селищах та містах Наддніпрянщини. Гетьман вказує на одну з причин жебракування дітей, а саме – бідність їхніх родин. Поруч з негативним ставленням до жебрацтва як самого явище, Розумовський вказує на один із наслідків його поширення, який полягає в розповсюдженні різноманітних хвороб. За розпорядженням гетьмана всіх жебраків, що мали можливість бути долучених до фізичної роботи, необхідно було відправити до міста Млинів. Там знаходилася фабрика з виготовлення сукна. варто зазначити, що діти-жебраки, за наказом Кирила Розумовського, повинні були виконувати на зазначеній фабриці найлегшу роботу і паралельно навчатися. До того, по закінченню подібного навчання, неповнолітні особи мали повне право припинити свою діяльність та

перебування в зазначеному місті. Таким чином, боротьба з дитячим жебрацтвом мала на меті не лише поповнення лав робочої сили, а й підвищення освітнього та професійного рівня дітей, які опинилися без засобів для існування [66].

Ще одним свідченням активізації боротьби з дитячим жебрацтвом на землях Наддніпрянської України свідчить наказ П. Рум'янцева щодо організації роботи шпиталів. Досить часто вони використовувалися саме в якості тимчасового притулку для жебраків. Водночас згідно із зазначеним документом, з кінця 1770-х років до шпиталів дозволялося селити лише інвалідів та людей похилого віку, з метою уникнення перебування в подібних установах працездатного населення. Що стосується дітей-сиріт, малолітніх жебраків, то відтепер вони також не мали право жити в шпиталі, адже значна їх частина мандрувала поряд зі старцями, які тепер мали офіційно перебратися до шпиталю чи «богадільні». Відповідно, ця категорія населення повинна була шукати собі прихисток та роботу в якості найманих працівників. Контроль за переходами груп населення, заснування притулків для сиріт повинно було зменшити кількість задіяних у трудових відносинах неповнолітніх осіб. Утім мала кількість історичних джерел та професійних досліджень не дають змоги дати оцінку ефективності вказаних державних ініціатив.

Повертаючись до розпорядження Кирила Розумовського варто зазначити, що цей нормативно-правовий акт містив ідеї європейського Просвітництва. Адже проблему сирітства в багатьох західних державах намагалися вирішити з оглядом на розвиток капіталістичних відносин. Досить примітною ознакою того часу є боротьба з подібними суспільними проявами в Британській імперії, на землях якої найперше почалася промислова революція. Вже через кілька десятиліть років з'являються англійські будинки для робітників для бідноти та сирітські притулки. І перші, і другі слугували інструментом поповнення числа найманих працівників, що за низьку оплату працювали на підприємствах тодішньої Англії.

Значну роль в появі зазначених установ відіграли філософські ідеї Дж. Локка. На думку англійського вченого, допомога найбіднішим та знедоленим має існувати не у вигляді державних виплат, а в наданні їм можливості самостійно заробляти на засоби існування. Саме робота, на думку Локка, являла собою те джерело, яке дає змогу особі отримати приватну власність та прибуток. В той же час, наповнення таких будинків та притулків здійснювалося за допомогою силових методів, можливостей застосування правових покарань. Перший будинок для робітників в Британській імперії з'явився наприкінці XVII століття в портовому місті Брістоль. Надалі, подібна практика отримала поширення на території західних держав континентальної Європи [65, с. 38 - 39].

Царська влада, як вже зазначалося, також мала на меті задіяти маргінальні суспільні елементи в якості дешевої робочої сили. В другій половині XVII століття з'явилося безліч відповідних нормативно-правових актів. Так, розпорядження від 1750 року сприяли залученні жебраків, зокрема й неповнолітніх, до праці на підприємствах Барнаулу. В той же рік офіційно закріплювалася заборона жебрацтва у великих містах імперії та направлення жебраків на фабрики та заводи. Деякі накази розпоряджалися насильно відправляти частину жебраків до армії.

Солдатські діти, що погано засвоювали навчання в гарнізонних школах, з 1749 р. віддавалися до досягнення повноліття на суконну фабрику в Москву, але ці підлітки виявилися неслухняною робочою силою та підняли заворушення на початку 1762 р. Таким чином, рішення Кирила Розумовського було абсолютно логічним у контексті тогочасної політики щодо жебрацтва в Російській імперії. До того ж в часи правління Катерини Другої можна спостерігати спроби виховання працею на рівні ініціатив на автономних околицях. У першій детальній інструкції губернатору Євдокиму Щербініну та губернським канцеляріям, що постала одразу після скасування слобідських козацьких полків 1765 р., шостий пункт було присвячено малолітнім і сиротам. Сиріт дозволялося

брати місцевим жителям і тримати їх у себе до двадцяти років, а якщо хто «майстерству» навчить, то й до тридцяти. Навчання «майстерству» було, напевно, досить важливою практикою у цьому контексті, бо коли в Калузькому намісництві 1779 р. спіймали без паперів «малоросійського» тринадцятилітнього сироту Івана Богданова, його вирішили відправити до Слобідсько-Української губернії з метою віддати у навчання якомусь ремеслу [66].

Протягом 70-80-х років XVII століття в Російській імперії були проведені реформи. Так, міська реформа зумовила забезпечення роботи цехів. Поруч з ними засновувалися (по аналогії з Англією) спеціальні установи, метою яких було трудове перевиховання маргінальних елементів суспільства. Таким чином у великих містах засновуються будинки для робітників. Там мали знаходитися і перебувати особи позбавлені волі. Відповідно, незважаючи на британську основу, на яку опиралися реформи царської влади, такі робітничі будинки не були місцем знаходження жебраків різного віку, а мали на меті сконцентрувати у своїх стінах злочинців та правопорушників, які мали б працювати задарма, що суперечить просвітницьким ідеям трудового виховання.

Відкриття вказаних установ в містах Наддніпрянської України зіткнулося з корупційними та бюрократичними перешкодами. Наприклад, до будівництва будинків для робітників в Чернігові мали залучатися самі правопорушники. Утім станом на 1783 рік жодного з них так і не було збудовано. Про тривале будівництво робітничого будинку в Харкові свідчать затяжні терміни його створення. До того ж злочинці вважали роботу в таких будинків більш важким покаранням у порівнянні з фізичним. В кримінальних справах того часу можна зустріти випадки застосування подібних покарань по відношенню до неповнолітніх. Так, в 1787 році неповнолітній К. Крамаренко був підданий тілесним покаранням за крадіжку. Натомість його повнолітні родичі були віддані до будинку для робітників. В 1792 році охтирський підліток Чичай в покарання за псування майна сусіда був відданий до робітничого дому. Водночас через три

місяці його повернули під опіку родини [65, с. 39]. Таким чином, практика оформлення неповнолітніх правопорушників на примусові роботи застосовувалася вибірково. Саме тому важко визначити конкретне ставлення до дитячої праці в імперії в контексті перевиховання правопорушника. До того ж поряд з робітничими домами трудові повинності існували в ремісничих управах – ще одним наслідком реформ. Наявні документи свідчать про неодноразове їх використання в якості місць трудового перевиховання неповнолітніх осіб, що вчинили правопорушення

Загалом, такі явища як дитяче жебрацтво, втрата зв'язків особи з власною родиною у ранньому дитячому віці, контроль органів державної влади за переміщеннями населення характерні не лише для Російської імперії, а й для всіх розвинутих країн XVII століття.

Таким чином, праця неповнолітніх осіб було характерною для трудових відносин Наддніпрянщини у XVII столітті. Багато в чому це зумовлювалося традиціями та входженням Російської імперії в еру розвитку капіталістичних відносин та зародження промисловості. В той же час, мала кількість джерел не дають можливості визначити ступінь використання дитячої праці.

Водночас, необхідно зазначити, що в питанні використання праці неповнолітніх осіб традиційне суспільство вступило у взаємодію з ідеями епохи Просвітництва, яке відбувалося завдяки ініціативам владних структур імперії. Згадана боротьба з жебракуванням дітей відбувалася в узгодженні з політикою освіченого абсолютизму. В цьому випадку, трудова експлуатація дітей та молоді відбувалася в синтезі з модерністськими ідеями щодо морального та виховного впливу праці на людину. Попри це, практична реалізація цих ідей мала безліч недоліків та, багато в чому, була спрямована на задоволення економічних інтересів.

Суспільна дискусія щодо використання неповнолітніх осіб в трудових відносинах починається в XIX столітті. В цей період більшість передових країн

вступають в епоху промислового перевороту, активно формуються капіталістичні відносини. Збільшення об'ємів промислового виробництва зумовлювала підвищенню інтенсивності та небезпеки праці. Відповідно, неповнолітні особи, які працювали на однакових з дорослими умовах, досить часто починають страждати від зазначених процесів, що виражається в виробничих травмах, каліцтвах, підвищенню рівня смертності під час виконання трудових обов'язків. Поступово, невідповідність навичок дитини та дорослого стає більш помітною. Зазначені факти призводять до початку перегляду традиційного ставлення до праці неповнолітніх осіб, яке панувало в тогочасному суспільстві.

Недоцільно зазначати інтенсифікацію промислового виробництва в якості основного чинника експлуатації неповнолітніх осіб в трудовій сфері. Водночас індустріалізація змінила саму сутність дитячої праці, адже до її початку на практиці був відсутній поділ між роботою та соціалізацією дитини [130, с. 12–13]. Дитяча праця розглядалася в якості корисного для виховання проведення часу. До XIX століття саме трудова сфера вважалася основним видом навчання для неповнолітніх осіб. Залучення усіх членів родини до праці було не вибором, а єдиною можливістю для існування. Незважаючи на тяжкий характер праці, досить часто вона не була постійною, а залежала, наприклад, від періоду збору урожаю. Більша частина тогочасного населення проживала в селах. Відповідно, аграрне господарство не вимагало від підлітків та дітей дотримуватися конкретних робочих термінів, тому трудовий час не був регульованим.

Усе це змінилося з індустріалізмом, робота яку виконували діти, зазнала якісних змін. Ті діти, які працювали зі своїми батьками в доіндустріальні часи, продовжували це робити, але з кардинально протилежних обставин та в зовсім різних умовах. Виробництво товарів, необхідних для власного споживання або для торгівлі, залежало від часом нелюдської експлуатації дітей і дорослих. У період індустріалізації відбулося фізичне відокремлення дітей від їхніх батьків.

Відбувся розкол між дітьми, які отримували освіту, та працюючими дітьми. Британський історик Е. П. Томпсон наголошував на тому, що експлуатація дітей у такому масштабі і з такою інтенсивністю була однією з найганебніших подій в історії [202,с.14]. Щобільше, наявні на той час норми права стосовно врегулювання трудових відносин були загальними як до дорослих працівників, так і до дітей. Упродовж ХІХ ст. високо розвинулася взаємодія науки і техніки з виробництвом. Початковим моментом прийнято вважати винахід і широке застосування робочих машин у виробництві, промислове застосування електрики тощо [58, с. 1-21].

Як вже зазначалося, індустріалізація, промисловий переворот почалися в Англії. Саме в цій країні виникають перші фабрики та заводи. Роба на таких підприємствах не вимагала від працівника володіння високим рівнем професійних навичок та трудового досвіду. Відповідно, значну частину англійських промислових працівників складали неповнолітні особи. Переваги їх працевлаштування для роботодавця виражалися, значною мірою, завдяки низькій вартості дитячих послуг у порівнянні з дорослими робітниками. Малолітні особи могли розраховувати на 30-35%, підлітки – на 45-50% від повноцінної оплати праці дорослого працівника [130, с. 38]. Інтенсивність виробництва зумовлювала збільшення тривалості робочого дня. Подекуди, він міг тривати до 20 годин. Дуже швидко фабрики та заводи додали до робочого дня нічні зміни, що були зумовлено модернізаціями в сфері освітлення. Таким чином, виробництво на підприємствах практично не припинялось. Дитяча праця почала використовуватися на підприємствах добувних галузей, у вугільних шахтах, кам'яних копальнях тощо.

Що стосується віку вступу неповнолітніх до трудового життя, то він ніяк не регламентувався. Деякі дослідники зазначають, що досягнення 5-річного віку давало дитини можливість найматися на певні види робіт. Що стосується умов праці, безпеки на виробництві, то неповнолітні й повнолітні працівники

перебували в дуже складному становищі. Досить активно по відношенню до неповнолітніх працівників застосовувалися методи фізичного впливу та тілесних покарань. Про такі випадки свідчив англійський правозахисник ХІХ століття Р. Остлер під час виступів на зібраннях в різних британських містах та містечках. «Це не є вигадкою. Минулого місяця цей пасок використовували, про що свідчать сліди побоїв на спинах малолітніх працівників місцевих фабрик та заводів», – заявляв Остлер в 1830 році, демонструючи натовпу залізний пасок, що використовувався роботодавцями та керівниками різних ланок виробництва в якості мотивації та остраху малолітніх працівників [10, с. 44]. Таким чином, взявши до уваги вищезазначені твердження, можна констатувати той факт, що дитяча праця експлуатувалася в Англії, Росії, інших країнах Європи однаковою мірою.

Беручи до уваги статистичні дослідження, ми можемо констатувати той факт, що з усієї кількості найманих працівників царської Росії майже 30% становили неповнолітні особи. Варто зазначити, що досить часто на підприємствах з виготовлення скляних виробів, ниток для одягу, сірників частка неповнолітніх робітників могла сягати від 60 до 85%. Столична тютюнова фабрика станом на 1824 рік мала в своєму штаті лише дітей, яким не виповнилося 16-ти років [9, с.8].

Подібний стан речей позначався на здоров'ї, працездатності неповнолітніх працівників, багато з них не мали змоги продовжувати трудову діяльність через виробничі травми, інвалідність. вагома частка такої категорії робітників не доживала до 18-ти років. Це негативно позначилося на чисельності збройних сил розвинених держав, що являло собою нагальну для вирішення проблему державного рівня. Не варто забувати й про набираючий сили пролетарських рух, який ставив метою своєї боротьби покращення становища найманих працівників незалежно від віку. Природно, що зазначені чинники призвели до активних дій органів державної влади в сфері реформування трудових відносин [202, с. 14].

Першою країною, що почала роботу над модернізацією існуючих умов дитячої праці, стала Велика Британія. Шляхом широкого залучення до суспільного диспуту представників промислових кіл, громадських та політичних діячів в державі були створені перші нормативно-правові акти, спрямовані на забезпечення спеціальних умов праці для неповнолітніх працівників та протидію неконтрольованій експлуатації дітей англійськими підприємцями. Так почалася трудова реформа у Великій Британії, під час якої були створені спеціальні законодавчі акти, які у зарубіжній та вітчизняній історіографії отримали назву «фабричні закони». Їх прийняття припадає на весь період ХІХ століття. Найважливішими із цих законів були такі приклади англійської правової думки:

«Закон про здоров'я і моральність учнів» (1802). Він являв собою першу спробу обмежити працевлаштування неповнолітніх та закріпити обов'язок малолітніх дітей навчатися в освітніх закладах. Окремим обов'язком для працедавця була підтримка гігієнічних стандартів на робочому місці неповнолітнього працівника. Зазначений нормативно-правовий акт був справжнім проривом в тогочасній сфері правового регулювання трудових відносин. Права найманих працівників отримали чітку структуру. Відтепер робочий день не мав тривати більше, ніж 12 годин. На працедавця покладалися обов'язки професійного навчання працівників, забезпечення їх робочим одягом, та, за потребою, — житлом. Окрім цього, стандартом для великих та середніх підприємств стала обов'язкове вентиляційне оснащення [193].

«Закон про бавовняні млини та фабрики» (1819). Цей закон чітко встановлював вік прийому на роботу, який складав 9 років. Неповнолітні працівники, які ще не досягли 16-річного віку, не могли бути задіяні в робочому процесі більше часу, ніж це було зафіксовано в попередньому законі. «Фабричний закон» (1831). Зазначений правовий акт не дозволяв залучати до роботи в нічну зміну неповнолітніх осіб до досягнення 21-річного віку. «Фабричний закон» (1833). Він являв собою законодавчий акт, який

регламентував роботу практично усіх британських фабрик та заводів. Закон ще раз вказував на заборону прийняття на роботу дітей молодше 9-ти років. У разі виявлення на підприємстві робітників молодших визначеного віку, роботодавець повинен був звільнити їх в найкоротші терміни. Основні положення закону визначали 9-годинний робочий день для неповнолітніх. Всього неповнолітні могли працювати не більше 48 годин на тиждень (для працівників до 13 років). Було здійснено перегляд положень попередніх законів щодо нічної праці. Відтепер до неї допускалися працівники, що досягли 18-річного віку. В окремих випадках 13 річні працівники могли працювати у дві зміни на один робочий день. Наглядом за виконанням таких умов мали займатися так звані «фабричні інспектори». «Фабричний закон» (1844). Він визначав робочий день для неповнолітніх працівників в тривалості 12 годин. Це положення застосовувалося до робітників від 13 до 18 років. Якщо робітник ще не досяг 13-річчя, встановлював тривалість робочого дня для молоді від 13-18 років не більше 12 годин на день, діти до 13 років могли працювати у вільний від навчання час і не більше 1,5 години в день. Ще раз наголошувалося на забороні приймати на роботу дітей молодше 9 років. «Фабричний закон» (1847) встановлював тривалість робочого часу для молоді не більше 10 годин на день. «Фабричний закон» (1850) установлював нормативні обмеження щодо початку та закінчення робочих змін на фабриках (6:00 – 18:00 або 7:00 – 19:00). Години роботи були підвищені з 10 до 10½ на день. «Закон про продовження дії заводських актів» (1864) передбачав розповсюдження норм фабричних законів на шість нових галузей [193].

Протягом 1868 року світ побачили одразу два нормативно-правових акти, які регулювали право на працю неповнолітніх – «Закон про продовження дії заводських актів» та «Закон про регулювання роботи майстерень» щодо застосування всіх фабричних законів на фабриках, де працювало понад 50 осіб, та на майстерні з численністю працівників менш як 50 осіб, заборона роботи дітей

до 8 років на будь-якому виробництві. «Закон про Фабрики і Майстерні» (1878). Цей закон змінив часові межі прийняття на роботі дітей. Відтепер право на працю мали неповнолітні з 10 років. Водночас наголошувалося, що всі малолітні працівники мали відвідувати шкільні заклади. Також, працівник віком до 14 років мав право працювати лише половину від загальної тривалості робочого дня на підприємстві. «Закон про компенсацію працівникам» (1897) затверджував обов'язок працедавця виплачувати грошову компенсацію тим робітникам, які зазнали травми, каліцтва під час виконання своїх трудових обов'язків на підприємстві [193].

Таким чином, «фабричні закони» XIX століття затвердили на правовому рівні вік, з якого працівник може бути прийнятим на роботу, зменшення тривалості робочого дня для неповнолітніх осіб, заборону праці неповнолітніх в нічних змінах, освітні гарантії, обов'язок забезпечення оптимальних трудових умов роботодавцем, виплати за виробничі травми. До того ж зазначені нормативно-правові акти забезпечили створення системи державного нагляду за роботою підприємств.

Прийняття «фабричних законів» на території Великої Британії зумовило появу подібних законодавчих актів в інших європейських державах, де підіймалося питання визначення особливостей правового статусу неповнолітніх працівників. Використовуючи в якості юридичного фундаменту англійські закони, правові акти щодо участі неповнолітніх у трудових відносин з'являються у Франції (1841), Італійському королівстві (1886) [202, с. 14 - 15].

Правові акти, що регулювали трудові відносини на підприємствах, з'являються в Російській імперії, а відтак і в Наддніпрянській Україні, в 1880-х роках. Серед них варто виокремити такі законодавчі акти: Закон «Про малолітніх, які працюють на заводах, фабриках і мануфактурах» (1882); Закон «про шкільне навчання дітей» (1884); Закон «Про заборону нічної роботи неповнолітнім і жінкам на фабриках, заводах і мануфактурах» (1885); Закон «Про особливі

правила, про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників» (1886); Закон «Про зміну постанов про роботу малолітніх, підлітків та осіб жіночої статі на фабриках, заводах і мануфактурах і про поширення правил про роботу і навчання малолітніх на ремісничі заклади» (1890); Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу в заводах фабрично-заводської промисловості» (1897) [20, с. 67 - 70].

Дослідження визначених нормативно-правових актів свідчить про те, що правовий статус неповнолітніх працівників обмежувався віковими межами, відповідно до яких можна виокремити такі категорії дітей в Російській імперії наприкінці XIX століття:

Діти. До них зараховували осіб, які ще не досягли 12-річного віку. Єдиним обов'язком для зазначеної категорії було навчання. Відповідно, права на працевлаштування вони не мали, їм заборонялося працювати на фабриках та заводах. Роботодавець, який приймав на роботу дітей, ніс відповідальність за правопорушення.

Малолітні особи. До цієї категорії зараховували працівників у віці від 12-ти до 15-ти років. Малолітні працівники мали право працювати на фабриках та заводах. В той же час, законодавство встановлювали обмеження щодо їх роботи. Так, малолітніх працівників не можна було використовувати під час нічних змін. Винятком була робота у сфері виготовлення скла, утім і на подібних підприємствах малолітнім заборонялося працювати більше ніж 6 годин. Водночас наступний робочий день для них мав починатися лише через 12 годин. Також малолітні працівники не могли працювати на свята, на підприємствах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на занадто виснажливих для молодого організму роботах. Так, малолітні не могли бути залученими до роботи з хімікатами, вогненебезпечними рідинами; їм заборонялося обслуговувати двигуни та котли (в приміщеннях, де знаходилося зазначене оснащення, малолітні працівники мали право знаходитися тільки за умови присутності

повнолітнього працівника). Робочий час для вказаної категорії неповнолітніх працівників становив 8 годин. В той самий час, не дозволялося працювати більше ніж половину робочого дня поспіль. Винятком міг бути 6-годинний робочий день.

Існували й інші винятки. Зокрема якщо в регламенті роботи підприємства був встановлений 18-годинний робочий день, кількість годин на добу для малолітніх працівників становила 9 годин. Водночас, нормативно-правові акти Російської імперії в сфері працевлаштування неповнолітніх не містили прямих вказівок щодо кількості часу, що відводилася на відпочинок [10, с. 44 - 45].

Для малолітніх робітників існував спеціально визначений порядок працевлаштування. Головною умовою прийняття таких працівників на роботу була офіційна згода законних представників дитини. Також, роботодавець був зобов'язаний закріпити прийняття малолітнього працівника договором найму, що існував у вигляді розрахункової посвідки, яка видавалася робітнику. В цьому своєрідному договорі визначалися розмір заробітної плати, можливості преміювання, трудові умови, фіксувалося беззаперечне право працівника 12-15-ти років на звільнення за особистим бажанням, право на судовий захист в разі порушення визначених законом прав. Специфічні умови роботи на окремо взятому підприємстві контролювалися інспекторами.

Контроль за обліком неповнолітніх працівників здійснювався в спеціальній книзі. Кожен малолітній працівник повинен був відвідувати свій навчальний заклад 18 годин на тиждень. В той самий час, це положення могло змінюватися в залежності від наступних обставин:

- місцезнаходження навчального закладу на території заводу чи фабрики;
- якщо малолітній не досяг 15 років;
- якщо час роботи був узгоджений із часом відвідування школи, а не навпаки [10, с. 46].

У Законі «Про шкільне навчання малолітніх, які працюють на фабриках, заводах і мануфактурах» (1884), містяться положення щодо права власників підприємств створювати на території заводів та фабрик навчальні заклади, професійні училища, з огляду на значну кількість залучених до роботи малолітніх працівників. Навчальна програма в таких закладах повинна була бути узгодженою керівником закладу з фабричним інспектором [9, с. 8].

Підлітки. До цієї категорії російське законодавство відносило осіб у віці з 15 до 17 років. Характерно, що права та обов'язки працівників цього віку майже не відрізнялися від тих, що були у дорослих робітників. Тривалість робочого дня не мала відмінностей із загальноприйнятною. Винятком була робота в нічну зміну, але й у цьому випадку існували варіанти зміни зазначеного положення. Дозвіл на нічну працю підлітків можливо було отримати відповідального чиновника. Небезпечні та шкідливі роботи також були заборонені для підлітків, але їх кількість була меншою в порівнянні з малолітніми [10, с. 48].

Хоча норми трудового законодавства були доволі прогресивні на той час, проте роботодавці часто порушували трудове законодавство. Можливо, це було наслідком того, що відповідальність роботодавців за порушення трудових прав неповнолітніх працівників була недостатньо суворою, а за деякі порушення норм керівник фабрики загалом міг уникнути покарання. Усі справи з приводу порушення законів чи правил відносно праці малолітніх та підлітків розглядалися у судовому порядку. Порушення справи відбувалося тільки фабричним інспектором, який був стороною звинувачення в суді. Відповідальність за порушення міг нести або завод або керівник підприємства, якщо він не доведе відсутність своєї провини. Основними видами покарання на той час був арешт (не більше ніж 1 місяць) чи грошове стягнення (не більш ніж 100 рублів) [10, с. 48 - 49].

Слід зазначити, що законодавством також встановлювались гарантії малолітнім та неповнолітнім працівникам у страхових виплатах від нещасного

випадку на виробництві та тимчасовій втраті працездатності. Питання дитячої праці, яке виникло в XIX столітті, і дотепер залишається суттєвою соціальною й економічною проблемою в усьому світі. В Україні спостерігаються обнадійливі тенденції щодо правового врегулювання праці неповнолітніх, проте в у низці країн обсяги дитячої праці залишаються наполегливо високі. Розвиненим країнам знадобилось кілька поколінь, для того, щоб знайти шляхи вирішення проблеми дитячої праці. XIX століття стало періодом боротьби з найбільш негативними проявами в сфері праці неповнолітніх, викликаних індустріалізацією тогочасного суспільства. Держави стали на шлях зменшення обсягів залучення неповнолітніх до праці на фабриках та заводах. З цією метою були прийняті відповідні нормативно-правові акти, що чітко регулювали трудові відносини за участі неповнолітніх та забезпечували їх правовий статус. Менше з тим, станом на сьогодні, згідно зі статистичними даними, приблизно кожен 10-ий неповнолітній працює на небезпечних роботах, що небезпечно впливає на його фізіологічний розвиток. Подібний стан речей свідчить про міцні коріння експлуатації дитячої праці, попри спроби ліквідувати її протягом усього XX століття.

В 1924 році міжнародна організація Ліга Націй прийняла «Декларацію прав дитини». Цей документ стане першою спробою визначити та систематизувати загальні права неповнолітніх в усіх сферах суспільного життя. Декларація проголошувала 5 принципів, на яких базується гармонійний розвиток дитини. 4-й принцип забезпечував право неповнолітньої особи на працю. Одночасно, ця праця повинна бути безпечною та регламентованою [199]. Декларація прав дитини закріплювала особливий правовий статус неповнолітніх осіб та необхідність захисту їх прав та свобод.

По завершенню Другої Світової війни завершилась історія Ліги Націй. Натомість в 1945 році було створено ООН. Через 14 років на її Асамблеї буде затверджено Декларацію прав дитини. В ній перелік принципів розвитку дитини розширювався до десяти, серед яких була необхідність захисту дітей від трудової

дискримінації. В 1989 році було прийнято Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про права дитини. Цей документ являє собою базу, яку опирається міжнародне та національне законодавство з прав дитини. Згідно з положеннями Конвенції неповнолітня особа не може бути залученою до шкідливих видів робіт, до праці поза власною волею, її участь в трудових відносинах не має шкодити освітньому, культурному, фізіологічному розвитку [24]. Саме цей документ уперше не тільки продекларував права дитини, зокрема трудові, але і передбачав міжнародний механізм контролю за виконанням положень даної Конвенції. До того ж на відміну від попередніх документів розглядав дитину не як об'єкт, а як суб'єкт права.

У 1956 році було прийнято Додаткову конвенцію щодо скасування рабства та работоргівлі [29]. Саме цей документ на міжнародному рівні заборонив та засудив поняття експлуатації дитячої праці, прирівнявши її до пережитків рабства, яке суперечить природному праву будь-якої людини на особисту свободу. Прийнятий в 1966 році «Пакт про економічні, культурні і соціальні права» забороняє будь-який вид експлуатації неповнолітніх осіб, зокрема й трудової. В документі чітко зафіксовано заборону використання дитячої праці на шкідливих роботах, на роботах, що становлять перепони гармонійному розвитку дитини, підлітків [68].

Заснована в першій половині ХХ століття, Міжнародна організація праці серйозну увагу приділяла саме питанню участі неповнолітніх осіб у трудових відносинах, визначенню їх правового статусу. З цією метою організація видала деякі конвенції. Конвенції Міжнародної організації від 1919 року дають визначення поняттю підприємства, забороняють використовувати працю дітей, молодше 14-ти років, використання неповнолітніх на небезпечних, шкідливих для здоров'я видах праці, працю підлітків в нічну зміну тощо [45;47].

Вже в 1946 році основні положення зазначених конвенцій були піддані ревізії. Так, повоєнні конвенції МОП «Про нічну працю підлітків», «Про

обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах» так само забороняли участь в нічній праці дітей до досягнення 14-річного віку, але дозволяли участь в подібних формах праці підлітків з 14 до 18 років в тому, разі, якщо вони закінчили навчання в шкільних закладах. Водночас, тривалість нічної праці була обмеженою та чітко регламентованою на основі правових положень [43;47].

Вагоме значення в міжнародно-правовому регулюванні питань дитячої праці є Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (1999 р.), та Конвенція МОП №138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» (1973 р.) яку ратифікувала 171 країна, тобто 93 % дітей усього світу охоплені даною конвенцією. Головною метою Конвенції МОП № 138 є забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу, який не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років. Конвенція встановила вік завершення обов'язкової освіти, що є вищою ніж мінімальний вік для вступу на роботу, забороняє роботу, яка за своєю природою або в силу умов, в яких вона проводиться, здатна завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності дітей. Рекомендація МОП № 146 (1973 р.) до Конвенції № 138, підкреслює, що національна політика кожної держави повинна в першу чергу бути покликана на ліквідацію чинників які спричиняють появу дитячої праці, таких як: подолання бідності та сприяння гідній роботі рослих, безкоштовне та обов'язкове навчання та надання професійної підготовки та ін. Конвенція МОП № 182 допомогла зосередити увагу суспільства на необхідності усунення найгірших форм дитячої праці та зобов'язує держави затверджувати переліки робіт, що відносяться до небезпечних та які забороняють працю осіб які не досягли 18 років, а у випадку порушення відповідних заборон застосовувати санкції, зокрема кримінальну

відповідальність. Рекомендація МОП № 190 до Конвенції №182 визначає зміст, та види робіт що відносяться до «небезпечної роботи» [111;112].

Підсумовуючи питання міжнародно-правового регулювання питань дитячої праці слід зазначити, що сучасні держави, зокрема Україна, повинні створити національний правовий фундамент на основі міжнародно-правових стандартів, що стосуються дитячої праці, посилити систему нагляду за його дотриманням та вдосконаленням. Таким чином, історико-правовий аналіз еволюції суспільного та державного ставлення до дитячої праці дає змогу зробити висновок, що зрушення в даному питанні почалося наприкінці XVIII століття, в епоху Просвітництва, а юридичний фундамент визначення правового статусу неповнолітніх працівників був закладений у XIX столітті. У давні часи думка щодо захисту прав наймолодших членів соціальних взаємин не мала значного поширення. В контексті праці діти прирівнювалися до дорослих людей, що, значною мірою, було зумовлено малою тривалістю життя.

Промисловий переворот, індустріалізація, збільшення об'ємів промислового виробництва зумовлювали підвищення інтенсивності та небезпеки праці. Відповідно, неповнолітні особи, які працювали на однакових з дорослими умовах, досить часто починають страждати від зазначених процесів, що виражається в виробничих травмах, каліцтвах, підвищенню рівня смертності під час виконання трудових обов'язків. Вперше правове забезпечення прав неповнолітніх працівників з'являється в Англії, з прийняттям так званих «фабричних законів», які регулювали вікові межі прийому на роботу неповнолітніх, заборону певних видів роботи, тривалість робочого дня, забезпечення права на освіту тощо. На основі зазначених нормативно-правових актів були створені відповідні закони Російської імперії, які розповсюджувалися й на Наддніпрянську Україну. Саме в них визначається поділ неповнолітніх працівників на малолітніх та підлітків. Діти ж не мали права працювати на підприємствах з 80-х років XIX століття. Безліч нормативно-правових

документів ХХ століття стосувалися участі неповнолітніх осіб в трудових відносинах. Найвизначнішим із них залишається Конвенція ООН про права дитини. В той же час, проблеми визначення правового статусу неповнолітніх працівників, захисту їхніх трудових прав продовжують залишатися нагальними.

За результатами нашого дослідження встановлено, що історію дитячої праці можливо поділити на чотири основні періоди які характеризуються особливістю організації діяльності людей зі створення різноманітних благ (духовних, матеріальних) та ставленням до особи як суб'єкта правовідносин у сфері праці:

I. Доіндустріальний період (до ХVІІ століття): характеризується відсутністю поділу праці; вид діяльності був спадковим, передавався від батька до сина; відсутність відокремлення дитини як самостійного суб'єкта правовідносин; діти нарівні з дорослими займалися сільським господарством, лісництвом та рибальством; відсутність правового регулювання праці неповнолітніх осіб.

II. Ранній індустріальний період (ХVІІ століття – початок ХХ століття): характеризується диференціацією праці, розвитком промисловості; дитяча праця використовується не тільки в домашніх та приватних господарствах, відбулося відділення виробництва від домогосподарства; праця дітей почала використовуватися в необмежених об'ємах, підвищуючи рівень смертності, виробничих травм; діти виступають в ролі дешевої робочої сили; поява перших нормативно-правових актів регулюючих фабричну працю та застосування праці неповнолітніх; встановлено перші вікові обмеження застосування праці дітей, та обмеження щодо виду та характеру робіт; запроваджено нагляд з боку держави за дотриманням законодавства у сфері праці, який не відзначався своєю дієвістю.

III. Пізній індустріальний період (20-ті роки ХХ століття – кінець ХХ століття): характеризується виокремленням дитини як самостійного суб'єкта права що вплинуло на збільшення ролі міжнародного регулювання праці неповнолітніх з акцентом на запобігання від експлуатації в контексті трудового законодавства; збільшенням мінімального віку застосування праці;

реформуванням державної політики у сфері праці де неповнолітня особа та її законні права та інтереси переходять на передній план; заборонаю застосування шкідливих видів праці та ліквідація дитячої праці як явища.

IV. Постіндустріальний період (кінець XX століття – дотепер): характеризується зміною чинників виробництва на інформацію та знання витісняючи матеріальне виробництво, що призводить до трансформації місця неповнолітньої особи як суб'єкта трудових правовідносин; продовження політики жорсткого контролю щодо застосування праці неповнолітніх яка може завдати шкоди фізичному, психічному розвитку особам які не досягли віку повноліття.

Зазначена періодизація дає змогу прослідкувати основні зміни правового становища дитини як суб'єкта трудових правовідносин та трансформацію самих трудових відносин у зв'язку зі змінами пріоритетних видів діяльності: сільське господарство – промислове виробництво – сфера нематеріального виробництва. Відповідні трансформації продовжують відбуватися роблячи виклики науковцям стосовно перегляду сутності трудових правовідносин за участі неповнолітніх знаходячи консенсус між традиційними підходами до захисту дітей, які ґрунтуються на оцінці потреб дітей (спеціальних), новими прогресивними підходами, які визнають права дітей – правами людини тим самим відображаючи мінливе правове становище дитини.

1.3. Сучасні підходи та принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх осіб

На сучасному етапі розвитку правової думки існує безліч підходів щодо ефективності забезпечення прав неповнолітніх в процесі їх участі в трудових відносинах. Реалізація трудових прав осіб, що не досягли повноліття, базується на загальних та спеціальних принципах, які закріплені на законодавчому рівні.

Розглядаючи специфіку категорії неповнолітніх працівників варто звернути увагу на факт базування їх спеціальних прав на загальноприйнятих принципах трудового права. Саме принципи трудового права визначають той фундамент, на якому тримається сама трудова галузь, адже зазначені принципи являють собою відображення її сутності. Поняття принципів трудового права більшістю науковців визначаються як базові ідеї функціонування зазначеної правової гілки, що відображають її сутність, зміст. Вони забезпечують реалізацію трудових відносин в конкретний проміжок часу, мають власну систему, впорядкованість, характеризуються стандартизацією, обов'язковістю реалізації, стабільністю, високим рівнем значення.

До головних характерних ознак принципів трудового права варто віднести: універсальність; регулятивність; системність; змістовність; визначеність.

Кожна з перелічених ознак має власне обґрунтоване визначення. Так, визначеність принципів трудового права полягає в тому, що вони визначають змістове наповнення нормативно-правових актів трудової галузі, на основі яких відбуваються трудові відносини, зокрема й за участі неповнолітніх працівників. Системність виступає в якості ознаки, що зумовлює взаємозв'язок між правовими нормами, галузями з метою ефективної реалізації трудових прав людини. Універсальність принципів трудового права полягає у врахуванні їх положень під час законотворчої діяльності. Що стосується регулятивності, то зазначена ознака є допоміжною для принципів трудового права, адже вона застосовується, в першу чергу, до нормативно-правових актів, які в свою чергу мають бути створеними з її урахуванням.

Суспільний поступ, зміна ідеологій різних держав, науково-технічний прогрес, філософські трансформації зумовлювали зміну оцінки людства щодо адекватних підходів до трудових відносин. Але зазначені зміни глобально не торкнулися трудових принципів, які були закладені ще в ХІХ столітті. Принципи, на яких базується трудове право, варто сприймати в якості незалежних від будь-

яких зовнішніх елементів всередині правової системи загалом. Правові принципи являють собою напрями розвитку конкретної галузі [129, с. 25 - 26].

Принципи – це основа законів. Вони з’явилися ще до появи конкретних нормативно-правових актів, адже ці акти були створеними з урахуванням принципів, саме вони відображають сутність законів та розпоряджень в конкретній галузі права. Саме тому, важливо розрізнити принципи та нормативно-правові акти, оскільки однаковим для них є сам зміст, обов’язковий характер дотримання.

До системи принципів, що регулюють трудові відносини в правовій сфері, варто зарахувати такі:

- основні принципи, або галузеві;
- допоміжні принципи, або інституційні.

Зазначені групи принципів забезпечують змістове наповнення нормативно-правових актів в трудовій галузі, визначають напрями реалізації трудових прав осіб. Галузеві принципи відображають сутність норми трудового права, вони мають тісний зв’язок з відносинами між учасниками трудових відносин. Інституційні принципи відображають зміст правових норм в площині конкретних інститутів зазначеної правової галузі. Зазначені принципи існують в безпосередньому зв’язку з такими загальноприйнятими принципами, як свобода та рівність [120, с. 77]. Подібний стан речей зумовлений необхідністю врахування усіх вимог та прав учасників трудових відносин.

На нашу думку, принципи забезпечення трудових прав у вітчизняному законодавстві варто розділити на такі групи:

- принципи, що відповідають за дотриманням свободи під час укладання договорів про працю, рівності працівників в своїх правах, тобто відповідають за взаємовідносинами на ринку праці держави;
- принципи, що забезпечують дотримання прав робітників, яке полягає в забороні праці дітей, гендерної дискримінації, будь-яких форм трудового

примусу тощо. Принципи саме цієї групи грають основну роль в забезпеченні трудових прав неповнолітніх осіб.

Принцип свободи трудового договору відповідає за забезпечення дотримання інтересів усіх сторін трудових відносин. Водночас специфічні особливості ринкових відносин в Україні зумовлюють необхідність визначення конкретних гарантій для працівників. Стосовно принципу рівності, то його суть знаходиться в площині заборони дискримінації або обмежень різного роду, упереджене ставлення до робітника під час прийому на роботу або звільнення з неї.

Юридична рівність трудових прав громадян полягає у:

- забороні обмеження прав чи встановлення переваг під час укладання, зміни або припинення трудового договору; в той самий час це не стосується тих обмежень, які покладаються на неповнолітніх працівників і пов'язані зі здоров'ям, видом роботи, професійними навичками;
- однакових можливостях щодо участі в суспільному житті;
- захисті рівноправ'я під час надання можливостей підвищення по службі, забезпеченні гендерній рівності на роботі;
- збереженні рівноваги у відносинах між працівником та працедавцем, керівництвом, яке має бути виражено під час укладання між учасниками трудових відносин [129].

Правова рівність забезпечує дотримання оптимальності в забезпеченні прав та інтересів як роботодавці, так і працівника. Що стосується рівності, то вона полягає в однакових умовах для праці, кар'єрного зростання, заробітної плати представників обох статей, що зумовлено закріпленою на загальному рівні гендерною рівністю. Водночас, такий принцип не стосується використання жіночої праці на конкретно визначених видах робіт, які мають негативні наслідки для здоров'я або ж вимагають застосування серйозної фізичної сили. Те саме

стосується неповнолітніх працівників, задіяння яких до певних видів робіт суворо обмежується [120, с. 78].

Розглядаючи різні галузі права, можна дійти висновку, що в їх нормативно-правових актах немає визначеного та регламентованого підходу щодо тлумачення змістового наповнення принципу рівності. До того ж відсутня інтерпретація самої досліджуваної категорії. Разом з тим, подібний стан речей не являється порушенням функціонування принципу рівності, адже його визначення, сутність, забезпечення специфічне в конкретному нормативно-правовому акту конкретного правового інституту, конкретної правової галузі.

Конституційний принцип рівності не виключає можливості законодавця у процесі регулювання трудових відносин встановлювати певні відмінності у правовому статусі осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій. Таку позицію висловлює і Конституційний Суд України у справі від 16 жовтня 2007 року №8-рп/ 2007 (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) [21, с. 49].

Разом з тим, визначення відмінних рис юридичного статусу різних категорій працівників, їх працедавців має бути досить широким. Зазначені відмінні риси мають бути законодавчо доведеними, зафіксованими в основному законі, функціонувати на базі загальноприйнятих підходів до забезпечення прав учасників трудових відносин. Так, згідно з Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 року держава може встановлювати тільки такі обмеження цих прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним з природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві (стаття 4). Саме диференціація правового регулювання сприяє забезпеченню принципу рівності на практиці [68].

Правова рівність отримує законодавче забезпечення на основі застосування засобів державного контролю за трудовою сферою. Законодавче втілення принципу рівності в українській правовій системі має відбуватися на усіх ланках,

що стає можливим завдяки існуванню чітко визначеної системи законодавчих актів. Однак, реалізація зазначеного принципу не може бути ефективною в разі уваги до його забезпечення лише з боку органів державної влади. Відповідно, рівність існує, також, і завдяки відповідній діяльності особи, що перебуває в статусі працівника чи роботодавця, адже рівність в трудових відносинах не означає зменшення значення конкретних особливостей особи, рівня його компетенцій, професійних та особистісних навичок. Трудові відносини не повинні бути позбавлені проявів конкуренції, метою яких є підвищення рівня та якості виробництва.

Таким чином, принцип рівності, відповідно до свого широкого змістового наповнення, являється складним поняттям в контексті забезпечення правового захисту забезпечення прав учасників трудових відносин. Менше з тим, «якщо обов'язки одних будуть неналежним чином виконуватися або взагалі не виконуватися, це буде негативно впливати на реалізацію прав і можливостей інших осіб, бо можливості і права одних працівників і роботодавців стають здійсненими лише за умови виконання своїх обов'язків іншими працівниками і роботодавцями, зокрема й державою» [21, с. 51 - 52]. Говорячи про державну відповідальність за забезпеченням прав учасників трудових правовідносин, варто зазначити, що вона є дуже складним та багатогранним поняттям, яке разом з тим гарантує існування суспільства на основі принципів демократії, гуманізму, толерантності тощо.

Конкретним проявом забезпечення трудових прав неповнолітніх осіб є реалізація принципу заборони на трудову дискримінацію. Трудове законодавство доповнює перелік ознак, які, поруч з віковими особливостями, не мають піддаватися дискримінаційним проявам. До них відносяться колір шкіри, мова, конфесійна приналежність, сексуальна орієнтація, гендер, матеріальний стан, етнічна приналежність, політичні уподобання, походження, тощо. Одним із способів боротьби з проявами дискримінації, на нашу думку, є можливості

професійного зростання, спеціального навчання робітників, які має забезпечувати роботодавець [184].

Варто зазначити, що значна кількість експертів вказують на необхідності юридичного закріплення захисту громадян під час трудових відносин від непрямой дискримінації якщо пряму дискримінації просто визначити, адже вона стосується конкретних фізичних, ідеологічних, релігійних, лінгвістичних ознак, то непряма дискримінація має своє вираження у вигляді специфічних правил працедавця при прийомі на роботу працездатних осіб. Досить часто, саме неповнолітні особи стають жертвами непрямой дискримінації завдяки встановленню вікових обмежень на тому чи іншому підприємстві. Подібний стан речей зумовлює появу необхідності зміни в існуючих нормативно-правових актах. Так, варто внести доповнення в ЗУ «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» [105], які б зобов'язали представників професійних спілок наполягати на припиненні трудових відносин працівників з працедавцем, що вдається до непрямой дискримінації.

Трудові відносини повинні реалізовуватися на основі свободи, вільного від примусу вибору, з відсутністю застосування покарань. З огляду на забезпечення захисту неповнолітніх осіб від примусової праці, в Трудовий кодекс України варто внести положення, яке б давала чітку характеристику поняттю примусу в трудових відносинах як діяльності, яка не має в своїй основі свободи вибору, становить небезпеку для здоров'я та розвитку особистості та базується на залякуванні, погрозах, заходах фізичного впливу стосовно робітника [48]. Забезпечення захисту населення від примусової праці на міжнародному рівні було імplementовано до Основного Закону України. Так, Конституція прямо встановлює заборону на працю за примусом. В ній зафіксовані види робіт, які не відносяться до примусової праці [21, с. 53 - 54].

Забезпечення принципу заборони дитячої праці може бути здійснено внаслідок визначення конкретних умов під час прийому неповнолітніх на роботу.

До того ж захист прав неповнолітніх реалізовується через регламентування забезпечення роботодавцем виконанням основних положень з охорони праці, створення відповідних умов для безпечної праці. Так, реалізація зазначеного принципу проявляється у визначенні переліку тих видів робіт, залучення до яких може нашкодити фізичному, психологічному розвитку неповнолітнього. До таких видів праці відносяться підземні роботи, роботи зі шкідливими трудовими умовами, підіймання занадто важких для неповнолітньої особи вантажів, робота у вихідні та святкові дні, робота понаднормово тощо. Неповнолітні працівники мають отримувати гідну оплату своєї праці. Також, участь неповнолітніх осіб в трудових відносинах не повинна заважати його навчанню та загальному розвитку [340].

З метою детального дослідження основних підходів до забезпечення трудових прав неповнолітніх працівників, варто звернути увагу на аналогічні підходи до дитячої праці в різних державах світу. Якщо говорити про загальноприйняті міжнародні документи Європейського Союзу – такі як Європейська соціальна хартія, Амстердамський договір, Ніццький договір, то їх окремі положення стосуються права на працю неповнолітніх. Загалом, порівнюючи вітчизняне законодавство в сфері захисту прав дитини з європейським, можна зробити висновок, що воно відповідає встановленим міжнародним стандартам на теоретичному рівні [40, с. 10].

В контексті визначення європейських підходів до забезпечення прав неповнолітніх працівників необхідно проаналізувати окремі положення Європейської соціальної хартії. В зазначеному документі визначається досягнення 15-річного віку в якості моменту, з якого людина може брати участь в трудових відносинах в якості працівника. Це положення закріплено 7 статтею хартії. В той же час, особи, що не досягли визначеного віку, можуть займатися легкими видами праці, вплив яких на стан дитини є мінімальним. Також, Європейська хартія надає перелік шкідливих та небезпечних видів робіт, на які

залучати неповнолітніх робітників категорично заборонено, забороняє працю дітей, які навчаються, встановлює часові межі залучення до роботи неповнолітнього працівника під час робочого дня [30].

Згідно з Конвенцією МОП про мінімальний вік для прийому на роботу № 138, яка ратифікована Верховною Радою України, кожний член організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується здійснювати національну політику, що має на меті ліквідацію дитячої праці, а саме підняти рівень мінімального віку при прийнятті на роботу, що буде відповідати належному рівню фізичних і розумових здібностей підлітків. Вік у 15 років визначається мінімальним, але виняток ця Конвенція встановлює для держав-членів Міжнародної організації праці, в яких економіка знаходиться на низькому рівні. Для них встановили вік у 14 років як мінімальний, але тільки після консультацій між роботодавцями та працівниками [44].

Відповідно до статті 2 КЗпП України працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору про роботу в юридичної особи, в установі, організації або з фізичною особою. Правовому регулюванню праці неповнолітніх присвячена глава XIII КЗпП України «Праця молоді». Згідно зі статтею 187 КЗпП України неповнолітніми вважаються особи, які не досягли 18 років [38]. Тобто найбільш поширеною формою реалізації права молоді на працю є трудовий договір. Більшість науковців стверджують, що у багатьох випадках цей договір є кінцевою метою регулювання конкретних трудових відносин. У трудових правовідносинах дана категорія найманих працівників прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. На нашу думку, це пояснюється фізіологічними особливостями організму підлітків, некомпетентністю у деяких питаннях через відсутність певної спеціальності та професії. Саме ці обставини і визначають відмінність правового регулювання їхньої праці, хоча за загальним правилом на

неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їхні права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх.

Міжнародні підходи до регулювання трудових правовідносин за участі неповнолітніх зумовлюють функціонування в українському законодавстві умов до роботодавців щодо надання особам, що не досягли повноліття, менш важкої, у порівнянні з дорослими працівниками, праці. Зазначена норма закріплена в Кодексі законів про працю України. Неважка праця, згідно з вітчизняними нормативно-правовими актами, характеризується як вид роботи, що сприяє забезпеченню захисту неповнолітніх працівників. Легка робота характеризується простотою виконання, незначним застосуванням фізичної сили робітником, короткими термінами виконання, які розмежовуються відповідними перервами, чіткістю поставлених перед працівником виробничих завдань тощо [40, с. 12].

Опираючись на існуючі теоретичні принципи, українське законодавство забороняє залучати до трудових відносин неповнолітніх, що не досягли 16-річного віку. Водночас, дане положення не є всеохоплюючим і допускає певні виняткові ситуації. Відповідно, особи у віці від 14 до 16-ти років також можуть бути прийняті на роботу за умови надання згоди на це законних представників дитини чи підлітка в письмовій формі. До переліку необхідних документів при прийомі на роботу зазначеної категорії осіб відносяться свідоцтво про народження, письмова згода законних представників, офіційне підтвердження того факту, що залучення неповнолітнього до роботи не буде заважати його її навчанню [79].

Тенденція до зменшення віку прийняття на роботу відображає сучасні світові реалії. На думку деяких вчених, фізична та психологічна можливість бути учасником трудових відносин з'являється в неповнолітніх осіб навіть в 13 років. Відповідно, неповнолітні можуть доволі рано залучатися до праці, що сприятиме їх швидкій та ефективній соціалізації, набуттю важливих професійних навичок.

Також, збільшення чисельності працівників за рахунок неповнолітніх сприятиме подоланню так званого кадрового голоду у виробничій сфері.

Набуття правового статусу працівника вимагає від особи попереднього набуття правосуб'єктності в певній сфері суспільних відносин. Так, участь неповнолітніх працівників у трудових відносинах зумовлює виникнення в них дієздатності в сфері праці. Це відбувається одразу з офіційним прийняттям особи на працю. Трудова дієздатність неповнолітніх має певні критерії, які можна умовно розділити на вольові та вікові [40, с. 12 - 13].

Що стосується вольових критеріїв, то вони взаємопов'язані з настанням особою того віку, який є прийнятним для його участі в трудових відносинах відповідно до діючого законодавства. Вольовий критерій можна охарактеризувати як психологічну можливість виконувати певні види робіт, брати на себе відповідальність, усвідомлювати важливість підписання договору про працю з роботодавцем.

На думку значної кількості експертів, вдалим підходом до забезпечення прав неповнолітніх працівників, буде законодавче обґрунтування поділу неповнолітніх на групи в залежності від віку, гарантій, правовим статусом. На нашу думку, подібна класифікація повинна виглядати таким чином:

1) за віком:

а) до 14 років,

б) від 14 до 15 років,

в) від 15 до 16 років,

г) від 16 до 18 років;

2) за характером пільг і гарантій, які надаються державою:

а) неповнолітні, які не працюють,

б) неповнолітні, які поєднують роботу з навчанням,

в) неповнолітні, які працюють і не навчаються;

3) за правовим статусом:

- а) діти до 14 років;
- б) підлітки віком від 14 до 18 років [93, с. 21].

Таким чином, трудові відносини між неповнолітніми особами та роботодавцями – це специфічні та особливі відносини, які потребують більшої захищеності з боку держави, тому що однією зі сторін виступає неповнолітня особа, яка не може в силу своїх фізичних і розумових навичок конкурувати з повнолітніми особами, що мають певні спеціальності та професію. Нині чинним законодавством ці відносини регулюються такою нормативно-правовою базою: Конституцією України [50], Кодексом законів про працю України [38], Законом України «Про оплату праці» [99], Законом України «Про охорону праці» [103], міжнародними ратифікованими конвенціями, хартіями, нормативно-правовими актами та локальними нормативно-правовими актами підприємств: колективними договорами, правилами внутрішнього трудового розпорядку. На нашу думку, неповнолітні особи не повинні позбавлятися права на працю, але роботодавець повинен забезпечити належні, легкі умови праці, щоб заохотити та дати стимул працювати в майбутньому. У державі необхідно розробити механізм регулювання трудових відносин неповнолітніх віком з 14 до 18 років, щоб кожен роботодавець розумів, залежно від якого віку особи та на які види роботи її можна допускати. Ми вважаємо, що нововведенням послугує обов'язковий письмовий облік малолітніх осіб, які працюють, щоб контролювати не перешкоджання нормальному розвитку особи та порушення її прав.

Повертаючись до дослідження міжнародних правових актів щодо участі неповнолітніх осіб в трудових відносинах, варто зазначити, що його норми не здатні регулювати трудові відносини як такі, адже це питання знаходиться в законодавчій площині кожної окремої держави. Відповідно, міжнародне право регулює саме відносини між учасниками трудових правовідносин, визначаючи основні підходи до їх ефективної реалізації. Значна кількість дослідників розглядають регулювання трудових відносин міжнародними нормативно-

правовими актами в якості реалізації стандартизованих підходів та принципів забезпечення права людини на працю, захист прав працівників, забезпечення гідного рівня оплати, комфортних умов для роботи. Зазначені принципи мають бути основною базою для законодавчого забезпечення прав неповнолітніх осіб, що беруть участь в трудових відносинах. Отже, вимоги гнучкості, висунуті до трудового законодавства, змінили перспективу від рамок, що ґрунтуються на трудових правах, до рамок, що ґрунтуються на стандартах. [270, с.28].

Необхідно, також, проаналізувати проблематику функціонування гілки права, що має регулювати трудові відносини на міжнародному рівні. Такий вид права по різному оцінюється окремими вченими. Так, І. Шестерякова вказує на її відношення до різних галузей, Д. Бекашев визначає її в якості окремої правової галузі. Д. Дорей вважає, що галузь міжнародного трудового права є окремим правовим інститутом [40, с. 14].

Подібний стан речей зумовлює існування різних понять та категорій, які фактично мають однакове значення. В науковій літературі існують такі терміни, як міжнародне приватне трудове право, міжнародна праця, право щодо міжнародної праці тощо. Водночас, найбільш уживаним терміном, починаючи з другої половини 30-х років ХХ століття, залишається «міжнародне трудове право».

З огляду на те, що трудове право – це унікальна галузь права, статус якої в межах сфери приватного і публічного права не може бути визначений беззаперечно. Така особливість впливає на питання міжнародного забезпечення захисту учасників трудових відносин. Адже набір правил, які застосовуються для врегулювання трудових правовідносин, знаходять свою реалізацію через міжнародне публічне право і міжнародне приватне право одночасно здійснюючи свій вплив. Різниця в тому, що міжнародне приватне право передбачає активну участь як юридичних і фізичних осіб, так і державних утворень. Що стосується міжнародного публічного трудового права, то воно надає юридичне оформлення

міждержавним відносинам, виходячи з інтересів конкретних країн, закріплених в їх національному законодавстві. Подібний стан речей породжує правову невизначеність щодо суб'єктів регулювання міжнародних трудових відносин в контексті забезпечення захисту їх законних прав та інтересів.

Ю. Кашкін вважає, що основними суб'єктами міжнародного трудового права можуть бути лише визнані світовою спільнотою державні утворення. В той же час, науковець надає вагоме значення в досліджуваних процесах міжнародним організаціям, однак вказує на обмеженість їх повноважень в порівнянні з державами, які, в свою чергу, являють собою первинні суб'єкти міжнародного права. Учений С.С. Лукаш головним суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці вважає Міжнародну організацію праці та детально досліджує її цілі, мету та принципи. П.Є. Морозов пропонує розподіл суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці на дві групи: міжнародні організації та ТНК. Міжнародні організації, він пропонує додатково розділити на міжнародні урядові організації та міжнародні неурядові організації [40, с. 15].

Трудові відносини на міжнародному рівні є об'єктом аналізу як світових (ООН, МОП) так і значної кількості регіональних (Європейський Союз, Рада Європи, Співдружність Незалежних Держав, Організація Африканських Держав, Організація Африканської Єдності, Організація з безпеки і співробітництва в Європі (далі — ОБСЄ), Північноамериканська зона вільної торгівлі) міжнародних організацій. Якщо всесвітні міжнародні організації націлені на створення універсальних стандартів праці, то регіональні зосереджені на деталізації таких стандартів у своїх актах відповідно до особливостей та вимог правових систем певного регіону. Схожу з регіональними організаціями роль мають міжнародні недержавні організації, до яких належать: міжнародні профспілкові організації (Міжнародна конференція профспілок, Всесвітня федерація профспілок); міжнародні організації роботодавців (Міжнародна

організація роботодавців, Європейська конфедерація роботодавців); міжнародні правозахисні організації [18, с. 347 - 348].

Головним суб'єктом міжнародного забезпечення прав неповнолітніх у сфері трудових відносин являється Міжнародна організація праці. Ця установа має найбільший авторитет серед подібних організацій та досвідченість. Заснована ще на початку ХХ століття, Міжнародна організація праці приймає активну участь не лише в розробці правових норм відповідного характеру, а й являється активним учасником практичного застосування затверджених правових норм в сфері трудового права. За активну участь в забезпеченні правового захисту працівників, зокрема й неповнолітніх, Міжнародна організація праці здобула Нобелівську премію. МОП якісно відрізняється у своїй роботі завдяки таким характерним ознакам:

- поширення нормативно-правових актів МОП на всі аспекти забезпечення прав працівників;
- увага до встановлення компромісу та балансу між інтересами працівників, працедавців та держав;
- врахування, під час затвердження правових актів, особливостей трудових відносин в різних країнах;
- постійна робота над удосконаленням основних положень існуючих законодавчих актів [18, с. 348].

Застосування принципу урахування інтересів усіх сторін трудових відносин позитивно позначається на якості та ефективності прийнятих МОП нормативно-правових актів. Той самий принцип застосовується під час контролюючої діяльності. Саме тому вплив МОП є настільки глобальним. Адже принципи її роботи забезпечують не лише захист дорослих та неповнолітніх робітників, а й задоволення потреб працедавців та органів державної влади. Конкретна увага організації застосовується під час моніторингу стану реалізації її нормативно-правових актів конкретними державами в процесі розгляду скарг

на порушення прав учасників трудових відносин. В той же час, наразі можна констатувати про настання періоду своєрідного «затишшя» на ниві створення нових нормативно-правових актів структурами Міжнародної організації. Деякі дослідники пов'язують це з нагальною необхідністю структурувати наявні законодавчу базу з питань міжнародного трудового права. Подібна ситуація характерна не лише для МОП, а й для інших суб'єктів забезпечення захисту прав учасників трудових відносин, що зумовлено економічними кризами глобального рівня.

Особливої уваги потребують принципи міжнародно-правового регулювання праці як найбільш дискусійне питання у правовій науці. Протягом досить тривалого часу вчені-юристи сперечаються не лише щодо змісту цих принципів, але й щодо того, що саме слід розуміти під цим терміном. Зазвичай під такими принципами розуміють вихідні засади, що виражають сутність і соціальне призначення міжнародного регулювання праці, виступають основою у формуванні та застосуванні міжнародних трудових норм. Принципи міжнародного права та принципи міжнародного трудового права пов'язані між собою, оскільки останній є частиною загального міжнародного права. Принципи міжнародного трудового права, такі як захист прав працівників, забезпечення гідної оплати праці та комфортних умов праці, відображають загальні принципи міжнародного права, такі як захист прав людини та соціальна справедливість. Таким чином, принципи міжнародного трудового права є частинами загальних принципів міжнародного права (що містяться у Статуті ООН, Декларації про принципи міжнародного права, що стосуються дружніх відносин і співробітництва між державами відповідно до Статуту ООН тощо) [213].

Водночас багато вчених зосереджують увагу виключно на галузевих принципах міжнародного регулювання праці, аналізуючи Статут МОП та три декларації МОП 1944, 1998 та 2008 р. Така увага до принципів, що містяться в деклараціях МОП, є виправданою, адже як зазначає американський професор Ф.

Алстон, «Декларації МОП закладають основні напрями трансформації міжнародного режиму захисту трудових прав». На думку автора статті, потрібно чітко відокремлювати основні принципи міжнародного регулювання праці від принципів МОП, що стосуються основоположних прав у сфері праці [140].

До основних принципів міжнародного регулювання праці можна віднести:

- принцип співробітництва;
- принцип соціальної справедливості;
- принцип рівної оплати за рівну працю;
- принцип свободи слова і свободи об'єднання працівників і роботодавців;
- принцип гуманізму (людяності) у сфері праці;
- праця є вільною та не може бути товаром;
- принцип соціального партнерства;
- принцип контролю за дотриманням міжнародних актів у сфері праці [40, с. 17].

Деякі дослідники вважають, що до головних принципів забезпечення захисту неповнолітніх учасників трудових відносин варто віднести визначення примату міжнародного права на національними законодавствами. На нашу думку, попри позитивну складову застосування подібного принципу, він досить явно знижує самостійність існуючих державних утворень. Саме тому, принцип верховенства міжнародного права в сфері трудових відносин не буде сприйнятий органами державної влади, як і будь-які спроби обмеження суверенітету [60, с. 43-44].

Декларація Міжнародної організації праці від 1998 року визначає такі принципи забезпечення захисту учасників трудових відносин, зокрема й неповнолітніх:

- захист працівників від будь-яких проявів дискримінації в трудових відносинах;
- можливість працівників та працедавців об'єднуватися в професійні спілки;

- заборона використання примусу в якості інструменту залучення особи до праці;
- заборона дитячої праці.

Зазначені принципи були ратифіковані усіма учасниками Міжнародної організації праці. На думку більшості дослідників правничих галузей, вони являються імперативними за формою статусу та мають верховенство в порівнянні з іншими міжнародними нормативно-правовими актами в сфері трудових відносин [18, с. 351].

Отже, під міжнародним регулюванням праці слід розуміти застосування положень міжнародних документів у сфері праці до трудових і пов'язаних з ними відносин, які виникають у межах окремої держави та під час діяльності транснаціональних корпорацій (ТНК). Цей процес містить у собі публічно-правове та приватноправове регулювання, що відображається у його предметі та методах. Принципи міжнародного регулювання праці є основою для створення та реалізації відповідних міжнародно-правових актів. Проте слід відрізнити основні принципи міжнародного регулювання праці від принципів МОП, що стосуються основоположних прав у сфері праці, адже, якщо перші встановлюють стандарти для міжнародної нормотворчості та правозастосування, то останні мають характер імперативних норм міжнародного права

Проаналізувавши міжнародні стандарти правового регулювання праці неповнолітніх, варто наголосити на тому, що права неповнолітніх на працю закріплено також і на національному рівні всіх держав. Прийняття на роботу неповнолітнього – відповідальний крок для роботодавця. Виконання роботи на основі трудового договору передусім передбачає створення гарантій для такої категорії працівників. Роботодавець повинен урахувувати те, що неповнолітня особа не має суттєвого досвіду й не може передбачити всіх тих небезпек і ризиків, які можуть виникнути.

Зі свого боку роботодавець повинен провести аналіз можливих ризиків, урахувати умови праці та дотримуватися спеціальних норм, що закріплені в трудовому законодавстві, визначають особливий правовий статус працівників, обов'язки та гарантії цієї категорії працівників. У більшості країн існують вікові обмеження й правила прийняття на роботу неповнолітніх осіб, але проблемою залишається те, що багато дітей працює неофіційно [40, с. 19 - 20].

Беручи до уваги чинник віку як базовий регулятор правового статусу неповнолітніх у контексті трудових відносин, варто провести аналіз законодавчих актів, що забезпечують забезпечення прав осіб, що не досягли 18-річного віку в різних державах. Наприклад, трудові можливості французьких неповнолітніх обмежені 16-річним віком. До того ж забороняється приймання на роботу учнів шкільних закладів. Перелік винятків щодо працевлаштування школярів та 14-15-річних осіб є невеликим. Ще однією умовою прийому на роботу неповнолітніх у Франції є письмова угода з працедавцем, складена державною мовою [18, с. 351].

Обмеження на працевлаштування за віковою ознакою існують в законодавчих актах Федеративної Республіки Німеччина. Визначальною правовою нормою щодо працевлаштування та прав неповнолітніх осіб являється закон «Про охорону праці дітей». Законодавство Німеччини не дозволяє прийом на роботу осіб, які не досягли 13-річного віку. Водночас, в 15 років німецькі підлітки мають право на офіційне працевлаштування. У випадку прийняття на роботу особи від 13 до 15-ти років, кількість робочого тижня для таких осіб обмежується трьома годинами. Також, прийом на роботу в зазначеному віці має супроводжуватися наданням медичної довідки від сімейного лікаря [3; 389].

В більшості розвинених держав світу складним правовим питанням є звільнення неповнолітнього працівника. Для здійснення подібної процедури повинна існувати вагома підстава та правові механізми. Як приклад особливостей правового регулювання забезпечення прав неповнолітніх у трудових відносинах

в країнах Східної Європи варто проаналізувати трудове законодавство Республіки Польща. Згідно з основними положеннями 191 статті Кодексу праці зазначеної держави, до неповнолітніх осіб відносять осіб після досягнення 16-ти років. Особи, молодше зазначеного віку, до прийому на роботу не допускаються. До вимог працевлаштування польських підлітків відносяться документ, що засвідчує здобуття ними середньої освіти в гімназії та довідка про проходження медогляду на визначення спроможності неповнолітньої особи виконувати визначені види роботи [61, с. 28].

В Естонії правове регулювання праці неповнолітніх здійснюється законом про трудовий договір. При прийнятті на роботу дітей часто перешкодою є закони, які передбачають суворі обмеження та правила, що стосуються прийняття на роботу молоді. Так, відповідно до вищезазначеного закону, роботодавець не може укласти трудовий договір із неповнолітніми у віці до 15 років [61, с. 112]. Варто наголосити на тому, що в низці країн узагалі відсутня заборона нічної праці дітей і підлітків (Японія, Австрія, Іспанія тощо). Підбиваючи підсумок характеристиці такої підстави диференціації, як вік, варто зазначити, що в кожній країні, відповідно до законодавства, встановлено мінімальний вік прийняття на роботу неповнолітньої особи та визначено належні їй гарантії. Недоліком, на наше переконання, є те, що часто не дотримується належний віковий мінімум при прийнятті на роботу, що породжує порушення прав та інтересів визначеної категорії осіб.

Отже, підсумовуючи, можемо сказати, що умови праці й розмір оплати за виконання роботи неповнолітніх розглядається та визначається диференційовано, що залежить від низки підстав. Неповнолітні працівники є особливою групою працюючих, багато чинників впливає на їхню працю, на ризик нещасного випадку на виробництві, на фізичний, психологічний та емоційний розвиток; рівень освіти; професійні навички; роботу й досвід.

До ключових принципів правового статусу неповнолітніх виокремлено:

– загальні принципи, як основоположні засади, які завжди є частиною стандартів і реалізації прав будь-якої людини. До цих принципів належать: принцип справедливості, гуманізму, гідності, юридичної рівності, свободи, справедливості, законності, пріоритету людських прав та свобод тощо;

– спеціальні – принципи, закріплені у міжнародних та національних нормативно-правових актах, які слугують орієнтиром формування правового статусу неповнолітньої особи: визнання правосуб'єктності неповнолітньої особи; цінності дитини як індивіда; забезпечення недискримінації за віковою ознакою; охорони та захисту прав і законних інтересів неповнолітніх на міжнародному та національному рівнях; сприяння здоровому психічному, емоційному та фізичному розвитку неповнолітньої особи; поваги (привітного середовища); змістовної участі неповнолітніх осіб, що передбачає обмін інформацією та діалог між неповнолітніми особами та дорослими на основі взаємоповаги, у результаті чого формується найсприятливіший результат у вигляді чіткого визначення ролей та обов'язків учасників будь-яких правовідносин, зокрема трудових; мінімізації потенційних ризиків порушення прав неповнолітньої особи; підтримки та адаптації до середовища. Розглядаючи саме трудові правовідносини, забезпечення цього принципу є вкрай важливим, адже адаптація неповнолітньої особи на робочому місці, підтримка досвідчених колег, дає змогу мінімізувати негативні чинники, із якими можуть зіштовхуватися працівники даної вікової категорії та сприяти їх здоровій соціалізації.

Питання щодо визначення основних підходів та принципів реалізації трудових прав неповнолітніх продовжує бути предметом досліджень значної кількості вітчизняних та зарубіжних науковців. Велика увага дослідників приділяється визначенню конкретних понять та категорій зазначеного правового інституту. Класифікація правових принципів та їх порівняльний аналіз охоплює різні рівні когнітивної складності.

Ми розуміємо під поняттям «принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх» – універсальні правові максими, що виражають сутність норм, закріплених у нормативно-правових актах, які визначають основу та зміст трудових правовідносин за участі неповнолітніх осіб, забезпечуючи реалізацією їх правових гарантій.

Міжнародний вплив на визначення основних стратегій управління правами неповнолітньої особи розвивається в напрямі дедалі більшої ролі таких осіб, права яких складаються із симбіозу загальних принципів прав людини та спеціальних прав, що адаптовані до унікальних потреб та становища людини віком до 18 років охоплюючи громадянські, політичні, соціальні, економічні та культурні права. Спеціальні принципи орієнтовані на права неповнолітніх враховуючи їх найкращі інтереси та добробут. Сучасні принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх осіб будуються на новому підході зосереджуючись на фундаментальних соціальних питаннях, таких як вікова та гендерна дискримінація, соціальне виключення, нерівність тощо. Відбувається перегляд традиційних підходів до самої категорії «принципи» тим самим трансформуючи сучасні права дітей.

Під час дослідження ми встановили, що принципи будучи загальними для усіх суб'єктів, одночасно можуть мати персоніфікований характер, а їх відсутність може вплинути на динамічність правового регулювання відносин. Основоположні принципи у сфері праці чітко визначають, що трудові права є універсальними, неподільними, невідчужуваними та поширюються на всіх людей не залежно від будь-яких детермінантів. Неповнолітні особи повинні насолоджуватися не тільки рівними можливостями, але і не відчувати невинуватих відмінностей чи порівнянь з дорослими. З огляду на це, вважаємо, що інтеграція між загальними принципами та спеціальними підвищить захист прав неповнолітніх осіб як учасників трудових правовідносин, поліпшить захист їх прав та знівелює конфлікти між правами неповнолітніх і дорослих.

Висновки до розділу 1

1. Установлено, що ототожнення термінів «неповнолітня особа» та «дитина» є некоректним та має необхідність правового розмежування з огляду на особливість специфіки окремої галузі права, що регулює специфічні, притаманні саме їм правовідносини, учасниками яких можуть виступати особи, які не досягли повноліття. Розмежування зазначених понять на підставі юридичних та вікових меж та чітке закріплення їх у нормативно-правових актах дозволить удосконалити систему трудових правовідносин, збільшить ефективність правового регулювання прав та обов'язків цієї категорії працівників у сфері працевлаштування.

2. Обґрунтовано позицію, що поняття «дитина» є ширшим, загальним та не повною мірою відображає юридичну характеристику осіб, які не досягли повноліття. Утім поняття «неповнолітня особа» є суто юридичним, пов'язаним з юридичною ознакою «неповноліття», що впливає на правосуб'єктність.

3. Доведено необхідність законодавчого закріплення поняття «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин». Запропоновано власне визначення: «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин – особа, яка відповідно до законодавства не досягла віку повної цивільної дієздатності, але має належний рівень інтелектуального, фізичного та ментального розвитку, що є достатнім для вольового здійснення можливості особисто виконувати особою трудову функцію, реалізуючи свої суб'єктивні права та юридичні обов'язки». Закріплення цього поняття уможливить модернізацію специфічного юридичного статусу зазначеної категорії осіб.

4. Установлено, що не є коректною назва глави XIII «Праця молоді» КЗпП України, у якій містяться норми, що регулюють працю неповнолітніх осіб, тим самим ототожнюючи поняття «неповнолітні особи» та «молодь». Уважаємо, що під категорію молодь потрапляють особи ширшого вікового діапазону, до

якого входять як неповнолітні, так і повнолітні особи відповідного віку. Правосуб'єктність цих категорій осіб є неоднаковою.

5. Установлено, що історію дитячої праці можливо розподілити на чотири основні періоди, які характеризуються особливістю організації діяльності людей зі створення різноманітних благ (духовних, матеріальних) та ставленням до особи як до суб'єкта правовідносин у сфері праці:

- Доіндустріальний період (до XVII століття);
- Ранній індустріальний період (XVII століття – початок XX століття);
- Пізній індустріальний період (20-ті роки XX століття – кінець XX століття);
- Постіндустріальний період (кінець XX століття – дотепер).

Зазначена періодизація дає змогу прослідкувати основні зміни правового становища дитини як суб'єкта трудових правовідносин та трансформацію самих трудових відносин у зв'язку зі змінами пріоритетних видів діяльності.

6. Визначено історичні чинники впливу на застосування праці неповнолітніх осіб, а саме: коротка тривалість життя, раннє дорослішання, відсутність розмежування правового статусу дитини та дорослої людини, мінімізація цінності неповнолітньої особи, а також економічні та політичні чинники (бідність, війни). Визначено чинники, що вплинули на трансформацію місця неповнолітньої особи як суб'єкта правовідносин: громадський запит на зміну ставлення до найманих працівників, зокрема дітей, процес відокремлення їх від дорослих, християнська гуманізація, ідеологічні трансформації, політичний тиск.

7. Установлено, що поняття правові принципи, їх класифікація та порівняльний аналіз містять різні рівні когнітивної складності. Для зручності дослідження ключові принципи правового статусу неповнолітніх розподілено на дві групи: загальні принципи – як основоположні засади, які завжди є частиною стандартів і реалізації прав будь-якої людини. До цих принципів зараховують: принцип справедливості, гуманізму, гідності, юридичної рівності, свободи,

справедливості, законності, пріоритету людських прав та свобод тощо; спеціальні принципи – як такі, що закріплені в міжнародних та національних нормативно-правових актах, які слугують орієнтиром формування правового статусу неповнолітньої особи: визнання правосуб'єктності неповнолітньої особи; цінності дитини як індивіда; забезпечення недискримінації за віковою ознакою; охорони та захисту прав і законних інтересів неповнолітніх на міжнародному та національному рівнях; сприяння здоровому психічному, емоційному та фізичному розвитку неповнолітньої особи; поваги (привітного середовища); змістовної участі неповнолітніх осіб, що передбачає обмін інформацією та діалог між неповнолітніми особами та дорослими на основі взаємоповаги, у результаті чого формується найсприятливіший результат у вигляді чіткого визначення ролей та обов'язків учасників будь-яких правовідносин, зокрема трудових; мінімізації потенційних ризиків порушення прав неповнолітньої особи; підтримки та адаптації до середовища.

8. Установлено, що принципи, які є загальними для всіх суб'єктів, одночасно можуть мати персоніфікований характер. Основоположні принципи у сфері праці чітко визначають, що трудові права є універсальними, неподільними, невідчуженими та поширюються на всіх людей незалежно від будь-яких детермінантів. Уважаємо, що інтеграція загальних і спеціальних принципів підвищить захист прав неповнолітніх осіб як учасників трудових правовідносин, поліпшить захист їхніх прав та знівелює конфлікти між загальними правами людини та правами неповнолітніх.

9. Установлено, що закріплення поняття «принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх» дозволить розширити категорійний апарат. Запропоновано власне визначення: «принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх – універсальні правові максими, що виражають сутність норм, закріплених у нормативно-правових актах, які визначають основу

та зміст трудових правовідносин за участі неповнолітніх осіб, забезпечуючи реалізацією їх правових гарантій».

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

2.1. Особливості правового статусу неповнолітніх осіб у сучасному вимірі

Зміни які відбуваються в сучасному суспільстві передбачають створення підґрунтя для забезпечення належних умов для кожної особистості щодо її розвитку, захисту потреб, а також законних інтересів. Це ставить перед суспільством задачу щодо створення не декларативних, а дієвих правових інструментів та механізмів захисту людини які надають можливість кожній особі діяти та жити за основоположними принципами: рівності, справедливості тощо.

Досліджуючи місце неповнолітніх осіб як суб'єктів будь-яких правовідносин, зокрема трудових, не можливо без здійснення аналізу та визначення їх правового статусу відповідно до чинного законодавства. Ні в кого не виникає сумнівів, що неповнолітні є суб'єктами права, і їхнє становище в правовому та соціальному суспільстві має бути основою правової системи.

Відповідно до сучасних тенденцій розвитку міжнародного та національного законодавства визначено, що неповнолітні стали особливими суб'єктами права, які наділені комплексом властивих тільки їм прав, які забезпечують їх особливими специфічними правовими гарантіями і механізмами захисту [62, с. 64; 1, с. 43].

Оскільки участь неповнолітніх осіб у різних сферах суспільного буття викликає потребу в дослідженні відповідного теоретичного, нормативного та правозастосовного узагальнення правового статусу неповнолітньої особи як суб'єкта тих чи інших правовідносин. У правовій науці сформовані загальнотеоретичні висновки стосовно поняття «правовий статус», проте серед

науковців не припиняються наукові дослідження, які пов'язані зі змістовним наповненням понять «правовий статус особистості» та «правовий статус неповнолітньої особи».

У перекладі з латинської термін «статус» означає «положення, стан когось або чого-небудь» [314, с. 264], або визначається як сукупність прав і обов'язків фізичних та юридичних осіб [34, с. 75].

Встановлено, що правовий статус відображає головні сторони зв'язків особи з державою та суспільством, який базується на системі зразків поведінки суб'єктів, які схвалені суспільством та захищаються державою [22, с. 127]. Уважаємо, що найбільш влучним трактуванням сутності категорії «правовий статус» є: правова категорія, яка за своєю сутністю є складною, збірною, багатогранною, та якою охоплюються всі види правового зв'язку особистості із суспільством, державою, колективом та оточенням [1, с. 43].

У вітчизняній та міжнародній науковій думці існує чимало визначень поняття «правовий статус». Він є складним та неоднорідним терміном, підходить до визначення якого існують в науковій думці різних держав. На нашу думку, до головних теоретичних підходів можна зарахувати такі концепції сучасних науковців:

Так, Александров М.Г. правовий статус визначав як базове правове становище особистості, сукупність суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, загальних заборон, яких здобуває суб'єкт у відповідних правовідносинах. Натомість П.Д. Пилипенко робить акцент на тому, що правовий статус є явищем об'єктивної дійсності, середовищем, у якому суб'єкти права набувають правосуб'єктності [1, с. 43; с.113]. На наш погляд, доволі абстрактним є погляд Ямпольської Ц.О., яка пов'язує правовий статус безпосередньо з юридичним фактом, що є підставою для виникнення суб'єктивних прав. [134, с. 161].

Схожими є погляди Строговича М.С., Венгерова та А.Б. Матузова Н.І. які відзначали, що правовий статус складається з прав, правових обов'язків та

гарантій і правової відповідальності, які визначають її правове становище в суспільстві та гарантовані державою. На відміну від вищезазначених науковців, Малько А.В. дає більш деталізоване тлумачення правового статусу, включаючи правові норми, що встановлюють цей статус, правосуб'єктність, основні права та обов'язки, законні інтереси, громадянство, юридичну відповідальність, правові принципи, правовідношення загального (статусного) типу [1, с. 43; 122, с. 33–35].

Осауленко О.І. Зайчук О.В., Оніщенко Н.М., Скакун О.Ф. при трактуванні правового статусу роблять акцент на його нормативне закріплення та визначають як систему законодавчо встановлених та гарантованих державою прав, свобод і обов'язків громадян, юридичні гарантії їх забезпечення, а також види і форми юридичної відповідальності, які закріплені в Конституції України та інших законодавчих та підзаконних актах [78, с. 15–16; 35, с. 366; 119, с. 380]. Бандурка І.О., Харитонов Є. досліджуючи правовий статус окрім вищезазначених його характеристик, іншими вченими, акцентують увагу на правосуб'єктності індивіда, визначаючи його як суб'єкта права який координує свою поведінку в суспільстві на підставі системи закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків [11, с. 25–27; 127, с. 110].

З огляду на існуючі правові погляди стосовно правового статусу, можна відзначити, що склад правового статусу особистості відрізняється у названих науковців лише різним поєднанням перерахованих вище елементів і відповідно виходом із системи юридичних прав й обов'язків. Деякі з них або невиправдано звужують структуру елементів правового статусу, інші - безпідставно розширюють її. Незважаючи на це, на нашу думку, головними складниками правового статусу є: права, свободи, обов'язки, а також загальна правосуб'єктність, що є базою, обов'язковою складовою частиною правового статусу, але не є тотожною йому.

Таким чином, загальний правовий статус особистості зумовлює зміст загального трудовправового статусу працівника, який зумовлює зміст правового статусу неповнолітньої особи як суб'єкта трудових правовідносин [1, с. 43 - 44].

Повний юридичний зміст правового статусу працівника як суб'єкта трудових правовідносин не визначає чинне трудове законодавство. Алфьорова Т. М. зазначає, що КЗпП не визначає трудової правосуб'єктності як юридичної властивості учасників трудових відносин [8, с. 92]. У Кодексі передбачено лише загальні вимоги стосовно набуття трудової правосуб'єктності, а саме досягнення 16-річного віку. У законодавстві визначено специфічні ознаки правового статусу найманого працівника залежно від віку, стану здоров'я, статі, рівня освіти, наявності наукового ступеня, родинних зав'язків, наявності судимості, громадянства тощо.

В ч. 2 ст. 2 КЗпП визначено, що підставою виникнення правового статусу працівника є трудовий договір, після набрання чинності якого, фізична особа набуває юридичного статусу працівника, в результаті чого на працівника поширюються норми трудового законодавства України. Трудовий договір набирає чинності з моменту його підписання працівником та роботодавцем, проте, трудовий договір набуває юридичної чинності з дня фактичного допущення працівника до роботи з відома роботодавця [38].

Сутність поняття правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин слід відрізнити від правового статусу неповнолітніх працівників. Виокремлюють такі характерні ознаки трудовправового статусу неповнолітніх: трудова правосуб'єктність неповнолітніх визначається насамперед віковим критерієм, який ділить неповнолітніх працівників на чотири категорії; права та обов'язки неповнолітніх працівників визначаються статутними та можуть доповнюватися стосовно окремих елементів трудових відносин; межа матеріальної відповідальності обмежується для неповнолітніх

працівників; неповнолітні працівники належать до категорій осіб, які мають найбільшу кількість гарантій стосовно забезпечення трудових прав.

Правовий статус неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин, на нашу думку, не можливо розглядати окремо від загального правового статусу дитини та правового статусу особистості вцілому, адже він хоча і є галузевим інститутом але має міжгалузеві звязки які надають йому характер комплексності [268, с. 72-73]. Одним із складових елементів правового статусу неповнолітніх працівників є правосуб'єктність.

Правосуб'єктність визначають як відповідність чи належність особи до відповідної категорії учасників суспільних відносин, правовий статус яких визначається не тільки спеціальним набором прав та обов'язків, але й вимогами до самої особи. Вимоги до особи, що виявляються в сукупності психофізіологічних, вікових та інших особливостей, які підтверджують можливість одержати особою відповідний рівень правосуб'єктності. Традиційно правосуб'єктність визначає та характеризує модус поведінки суб'єкта відносин. Трудова правосуб'єктність визначається як зовнішній прояв та одночасно набір детермінант самосприйняття та самоідентифікації конкретної особи після набуття нею статусу учасника трудових правовідносин.

Згідно з твердженням Костюк В. Л. трудова правосуб'єктність має два виміри – об'єктивний та суб'єктивний. Суб'єктивний вимір демонструє, що трудова правосуб'єктність «відображає правове становище суб'єктів трудового права та є передумовою їх участі у трудових правовідносинах, а також містить: можливість мати, володіти та здійснювати трудові права й обов'язки; можливість мати, володіти та здійснювати повноваження у сфері праці відповідно до закону; несення суб'єктами трудового права юридичної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків» [52; 53, с. 47 - 49]. Отже, трудова правосуб'єктність визначає місце особи в процесі реалізації нею належної їй трудової функції чи інтересів з приводу використання чиєїсь трудової функції

для задоволення власних потреб на засадах платності та компенсації витрат особи, яка виконує трудові функції [37, с. 162].

В науковій літературі можна зустріти різноманітні трактування поняття «правовий статус неповнолітнього», розглянемо деякі з них:

Саблук С. А. включає у поняття правового статусу неповнолітнього об'єктивовані й формалізовані у праві можливості, необхідні особистості дитини для її всебічного розвитку, правовий стан, який відображає становище дитини у взаємодіях з іншими суб'єктами права [116, с. 147]. Коталейчук С.П. дотримується думки, що загальна дієздатність є передумовою правового статусу, юридична відповідальність є другорядним елементом правового статусу, адже походить від обов'язків якими наділений суб'єкт, а до основних елементів правового статусу включає: права і свободи, обов'язки та гарантії забезпечення прав і свобод людини [54, с. 25-26].

О.С. Реус при визначенні трудового статусу неповнолітньої особи розглядає його як особливі правомочності дитини які пов'язані з віковими та вольовими критеріями які впливають на настання трудової дієздатності. Таким чином, науковець окреслює критерії які обумовлюють наявність у неповнолітнього працівника відповідного трудово-правового статусу. [113, с. 9-10].

Цікавою, на наш погляд є думка Крестовської Н. М. яка розглядає дане поняття через призму природного та позитивного права, зазначаючи, що правовий статус неповнолітньої особи – це система виражених у цінностях природного права та нормах позитивного права, гарантованих суспільством і державою суб'єктивних юридичних прав, обов'язків і відповідальності особливого суб'єкта права – дитини [55, с. 18-19].

Категорія правовий статус як загальна категорія містить у собі спеціальні галузеві статуси, індивідуальні правові статуси, що походять від специфіки як окремих правовідносин так і їх суб'єктів. Загальний правовий статус, також як і загальна правосуб'єктність громадянина є динамічними категоріями, вони мають

здатність розвиватися, а отже, мають можливість змінювати свою якісну характеристику. Таким чином, загальний правовий статус особистості зумовлює зміст загального правового статусу працівника (трудоправового статусу), який зі свого боку зумовлює зміст правового статусу неповнолітньої особи як суб'єкта трудових правовідносин. Ці категорії мають тісний взаємозв'язок, співвідноситься як загальне та особливе.

У науковій літературі панує думка, що в трудовому праві слід розглядати два види статусів: загальний, спеціальний. Перший передбачає для кожного виду суб'єктів права і обов'язки, другий – являє собою прояв загального правового статусу стосовно внутрішньовидових особливостей суб'єктів [1, с. 44]. Водночас, на нашу думку, є за доцільне окремо виділяти ще індивідуальний, так званий «персоніфікований» статус найманого працівника, який витікає зі специфіки самого суб'єкта права (вік, стать тощо), та є найбільш динамічним, бо залежить від змін, які можуть відбуватися з особою.

Досліджуючи питання правового статусу неповнолітнього працівника стає актуальним визначення саме його виду. Якщо спеціальний правовий статус працівника характеризується наявністю у працівника специфічних трудових прав і обов'язків, а також наявності особливих здібностей до певної трудової діяльності, то дані критерії не є доцільним використовувати відносно праці виключно неповнолітніх осіб трудоправового статусу неповнолітньої особи. Спеціальний правовий статус учасника трудових відносин визначається наявністю у нього специфічних трудових прав і обов'язків, а також виняткових спроможностей до виконання відповідної трудової діяльності. За доцільне вважаємо не розглядати трудоправовий статус неповнолітньої особи, як спеціальний правовий статус. Як зазначає Саакян Л.Х., відмінності у сукупності прав і обов'язків за ознакою статі, віку, роду занять не формують спеціальних правових статусів, оскільки не передбачають спеціальної трудової правосуб'єктності [115].

Для правового статусу неповнолітніх працівників характерні такі ознаки: неповнолітні працівники належать до категорій осіб, які володіють найбільшою кількістю гарантій щодо забезпечення трудових прав; участь законних представників неповнолітньої особи в реалізації нею трудових прав, де права та обов'язки неповнолітніх працівників можуть доповнюватися щодо окремих елементів трудових відносин; законодавчо встановлена вікова межа притягнення осіб до матеріальної відповідальності під час виконання ними трудових функцій; трудове право і дієздатність як елементи цього статусу не формують нероздільної єдності [1, с. 44].

Елементами правового статусу неповнолітнього, враховуючи загальну концепцію правового статусу особистості, варто вважати принципи правового становища дітей, їхню правосуб'єктність, громадянство, права, свободи й обов'язки, гарантії прав дитини, а також засоби та способи їх захисту [41, с. 35–36]. Правовий статус неповнолітнього можна характеризувати не тільки з погляду конституційно-правового статусу, а й з адміністративно-правового, кримінально-правового, сімейно-правового, цивільно-правового та інших галузей права. У розділі II Конституції України «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» поняття «неповнолітні» й «діти» вживаються тільки в декількох статтях: у ст. 43, що передбачає заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; у ст. 51, що містить норми про обов'язок утримання батьками дітей до їх повноліття й обов'язок повнолітніх дітей піклуватися про своїх непрацездатних батьків; у ст. 52, що встановлює рівність дітей у своїх правах незалежно від походження, а також від того, народжені вони в шлюбі чи поза ним [50].

Отже, правовому статусу особи, якій не виповнилося 18 років, характерні такі особливості: динамічність (зміна змісту правового статусу неповнолітніх залежить від віку, а також від юридичних фактів, які можуть змінювати правовий

статус), відсутність єдності елементів правосуб'єктності, специфіка трудових прав і обов'язків, юридичної відповідальності та гарантій [1, с. 44-45].

Правовий статус осіб, які не досягли 14 років, та осіб віком від 14 до 16 років та їхня правосуб'єктність є особливими, оскільки характеризуються відсутністю єдності та нерозривності елементів, заповненням відсутнього обсягу дієздатності та деліктоздатності за рахунок осіб, що безпосередньо визначені в чинному законодавстві країни. Особи, які досягли 18-річного віку законодавчо можуть бути визначені обмеження стосовно прийняття на роботу з важкими та шкідливими умовами праці. Імплементация певних складників правового статусу неповнолітнього працівника спричинена відповідними юридичними фактами, настання яких дозволяє елементам правового статусу неповнолітнього працівника реалізуватися на практиці. Поточний обсяг правосуб'єктності безпосередньо здійснює вплив не лише на зміст, а й на якісний складник правового статусу неповнолітнього працівника [1, с. 45]. Коли мова йде про неповнолітню особу як суб'єкта правовідносин та визначення його правового статусу важливе значення має вік особи яка не досягла повноліття. Адже обсяг прав, та обов'язків, а також міра можливої відповідальності осіб віком до та після 14 років буде суттєво відрізнятися. Особи які не досягли віку 14 років за загальним правилом не розглядаються як суб'єкти саме трудових правовідносин у зв'язку з їх малолітством та складністю визначення її правосуб'єктності

Для осіб які досягли 14-річного віку законодавець передбачає право на працю. Дане положення закріплюється ч. 3 ст. 188 КЗпП України та визначає умови за яких дане право може бути реалізоване. До таких умов належить: обов'язкова згода одного із законних представників неповнолітньої особи та виконання трудових обов'язків у вільний від навчання час [38]. З цього випливає, що особи, які досягли віку 14 років вважаються такими що мають трудову правосуб'єктність, яка носить обмежений (умовний) характер. Правовий статус даної категорії осіб характеризується відсутністю єдності і нерозривності його

елементів (неповна дієздатність та деліктоздатність), що компенсується за рахунок осіб прямо визначених в законі. Відтак, повна трудова правосуб'єктність, коли особа самостійно може розпоряджатися своїм правом на працю, у відповідності до ч.1 ст. 188 КЗпП України настає із досягненням 16 років [38]. Така особа може укласти індивідуальний трудовий договір з роботодавцем на виконання трудових функцій які відповідають його рівню фізичного розвитку, а також наявним навичкам та знанням, що є безпечною та не ставить під загрозу його здоров'я (зокрема ментальне), розвиток і професійну підготовку.

Досліджуючи правовий статус неповнолітньої особи, варто зазначити, що сам період неповноліття встановлюється законодавцем з урахуванням фізичних і психічних можливостей особи щодо формування, висловлення і здійснення персоніфікованої волі. Відповідно до положень статті 6 СК України правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття, а неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років [118].

Отже, чинне законодавство встановлює, що правовий статус дитини має особа, до досягнення повноліття та водночас здійснює поділ поняття «дитина» на дві категорії: малолітня дитина та неповнолітня дитина. У контексті зазначеної норми правовий статус неповнолітньої особи законодавцем розглядається як складник правового статусу дитини, яке є більш ширшим поняттям. Водночас поняття «дитина» вказує не лише на віковий складник, а й у певних випадках відображає сімейну (кровну) спорідненість [12].

Традиційно діти мають особливий правовий статус, що зумовлено особливостями їх психологічного та фізичного статусу. Стаття 1 Конвенції про права дитини [48] визначає дитину як «людину віком до вісімнадцяти років, якщо за законом, що застосовується до дитини, повноліття досягається раніше». Відповідно до статті 32 згаданої Конвенції та принципу 9 Декларації про права дитини: «дитина має бути захищена від усіх форм недбалості, жорстокості та експлуатації... Дитина не може бути прийнята на роботу до моменту досягнення

нею відповідного мінімального віку; дитину ні в якому разі не можна примушувати або дозволяти займатися будь-якою професією чи роботою, яка б завдала шкоди його здоров'ю чи освіті або заважала б його фізичному, розумовому чи моральному розвитку» [170].

Спеціальний статус дитини закріплюється нормами відповідних галузей права та міжнародними нормативно-правовими актами, які регламентують різноманіття сфер громадського життя, у яких беруть участь діти, а також умови, які впливають на їхнє правове становище. Особливий статус дитини, що виокремлює її як спеціального суб'єкта правовідносин, ґрунтується на віковій ознаці. Проте розуміння меж цієї вікової ознаки та, відповідно, правосуб'єктності зумовило досить значні варіації в різних галузях права. Аналізуючи сучасне законодавства, яке дає змогу стверджувати, що різні галузі права використовують декілька понять, які характеризують особу за віковою ознакою, а саме: дитина, малолітня особа, підліток, неповнолітній, і в цьому зв'язку по-різному підходять до питання правосуб'єктності зазначених категорій [51, с. 56].

Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» надає такі трактування: «молода особа» означає будь-яку особу віком до 18 років, зазначену у статті 2 (1); «дитина» означає будь-яку молоду особу віком до 15 років або яка все ще підлягає обов'язковому навчанню на денній формі навчання відповідно до національного законодавства; «підліток» означає будь-яку молоду особу віком щонайменше 15 років, але молодше 18 років, яка більше не підлягає обов'язковому шкільному навчанню на денній формі навчання відповідно до національного законодавства [156].

Для всебічного дослідження питання правового статусу неповнолітніх логічним є дослідження міжнародних та національних нормативно-правових актів та їх розподіл норм на шість груп, що регулюють права та обов'язки неповнолітніх.

I група. Передбачають додаткові права та обов'язки роботодавців: Директиви Ради Європейського Союзу № 91/383 ЄЕС, Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді», Закон Нідерландів «Про дитячу працю», Закон Фінляндії «Про договори трудового найму», Закон Естонії «Про трудовий договір» тощо.

II група. Встановлюють принципи організації праці неповнолітніх: Конвенція про права дитини, Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді», Кодекс законів про працю України, проект Трудового Кодексу України, Закон Швеції «Про захист праці», Закон Нідерландів «Про дитячу працю», Кодекс праці Республіки Польща, Трудовий кодекс Франції, Федеральний закон Австрії «Про підтримку молоді», Закон Німеччини «Про охорону праці неповнолітньої молоді», Закон Естонії «Про захист дітей» тощо.

III група. Визначають загальні вимоги до віку: C138 – Конвенція про мінімальний вік 1973 р. (№ 138); R146 – Рекомендація щодо мінімального віку, 1973 р. (№ 146); C005 – Конвенція про мінімальний вік (промисловість) 1919 р. (№ 5); C010 – Конвенція про мінімальний вік (сільське господарство) 1921 р. (№ 10); C033 - Конвенція про мінімальний вік (непромислова зайнятість) 1932 р. (№ 33); C059 - Конвенція про мінімальний вік (промисловість), 1937 р. (№ 59); C123 – Конвенція про мінімальний вік (підземні роботи) 1965 р. (№ 123); R124 - Рекомендація щодо мінімального віку (підземні роботи), 1965 р. (№ 124); R041 – Рекомендація про мінімальний вік (непромислова зайнятість), 1932 р. (№ 41); R052 – Рекомендація про мінімальний вік (сімейні зобов'язання), 1937 р. (№ 52); C058 – Конвенція про мінімальний вік (море), 1936 р. (№ 58), Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді», Кодекс законів про працю України, проект Трудового Кодексу України, Трудовий кодекс Словаччини, Федеральний закон Австрії «Про підтримку молоді», Закон

Німеччини «Про охорону праці неповнолітньої молоді», Закон Естонії «Про захист дітей», Закон Естонії «Про робочий час і час відпочинку» тощо.

IV група. Відображають специфічні особливості регулювання праці неповнолітніх: C006 – Конвенція про нічну роботу молоді (промисловість) 1919 р. (№ 6); C079 – Конвенція про нічну роботу молоді (непромислові професії) 1946 р. (№ 79); R080 – Нічна робота молоді (непромислові професії) Рекомендація 1946 р. (№ 80); C090 – Конвенція про нічну роботу молоді (промисловість) (переглянута), 1948 р. (№ 90); R014 – Нічна робота дітей та молоді (сільське господарство) Рекомендація, 1921 (№ 14), Закон Литви «Про безпеку та здоров'я працівників», Закон Хорватії «Про безпеку та гігієну праці», Закон Естонії «Про гігієну та безпеку праці» тощо.

V група. Обмежують працю неповнолітніх: C182 – Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182); R190 – Рекомендація щодо найгірших форм дитячої праці, 1999 р. (№ 190); Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді», Кодекс законів про працю України, проєкт Трудового Кодексу України, Трудовий кодекс Словаччини, Конституція Швеції, Конституція Республіки Польща, Конституція Португалії, Конституція Румунії, Конституція Литви, Конституція Франції, Конституція Італії, Конституція Данії, Конституція Іспанії, Конституція Фінляндії, Конституція Німеччини, Конституція Австрії, тощо.

VI група. Регулюють працю окремих підкатегорій неповнолітніх працівників: Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді», Кодекс законів про працю України, проєкт Трудового Кодексу України, Трудовий кодекс Словаччини, Закон Словенії «Про трудові відносини», Закон Швеції «Про спільне регулювання трудових відносин», Програмний закон Бельгії, Трудовий кодекс Франції, Кодекс законів про працю Литви, Трудовий кодекс Австрії, Федеральний закон Австрії «Про підтримку

молоді», Закон Німеччини «Про охорону праці» тощо [38; 125; 321; 101; 216; 198; 142; 306; 176; 211].

Отже, різноманітність міжнародних та національних нормативно-правових актів, що регулюють права та обов'язки неповнолітніх в сфері праці вказує на важливість правового регулювання даного питання.

Відповідно до Директиви Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» від 22 червня 1994 року роботодавець не може працевлаштовувати малолітніх осіб віком до 15 років. Вікова межа може бути вищою в країнах ЄС, де обов'язкове навчання на денній формі навчання продовжується після 15 років. Проте в законодавстві встановлено, що роботодавець може наймати малолітніх осіб віком до 15 років до діяльності у культурній, художній, спортивній чи рекламній сфері, якщо відповідний компетентний орган певної країни ЄС надав на дану діяльність попередній дозвіл. В Директиві визначено, що малолітні особи віком не менше 14 років (у деяких випадках 13) можуть виконувати легкі роботи [156].

Роботодавець повинен вжити всіх необхідних заходів для захисту здоров'я та безпеки праці неповнолітніх та забезпечити їх належними умовами для виконання роботи на основі оцінки її ризиків. Директива визначила такі види робіт, у яких заборонено застосовувати працю неповнолітніх:

- робота, яка перевищує фізичні чи психологічні можливості неповнолітніх осіб;
- робота, яка пов'язана з впливом шкідливих чинників, таких як небезпечні хімічні речовини або радіація;
- робота, де ризик нещасних випадків вважається високим, який неповнолітні працівники можуть не усвідомлювати або уникати, оскільки вони не приділяють достатньої уваги власній безпеці або їм не вистачає досвіду;
- робота, під час якої існує небезпека для здоров'я неповнолітніх працівників від сильного холоду, спеки, шуму або вібрації;

- роботи, які пов'язані з ризикованими процесами (вибухи, робота з отруйними речовинами, робота, де існує небезпека ураження електричним струмом тощо).

Деякі країни ЄС дозволяють роботодавцям наймати неповнолітніх працівників, якщо ці роботи повинні виконуватися в рамках їх професійної підготовки. Роботодавець повинен гарантувати, що за неповнолітніми працівниками буде закріплена компетентна особа, яка контролює їх роботу, з метою забезпечення захисту їх здоров'я та безпеки [156].

В Директиві Ради Європейського Союзу № 91/383 ЄЕС закріплено, що роботодавець повинен інформувати неповнолітніх працівників про можливі ризики їхньої роботи та про всі вжиті заходи щодо забезпечення їх безпеки та здоров'я, у випадку якщо неповнолітнім працівникам не виповнилося 15 років, роботодавець повинен повідомити їх законного представника. В статті 5 Директиви Ради Європейського Союзу № 91/383 ЄЕС, визначено, що при оцінці небезпеки робочого місця для неповнолітніх працівників у процесі виконання їхньої роботи, встановлено, що існує ризик для їхньої безпеки, фізичного чи психічного здоров'я або розвитку, роботодавець повинен забезпечити проходження спеціального медичного нагляду неповнолітнього працівника не тільки під час трудових правовідносин, а й після їх завершення, а також постійного моніторингу їхнього здоров'я через регулярні проміжки часу [155].

Роботодавець повинен гарантувати неповнолітнім працівникам перерву не менше 30 хвилин, якщо тривалість робочого часу становить більше ніж 4,5 годин. Якщо неповнолітні працівники здобувають загальну середню освіту, то роботодавець повинен забезпечити обов'язкову щорічну відпустку, яка для неповнолітніх, що поєднують роботу з навчанням, повинна по можливості співпадати зі шкільними канікулами.

Держави-члени у відповідності до Директиви Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» забезпечують, дотримання

роботодавцями встановлення робочого часу для осіб у віці від 15 до 18 років, які більше не підлягають обов'язковому повному навчанню відповідно до національного законодавства, які можуть працювати до 8 годин на день і 40 годин на тиждень. Малолітні особи можуть працювати дві години в навчальний день і 12 годин на тиждень, яка виконується в позаурочний час, за умови, що це не заборонено національним законодавством, проте ні в якому разі щоденний робочий час не може перевищувати семи годин, але цей ліміт може бути збільшений до восьми годин для малолітніх осіб, які досягли 15-річного віку. Особи, які досягли 15-річного віку, але навчаються, дозволено працювати сім годин на день і 35 годин на тиждень, під час шкільних канікул, проте ці обмеження можуть бути збільшені до восьми годин на день і 40 годин на тиждень. У випадку, якщо молода особа працює у кількох роботодавців, робочі дні та робочий час сумуються. Отже, роботодавці при працевлаштуванні малолітніх осіб віком до 15 років повинні дотримуватися суворих правил, які залежать від типу роботи та форми навчання.

Не можна наймати малолітніх осіб віком до 15 років на роботу з 8 вечора до 6 ранку. Неповнолітнім працівникам заборонено працювати з 22:00 до 6:00 або з 23:00 до 7:00. Деякі країни ЄС допускають відхилення від цих обмежень за виняткових умов, пов'язаних із характером роботи (судноплавство чи рибальство, збройні сили чи поліція, лікарні чи подібні установи, культурна, мистецька, спортивна чи рекламна діяльність). Для кожного 24-годинного періоду роботодавець повинен гарантувати мінімальний період відпочинку 12 годин поспіль і мінімум 2 дні для кожного 7-денного періоду (попередньо, якщо це можливо). Перед будь-яким направленням на роботу в нічний час і через регулярні проміжки часу після цього підлітки мають право на безкоштовне проходження спеціального медичного нагляду, якщо робота, яку вони виконують протягом періоду, протягом якого робота заборонена, має винятковий характер [156].

Згідно зі звітом Міжнародної організації праці та Дитячого фонду ООН 2021 року, встановлено що в сільському господарстві задіяна найбільша частка дитячої праці в усьому світі. У відповідності до статистичних 68400 дітей віком 5-11 років залучені до діяльності в даному секторі, а на шкідливих роботах в сільському господарстві задіяно 18600 дітей віком 5-11 років. Встановлено, що в регіоні Європа та Центральна Азія найбільше застосовують працю дітей віком 5-11 років, загальна чисельність яких становить 5200 малолітніх осіб [378].

Отже, згідно зі статистичними даними встановлено, що існують порушення законодавства про працю неповнолітніх у всьому світі і такі порушення є непоодинокі. Найбільше дитячу працю застосовують у сільськогосподарській сфері та в неформальному секторі економіки, що ускладнює можливість притягнення до відповідальності осіб, які в обхід законодавчо встановленим віковим межам застосовують працю неповнолітніх осіб.

У межах дослідження питання встановлення вікового цензу щодо працевлаштування осіб віком до 18 років в країнах ЄС проведено аналіз національного законодавства окремих країн.

В Австрії мінімальний законний працездатний вік становить 15 років, за винятком того, що діти віком не менше 13 років можуть займатися певними видами легкої роботи на сімейних фермах чи підприємствах. Діти віком від 15 років підпадають під дію тих самих правил щодо годин, періодів відпочинку, заробітної плати за понаднормову роботу та обмежень з охорони праці, що й на дорослих, але на них поширюються додаткові обмеження щодо шкідливих форм роботи або з етичних міркувань. Обмеження для небезпечних робіт включають роботу з матеріалами, які вважаються небезпечними для дітей, роботу на лісопилному виробництві, на високовольтних опорах, а також спеціальні роботи в будівельному бізнесі [346].

В Бельгії мінімальний вік працевлаштування становить 15 років. Особи у віці від 15 до 18 років можуть брати участь у програмах роботи/навчання за

сумісництвом та працювати повний робочий день до обмеженої кількості годин протягом навчального року. Законодавство чітко визначає максимальну кількість часу для здійснення щодня діяльності у відповідності до віку дитини. Заробіток дитини роботодавцю необхідно перераховувати на банківський рахунок на ім'я дитини, а гроші стануть доступними в момент досягнення дитиною 18 років. Законодавство Бельгії захищає дітей від експлуатації на робочому місці. У жовтні 2020 року бельгійська та французька поліція спільно ліквідували мережу торгівлі людьми, в якій діти піддавалися примусовому жебрацтву. Згідно з повідомленнями ЗМІ, мережа отримала приблизно п'ять мільйонів євро прибутку та контролювала «зони жебрацтва» в Бельгії та Парижі [346].

В Болгарії законодавство встановлює мінімальний вік для прийому на роботу у 16 років і мінімальний вік для небезпечних робіт у 18 років. Щоб працевлаштувати дітей віком до 18 років, роботодавці повинні отримати дозвіл на роботу в державній інспекції праці. Роботодавці можуть наймати дітей віком до 16 років за спеціальними дозволами на легку роботу, яка не є ризикованою чи шкідливою для розвитку дитини та не заважає їй навчанню. Протягом 2018 року інспекція виявила 116 випадків працевлаштування дітей без попереднього дозволу. Неурядові організації повідомляли про експлуатацію дітей у певних галузях (зокрема, невеликі сімейні магазини, текстильне виробництво, ресторани, будівельні підприємства та продаж періодичних видань) та організованою злочинністю (зокрема, експлуатація дітей для проституції, кишенькових крадіжок та розповсюдження наркотиків) [346].

Законодавство Кіпру забороняє працевлаштування дітей, визначених як осіб молодше 15 років, за винятком певних обставин, таких як комбіновані програми професійного навчання для дітей, які досягли принаймні 14 років, або зайнятість у культурній, мистецькій, спортивній чи рекламній діяльності, відповідно до встановлених правил, стосовно обмеження робочого часу. Законодавство забороняє нічну роботу та вуличну торгівлю дітьми та дозволяє

працевлаштування підлітків, визначених як осіб віком від 15 до 17 років, з урахуванням правил, що обмежують тривалість роботи та за умови, що праця не є шкідливою або небезпечною. Законодавство забороняє працевлаштування підлітків в нічний час з 00:00 до 04:00. Мінімальний вік для здійснення діяльності на промислових роботах становить 16 років [346].

Згідно із законодавством Чехії мінімальний вік для працевлаштування становить 15 років. Працевлаштування дітей віком від 15 до 18 років підлягає суворим стандартам безпеки та обмеженням тривалості робочого часу, а також основною вимогою законодавства є те, щоб робота не заважала навчанню. Трудовий кодекс дозволяє дітям молодше 15 років (або які не закінчили обов'язкову загальну освіту) працювати тільки в певних сферах: культурно-мистецькій діяльності, рекламі, просуванні продукції, а також певна модельна та спортивна діяльність. Дитина молодше 15 років може працювати в перелічених сферах, лише за умови отримання позитивного результату обов'язкового медогляду від педіатра та попереднього схвалення Бюро праці. Дозвіл на роботу для дітей молодше 15 років видається на 12 місяців [347].

В Німеччині законодавство передбачає мінімальний вік для прийому на роботу, включаючи обмеження робочого часу та обмеження безпеки та гігієни праці для дітей. Законодавство забороняє працевлаштування дітей віком до 15 років за деякими винятками: діти віком від 13 до 14 років можуть працювати на сімейній фермі до трьох годин на день або виконувати такі послуги, як доставлення журналів і листівок, догляд за дітьми та вигулювати собаку до двох годин на день, якщо це дозволено їхнім опікуном. Діти віком до 15 років не можуть працювати в навчальний час, до 8 ранку та після 18 години, а також у суботу, неділю чи святкові дні. Вид роботи не повинен створювати ризику для безпеки, здоров'я або розвитку дитини і не повинен перешкоджати дитині отримати шкільне навчання. Дітям забороняється працювати з небезпечними матеріалами, переносити або обробляти предмети вагою більш ніж 22 фунти,

виконувати роботу, яка вимагає невідповідної постави, або брати участь у роботі, яка наражає їх на ризик нещасного випадку. У культурних виставах можуть брати участь діти віком від 3 до 14 років, але існують суворі обмеження щодо виду діяльності, кількості годин та часу доби [348]. В Данії мінімальний законний вік для роботи на повний робочий день – 15 років. Закон встановлює мінімальний вік 13 років для роботи на неповний робочий день і обмежує дітей шкільного віку виконувати менш напружені завдання. Законодавство обмежує робочий час та встановлює обмеження щодо гігієни та безпеки праці для дітей. Неповнолітні не мають права керувати важкою технікою або працювати з токсичними речовинами, включаючи жорсткі мийні засоби. Неповнолітні можуть виконувати лише «легку роботу», яка еквівалентна підйому не більше 26,4 фунтів від землі та 52,8 фунта від висоти талії. Для неповнолітніх, які працюють на роботах, де існує підвищений ризик пограбування, наприклад, у снєк-барі, кіоску, пекарні або заправці, колега старше 18 років повинен завжди бути присутнім в такі робочі години: від 18:00 год. до 06:00 год. – у будні дні, від 14:00 год. до 6:00 год. – у вихідні дні [346].

В Естонії у більшості випадків законодавчо встановлений мінімальний вік для прийняття на роботу – 18 років. Неповнолітні, які здобули загальнообов'язкову освіту, можуть працювати повний робочий день. Діти віком від 15 до 17 можуть працювати, в залежності від того, чи навчаються вони ще в школі. Діти від 7 до 12 років можуть займатися легкою роботою в галузі культури, мистецтва, спорту, реклами за згодою інспекції праці. Неповнолітні не мають права виконувати небезпечні роботи, такі як поводження з вибуховими речовинами або робота з дикими тваринами. Законодавство обмежує години, які діти можуть працювати, і забороняє понаднормову або нічну роботу [349].

В Греції мінімальний вік для працевлаштування в промисловому секторі становить 15 років, для якого встановлені більш високі обмеження, порівняно з іншими видами діяльності. Мінімальний вік для працевлаштування дітей в

сімейних компаніях, театрі і кіно становить 12 років. Указ президента дозволяє дітям віком від 15 років займатися небезпечними роботами за певних обставин, наприклад, коли це необхідно в рамках професійного навчання. У таких випадках неповнолітні працівники повинні перебувати під наглядом інженера з техніки безпеки або лікаря. Небезпечна робота охоплює роботу, яка піддає неповнолітніх працівників впливу токсичних і канцерогенних елементів, радіації та інших подібних умов. В Греції високий рівень застосування дитячої праці, що є проблемою в неформальній економіці. Молодші члени сім'ї часто допомагали сім'ям у сільському господарстві, харчовій промисловості та торгівлі принаймні неповний робочий день. Деякі сім'ї примушували дітей жебракувати, здійснювати кишенькові крадіжки чи продавати товари на вулиці. Уряд і неурядові організації повідомили, що більшість дітей, які порушували законодавство становили корінні роми, болгарські, румунські чи албанські роми [350].

Законодавчо встановлений мінімальний вік для працевлаштування дітей в Іспанії становить 16 років, хоча дозвіл на працю від батьків або опікунів потрібен неповнолітнім до 18 років, якщо особа не є юридично емансипованою. Законодавство забороняє особам молодше 18 років працювати в нічний час, працювати понаднормово або працювати в секторах, які вважаються небезпечними, таких як сільськогосподарський, гірничодобувний та будівельний сектори. Міністерство праці та соціальної економіки не завжди ефективно дотримується законодавства щодо малих фермерських господарств та сімейних підприємств, де застосовувалася дитяча праця. Згідно з даними у Міністерство праці та соціальної економіки Італії виявило порушення законодавства про дитячу працю пов'язаних із безпекою та здоров'ям працюючих неповнолітніх. Діти піддавалися експлуатації у сфері торгівлі дітьми та примусової проституції, а також порнографії [351]. Законодавство Фінляндії дозволяє особам у віці від 15 до 18 років укладати дійсний трудовий договір, якщо робота не перериває

обов'язкове навчання. Працівники віком від 15 до 18 не можуть працювати після 22 години, або в умовах, що загрожують їхньому здоров'ю та безпеці, які Міністерство соціальних справ і охорони здоров'я визначає як роботу з механічними, хімічними, фізичними чи біологічними небезпеками чи фізичними навантаженнями, які можуть виникнути внаслідок підняття важких вантажів [352].

Мінімальний вік для працевлаштування у Франції становить 16 років, за винятком для осіб, які навчаються за певними програмами або працюють у індустрії розваг, на які поширюються додаткові правила праці для неповнолітніх. Законодавство забороняє особам молодше 18 років виконувати роботу, яка вважається важкою або небезпечною, наприклад працювати з небезпечними хімічними речовинами, високими температурами, важкими машинами, електроустаткуванням, металургією, небезпечними тваринами, працювати на висоті або роботу, яка піддає неповнолітніх діям чи уявленням порнографічного або насильницького характеру. Особам молодше 18 років заборонено працювати в неділю, за винятком залучення праці неповнолітніх у певних галузях, включаючи готелі, кафе, заклади громадського харчування та ресторани. Неповнолітнім працівникам заборонено працювати з 20:00 до 06:00. Встановлено, що деякі діти були експлуатовані в найгірших формах дитячої праці, включаючи торгівлю дітьми сексуального характеру та торгівлю праці дітей через примусову злочинну діяльність [353].

В Хорватії мінімальний вік для працевлаштування дітей становить 15 років, які здобули обов'язкову освіту. Неповнолітні віком від 15 до 18 років, які не закінчили обов'язкову освіту, можуть працювати лише за попереднім погодженням з державною інспекцією праці і лише за умови, що робота не вплине на їхній фізичний чи психічний розвиток. Діти до 15 років можуть працювати лише за особливих обставин і з дозволу омбудсмена у справах дітей. У 2019 році було 202 звернення для отримання дозволу омбудсмена у справах

дітей, з яких 195 було схвалено, як правило, для участі дітей віком до 15 років у кіно чи театральних виставах. Законодавство забороняє працівникам молодше 18 років працювати понаднормово, вночі або в небезпечних умовах, включаючи роботу у будівництві, видобутку корисних копалин та роботу з електрикою [354]. Законодавство Угорщини забороняє працювати дітям віком до 16 років, за винятком того, що діти віком від 15 до 16 років можуть працювати за певних обставин як тимчасові працівники під час шкільних канікул або можуть бути працевлаштовані для участі в культурній, мистецькій, спортивній чи рекламній діяльності за згодою батьків. Діти не можуть працювати в нічні зміни чи понаднормово, а також виконувати важку фізичну роботу [355].

Законодавство Ірландії забороняє залучення дітей до 16 років до діяльності на повну зайнятість. Роботодавці можуть наймати дітей віком від 14 років для легкої роботи під час шкільних канікул у межах затвердженого досвіду роботи або освітньої програми. Роботодавці можуть приймати на роботу дітей віком від 15 років на неповний робочий день протягом навчального року. Законодавство встановлює інтервали відпочинку та максимальну тривалість робочого часу для дітей, а також забороняє наймання дітей віком до 18 років для нічних робіт [356].

В Італії існують конкретні обмеження щодо зайнятості неповнолітніх на шкідливих для здоров'я професіях, які пов'язані з потенційним впливом небезпечних речовин, видобутком корисних копалин, земляні роботи та роботи з енергетичним обладнанням. Законодавство Італії забороняє залучення до роботи дітей віком до 16 років. У 2019 році інспектори праці виявили 243 неповнолітніх робітників, з яких 210 працювали у сфері послуг [357]. В Литві встановлений мінімальний вік для більшості робіт у 16 років, але дозволяє наймати дітей віком від 14 років на легку роботу за письмовою згодою батьків або опікунів дитини та школи. Уряд не прописав в законодавстві перелік сфер діяльності, які вважаються «легкою роботою». Законодавство передбачає скорочення робочого часу для дітей, дозволяючи їм працювати до двох годин на день або 12 годин на тиждень

протягом навчального року і до семи годин на день або 32 годин на тиждень, в період канікул. Відповідно до законодавства шкідливою роботою вважається середовище, яке може спричинити захворювання або становити небезпеку для життя неповнолітнього працівника. Відповідно до законодавства діти до 18 років не можуть виконувати шкідливі роботи. За вісім місяців 2020 року інспекція виявила 16 випадків нелегальної роботи дітей у сфері будівництва, сільського господарства, роздрібною торгівлі, послуг та виробництва [358].

Законодавство Люксембургу забороняє працевлаштування дітей віком до 16 років. Діти молодше 16 років повинні відвідувати школу на додаток до професійної підготовки. Забороняється працевлаштування працівників молодше 18 років на шкідливих роботах, у неділю та офіційні свята, а також на роботу в нічний час. Неурядові організації, встановили, що в країну привозили ромських дітей із сусідніх країн і продавали з метою примусового жебрацтва [359].

В Латвії законодавчо встановлений мінімальний вік для прийняття на роботу становить 15 років. Діти, яким виповнилося 13 років, можуть працювати на певних роботах у нешкільний час з письмового дозволу батьків. Законодавство забороняє дітям молодше 18 років працювати в нічний або надурочний час. За законом діти не можуть працювати на роботах, які становлять ризик для їх фізичної безпеки, здоров'я або розвитку [360]. В Мальті законодавством заборонено працевлаштування дітей віком до 16 років у всіх галузях. Генеральний директор освітньої служби Міністерства освіти і зайнятості може надати дозвіл на працевлаштування лише після того, як встановить, що це не зашкодить здоров'ю або нормальному розвитку неповнолітнього. Хоча для неповнолітніх не обмежується жодна легальна робота, діти, яким надано дозвіл, можуть працювати до 40 годин на тиждень. Однак дітям заборонено виконувати будь-яку роботу в нічний час або працювати на роботі, яка може бути розцінена як шкідлива або небезпечна для молодої людини [361].

У Нідерландах згідно з законодавством уряд розподіляє дітей на три вікові категорії з метою працевлаштування: від 13 до 14 років; 15 років; та від 16 до 17 років. Дітям молодшої групи дозволяється працювати лише на легких, непромислових роботах і тільки у нешкільні дні. У міру того, як діти стають старшими, кількість дозволених робочих місць і годин роботи збільшується, а обмежень діє менше. Законодавство забороняє особам молодше 18 років працювати понаднормово, вночі або в небезпечних ситуаціях. Шкідливі роботи поділяють за віковими категоріями: діти молодше 18 років не мають права працювати з токсичними матеріалами, а діти молодше 16 років не мають права працювати на фабриках [362].

Законодавство в Польщі забороняє працевлаштування дітей віком до 16 років, за винятком у сфері культури, мистецтва, спорту та реклами, якщо на цю діяльність дають дозвіл батьки чи опікуни та місцевий інспектор праці. Допуск інспектор праці видає на підставі психолого-медичних оглядів. Дитяча праця не допускається, якщо робота може становити будь-яку загрозу життю, здоров'ю, фізичному та психічному розвитку дитини або суперечити навчанню дитини. Неурядовими організаціями встановлено правопорушення законодавства, де деякі діти до 18 років займалися шкідливими роботами в сільському господарстві, переважно в сімейних фермах. Діти ромів-мігрантів з Румунії зазнавали примусового жебрацтва, а також встановлено, що мала місце комерційна сексуальна експлуатація дітей [363].

Законодавчо встановлений мінімальний вік для прийому на роботу в Португалії становить 16 років. Закон забороняє роботу осіб молодше 18 років у нічний час, для надурочних робіт або в галузях, які вважаються небезпечними. В країні порушувалося законодавство про працю дітей, встановлено, що діти ромського походження зазнавали торгівлі людьми через примусове жебрацтво та примусову злочинність шляхом примушування їх до майнових злочинів. Мережі торгівлі людьми на південь від Сахари дедалі частіше використовували

Португалію як шлях до Шенгенської зони з метою експлуатації дітей для сексуальної торгівлі та примусової праці [364]. Мінімальний вік для більшості форм зайнятості в Румунії становить 16 років. Діти можуть працювати за згодою батьків або опікунів у віці 15 років, якщо ця діяльність не загрожує їхньому здоров'ю та безпеці. Законодавство забороняє особам молодше 18 років працювати у шкідливих умовах, містить перелік небезпечних робіт та визначає покарання для порушників. До небезпечних робочих місць для дітей відносять ті, що представляють високий ризик нещасного випадку або пошкодження здоров'я, підданих психологічному чи сексуальному ризику, нічні зміни, вплив шкідливих температур та роботи, які вимагають використання небезпечного обладнання. Батьки, чиї діти займаються небезпечною діяльністю, зобов'язані відвідувати батьківські освітні програми чи консультації, і якщо вони цього не зроблять, вони можуть бути оштрафовані. Неповнолітні, які працюють, мають право на продовження навчання, і законодавство зобов'язує роботодавців сприяти в цьому. Неповнолітні у віці від 15 до 18 років можуть працювати не більше шести годин на день і не більше 30 годин на тиждень, якщо це не впливає на їх відвідування школи. Підприємства, які накладають робочі завдання, невідповідні фізичним можливостям неповнолітніх, або не дотримуються обмежень щодо робочого часу неповнолітніх, можуть бути оштрафовані. Неповнолітні мають право на додаткові три дні щорічної відпустки.

Законодавство зобов'язує школи негайно повідомляти соціальні служби, якщо діти пропускають уроки через роботу, але школи часто не дотримуються цього. Служби соціального захисту несуть відповідальність за реінтеграцію таких дітей в систему освіти. За даними Національного органу із захисту прав дитини та усиновлення (ANPDCA), у 2019 році 389 дітей були об'єктами дитячої праці, і вважається, що випадки дитячої праці набагато вищі, ніж поточні показники в офіційній статистиці. Дитяча праця, включаючи жебрацтво, продаж дрібничок на вулиці та миття вітрових стекол, як і раніше широко поширені в

ромських громадах, особливо в міських районах. Діти у віці п'яти років часто брали участь у подібних заходах, але про них часто не повідомляли, оскільки офіційна статистика обмежується випадками, задокументованими поліцією [365].

Законодавство Швеції дозволяє працювати на повний робочий день з 16 років під наглядом місцевої влади. Працівники молодше 18 років можуть працювати лише вдень і під наглядом. Діти віком від 13 років можуть працювати неповний робочий день або виконувати легку роботу з дозволу батьків. Законодавство обмежує види роботи, якими діти можуть займатися або не займатися. Заборонено неповнолітнім особам працювати з небезпечними механізмами або хімічними речовинами. Згідно з останньою урядовою статистикою з попередження злочинності, у 2019 році до поліції було повідомлено про 274 випадки підозри у торгівлі людьми. Щодо дітей, було встановлено 12 випадків торгівлі дітьми, 7 випадків дитячої примусової праці, 11 випадків примусової праці дітей до жебрацтва, один випадок примусової військової служби дітей та 45 випадків інших форм торгівлі дітьми. Хлопці в основному піддавалися примусовому жебрацтву та примусовим дрібним крадіжкам, а дівчата в основному зазнавали сексуальної експлуатації, примусового жебрацтва та дитячих шлюбів [366].

Мінімальний законний вік для прийняття на роботу в Словенії становить 15 років. Законодавство обмежує години роботи, передбачає періоди відпочинку, забороняє роботу у небезпечних місцях і визначає нагляд дорослих за працівниками молодше 18 років. До небезпечних місць роботи відносять ті, які знаходяться під землею і під водою, а також ті, що супроводжуються шкідливим впливом радіації, токсичних або канцерогенних агентів, сильного холоду, спеки, шуму або вібрації. Були зафіксовані випадки, що діти до 15 років у сільській місцевості часто працювали під час жнив [367].

Згідно із законодавством Словаччини мінімальний вік для працевлаштування становить 15 років, хоча діти молодшого віку можуть виконувати легку роботу в культурних або мистецьких виставах, спортивних заходах чи рекламній діяльності, якщо це не впливає на їхнє здоров'я, безпеку, особистий розвиток чи навчання. Національна служба інспекції праці та Управління охорони здоров'я повинні законодавчо затвердити та визначити максимальні години й встановити умови для роботи дітей віком до 15 років. Законодавство не дозволяє дітям віком до 16 років працювати більше ніж 30 годин на тиждень, і обмежує дітей молодше 18 років до 37,5 годин на тиждень. Законодавство поширюється на всіх дітей, які навчаються у старших класах або студентів денної форми навчання. Законодавство не дозволяє неповнолітнім особам молодше 18 років працювати під землею, працювати понаднормово або виконувати роботу, невідповідну їхньому віку чи здоров'ю. Національна служба інспекції праці повідомила про порушення законів, що стосуються дитячої праці, а саме ромські діти в деяких населених пунктах були піддані торгівлі з метою комерційного сексу або примусового шлюбу. Неурядові організації повідомили, що члени сімей чи інші роми експлуатували дітей ромів, зокрема дітей-інвалідів. Встановлено, що дитяча праця у формі примусового жебрацтва була проблемою в деяких громадах [368].

Згідно з загальним правилом праця осіб до досягнення 14 років заборонена чинним законодавством України, однак в окремих випадках працювати особам, які не досягли 14 років, дозволено. До сфер діяльності, в яких дозволена праця неповнолітніх належать: кіноіндустрія, театральна та концертна діяльність, цирк, модельний бізнес, а також праця, пов'язана з діяльністю в мережі Інтернет. Вважаємо, що необхідним є нормативне закріплення та імплементація закону у трудовому законодавстві стосовно певних видів трудової діяльності, до яких можуть залучатися малолітні особи, які не досягли чотирнадцяти років. Оскільки на практиці відбувається застосування праці малолітніх осіб, тому встановлення

обов'язків та гарантії трудових прав зазначених осіб повинно здійснюватися з урахуванням усіх законодавчо закріплених правових гарантій [1, с. 45].

Згідно із встановленими нормами чинного трудового законодавства України визначено тривалість робочого тижня для неповнолітніх працівників віком від 16 до 18 років, яка складає 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень. У законодавстві визначено, що тривалість робочого часу неповнолітніх осіб, які навчаються та працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, яка визначення для осіб відповідного віку [125]. У відповідності до КЗпП України та Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року, якими встановлено, що роботодавець зобов'язаний особам віком до вісімнадцяти років надати щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день [38; 82]. У статті 195 КЗпП України встановлено, що неповнолітнім особам гарантує надання щорічної відпустки у зручний для даної категорії працівників час [38].

Відповідно до норми статті 280 проекту Трудового Кодексу забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, де вони можуть зазнати чи отримати загрози фізичного, психічного чи сексуального насильства. Дана стаття проекту Трудового Кодексу забороняє приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб. Отже, специфічними ознаками чинного Кодексу законів про працю України та проекту Трудового Кодексу являється встановлення диференційованих норм стосовно особливостей правового регулювання праці неповнолітніх осіб. Проект Трудового кодексу України містить норми що передбачають можливість використання праці дітей, які не досягли 14 років, в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється застосовувати працю неповнолітніх, за письмовою згодою одного з батьків або опікуна, для участі в концертах, виставах,

інших заходах, а також у створенні кінофільмів чи інших творів мистецтва, якщо дана діяльність не завдає шкоди здоров'ю малолітніх осіб, а також їхньому моральному розвитку і процесу навчання. Для прийняття на цей вид роботи малолітні особи повинні мати дозвіл служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою [125].

Норми законів України «Про кінематографію», «Про телебачення і радіомовлення», які визначають правові основи діяльності в галузі кінематографії, телебачення і радіомовлення, в яких не прописані норми праці малолітніх та неповнолітніх осіб у кінематографії, радіомовленні, а також залучення праці таких осіб до телепередач та реклами [95; 110].

Згідно зі статтею 192 КЗпП України, яким встановлено заборону залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні [38], проте у відповідності до статті 140 проекту Трудового Кодексу України [125], яким передбачена можливість застосування праці неповнолітніх в нічний час, а також дозволено їх залучати до виконання та/або створення творів мистецтва. Порядок роботи в нічний час професійних творчих працівників може встановлюватися колективним або трудовим договором для організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків, ЗМІ та професійних спортсменів [125].

Служба у справах дітей для роботи в нічний час дітям молодше 14 років, які являються акторами театру і кіно, має надати дозвіл, оскільки така можливість передбачена Конвенцією Міжнародної організації праці від 09.10.1946 р. № 79 про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах. Відповідно до ст. 5 Конвенції МОП № 79 «національні законодавчі акти можуть уповноважувати відповідні органи влади на видачу індивідуальних дозволів малолітнім особам та підліткам до 18 років можливості здійснювати акторську діяльність у публічних виставах чи брати участь в кінематографічних зйомках (фільмуваннях) в нічний час. Дані дозволи не даються в таких випадках, коли

акторська чи кінематографічна діяльність здійснюється за умов, які можуть бути небезпечними для життя, здоров'я або морального стану малолітньої особи чи підлітка. У випадку видачі дозволів діють такі кондиції: діяльність неповнолітньої особи та підлітка триває не довше ніж до 00:00; до роботодавця встановлюються суворі гарантії стосовно захисту здоров'я і морального стану малолітньої особи чи підлітка; роботодавець повинен гарантувати надання період відпочинку тривалістю принаймні чотирнадцять послідовних годин для малолітніх осіб чи підлітку [97].

Відповідно до ЦК України [128] неповнолітні, які не досягли 14 років, мають лише часткову дієздатність, тобто вони можуть здійснювати лише дрібні щоденні правочини та розпоряджатися особистими немайновими правами інтелектуальної власності. Договори, які визначають обов'язки неповнолітніх для здійснення діяльності як артисти, укладаються їхніми батьками або іншими законними представниками. Договір вважається погодженим, якщо зазначені особи не звернулися зі скаргами до іншої сторони договору. Так, у разі якщо неповнолітній віком до 14 років уклав договір у сфері шоубізнесу, який покладає на нього обов'язок виступати в якості артиста, батьки/інші законні представники не зверталися зі скаргою до іншої сторони договору (продюсер за контрактом, компанія звукозапису за контрактом на звукозапис тощо), він вважається дійсним [128].

Низка європейських національних законодавчих актів містить положення, що встановлюють юридичний виняток для неповнолітніх, зайнятих у індустрії розваг. Австрійський закон про дитячу працю забороняє працювати неповнолітнім до 15 років і передбачає, що діти не можуть працювати в залах розваг, кабаре, барах, секс-шопах, танцювальних майданчиках, дискотеках тощо, а також на циркових виставах. Закон Фінляндії про дитячу працю передбачає, що неповнолітні мають право працювати в мистецьких або культурних виставах, якщо така вистава чи захід не загрожує здоров'ю, розвитку чи освіті дітей, а

спеціальний дозвіл було видано Радою з питань праці. Французький закон містить положення з низкою детальних процедур для отримання дозволів від префектури для працевлаштування дітей. Комісія спеціалістів має право проводити експертизу договору неповнолітнього виконавця та може визначити частину, якою можуть користуватися законні представники неповнолітнього, а решта заробітку відкладається до досягнення неповнолітнім повноліття. В Ірландії неповнолітні можуть працювати в якості виконавців після видачі спеціальної ліцензії, яка видається при розгляді деталей залучення неповнолітнього – проекту, місця розташування, контракту тощо [311, с. 19-20].

Згідно з п.18 ч.1 ст. 1 Закону України «Про культуру» під працівником у сфері культури мається на увазі професійний творчий працівник або працівник закладу культури чи інша фізична особа, яка провадить діяльність у сфері культури. При чому творча діяльність може бути як у вигляді індивідуальної чи колективної творчості, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність [96].

З оперттям на вищевикладене, вважаємо, що дітей, які залучені до створення кіно, театральних вистав, тощо можливо вважати творчими працівниками, а отже на законодавчому рівні повинно бути детально регламентоване порядок та умови застосування праці відповідних осіб, а також відповідальність за їх порушення.

Адже, зазвичай, діти приходять в творчу сферу не за власним бажанням. Завжди є батьки або законні представники які приймають рішення за них (під впливом своїх амбіцій або нездійснених мрій), і у разі відсутності механізму моніторингу такої діяльності існує велика ймовірність того, що діти будуть піддаватися експлуатації. Відсутність достатнього життєвого досвіду неповнолітніх осіб робить їх уразливими для впливу і зловживань як зі сторони роботодавців, так і їх законних представників. Законодавчо встановлено заборону використовувати працю дітей для робіт, які в силу свого характеру або обставин, в яких вони здійснюються можуть завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи

моральності дітей. Однак, законодавством не визначені конкретні критерії для з'ясування того, чи є творча праця безпечною для здоров'я дитини і його морального розвитку. Небезпека, яка загрожує неповнолітнім особам на під час виконання такої роботи може виражатися як фізичними травмами так і певними емоційними потрясіннями. Адже приваблива картинка у фільмі або в телешоу це результат важкої праці. Участь у телешоу може спричинити великий стрес для дитини, що у подальшому може вплинути на її стан здоров'я. Надання дозволів на застосування праці неповнолітніх для здійснення творчої діяльності повинно обмежуватися як за віковим критерієм так і за характером самої діяльності. Проаналізувавши діючі нормативно-правові акти, можливо дійти до висновку, що існують великі прогалини в правовому регулюванні праці дітей у творчій сфері, що призводить до грубого порушення прав даної категорії осіб та залишає безкарним діяльність роботодавців та/або законних представників дитини [4].

Досліджуючи питання правового статусу неповнолітніх працівників встановлено основні проблеми в системі регулювання трудових відносин за участі даної вікової категорії осіб:

- недосконале регулюванням у національній системі трудового права правового статусу неповнолітніх;
- питання забезпечення реалізації правового статусу неповнолітніх в системі регулювання трудових відносин;
- глобалізаційні проблеми, що впливають на динамічність та рухливість правового статусу неповнолітніх;
- проблемним залишається питання стосовно визначення правового статусу законних представників (батьків, опікунів), органів опіки та піклування в трудових відносинах за участі працівників, яким не виповнилося 18 років [132, с. 30; 75; 1, с. 45-46].

Пропонується урядам країн імплементувати розроблені пропозиції щодо вдосконалення законодавства в частині забезпечення реалізації правового

статусу неповнолітніх в системі регулювання трудових відносин. Оскільки міжнародні та неурядові організації та уряд працюють над ліквідацією дитячої праці, але в світі надалі відбувається застосування дитячої праці. Рекомендуємо урядам застосувати новий підхід до «регулювання» дитячої праці, а не «усунення» її, як засобу, щоб покласти край використанню дитячої праці [264].

Урядам країн потрібно імплементувати такі правові заходи для забезпечення реалізації правового статусу неповнолітніх: впровадження нормативно-правових актів, які відображають специфічні особливості трудово-правовий статус неповнолітніх; підвищення в деяких країнах рівня життя населення та подолання проблем пов'язаних з безробіттям батьків; затвердження в законодавстві положень стосовно соціальних стандартів діяльності служб, що працюють з дітьми [75].

Дослідження питання правосуб'єктності неповнолітніх осіб дозволило нам зробити такі висновки:

Неповнолітні особи є особливою категорією суб'єктів трудових відносин. Зміст їх прав, обов'язків та гарантій у сфері трудових відносин передбачені як нормами національного, так і міжнародного законодавства. Переважна більшість країн ЄС установлює вікову межу можливості працевлаштування осіб з 15-16 років, встановлюючи додаткові обмеження щодо характеру виконуваної роботи, робочого часу та відпочинку, а також передбачаючи в переважній більшості дозвільну систему на підставі якої з особою яка не досягла віку 18 років роботодавець має змогу укласти індивідуальний трудовий договір. Головним критерієм який дозволяє приймати на роботу неповнолітніх осіб є їх фізичне, психічне здоров'я, обов'язковість здобуття середньої освіти.

Незважаючи на встановлення країнами ЄС мінімального віку прийняття на роботу, у деяких країнах (Німеччина, Естонія, Греція) передбачено залучення неповнолітніх осіб віком до 14 років у культурних виставах, спортивних змаганнях тощо. Залучення неповнолітніх на такі роботи подекуди законодавцем

дозволено з навіть після досягнення дитиною 3 років. Застосування праці малолітніх осіб у творчій, спортивній діяльності, зумовлює розробку правової бази регулювання правового статусу працівників віком до 14 років.

Питанням, на яке потрібно зацентувати увагу є учнівство. На міжнародному рівні термін «учнівство» вперше було визначено Рекомендацією МОП щодо учнівства № 60 1939 року: учнівство означає «всяку систему, за допомогою якої роботодавець зобов'язується по договору найняти підлітка і систематично навчати його або забезпечити його навчання певній професії протягом заздалегідь встановленого терміна, під час якого учень зобов'язаний працювати на роботодавця». Учнівство здійснюється на підприємствах та передбачає договірні відносини між майстром та учнем [308]. Наразі існують різноманітні системи учнівства в країнах Європейського Союзу. Серед критеріїв, за якими різняться системи учнівства, є види та розміри компенсації, що отримують учні залежно від їх правового статусу (найманий працівник – заробітна плата або студент – компенсація), а також підходом до правового регулювання цих відносин та закріпленням відповідних норм у різних законодавчих актах. В деяких країнах (Болгарія, Литва) учнівство регулюється поєднанням законодавства про освіту та законодавства про працю/зайнятість. У таких країнах учнівство розглядається як форма зайнятості, а не навчання, тому учнівський договір являє собою індивідуальний трудовий договір як особливий елемент учнівства Соціальний захист неповнолітніх учнів значною мірою забезпечується у тих країнах, де програми учнівства регламентуються як трудові договори або особливі типи договорів, що визначаються трудовим законодавством; але у країнах, де схеми учнівства встановлюються як інші позадоговірні типи формальної угоди, учні, як правило, не користуються перевагами законодавства про соціальний захист чи захист зайнятості. Таким чином, учнівство часто сприймається, з одного боку, як оплачувана робота, що забезпечує також професійну підготовку, а з іншого – як невіддільна частина

освіти молоді (наприклад, у Німеччині) [6]. У КЗпП України немає спеціальних норм, які регулюють інститут учнівства. Виняток становить лише норма, що передбачає професійне навчання на виробництві (ст.196 КЗпП України) [38]. Проект Трудового кодексу України також не містить норм, які надають визначення учнівського договору, хоча статтями 318-326 закріплено порядок урегулювання відносин між роботодавцем та працівниками, що навчаються безпосередньо в роботодавця, шляхом укладення угоди, якою визначаються їхні взаємні права та обов'язки, пов'язані з професійною підготовкою [125].

Зважаючи на особливості учнівства як правовідносин, які виникають з приводу здобуття учнем професійної освіти безпосередньо на підприємстві, що передбачає виконання учнем трудових функцій, вважаємо, що учнівські правовідносини входять у предмет правового регулювання трудового права. За своєю суттю учнівський договір – це угода між фізичною особою та роботодавцем, за якою учень, реалізуючи свою здатність до праці, виконує трудові функції в обмін на навчання для здобуття певних навичок (кваліфікації). Тому роботодавці зобов'язуються оплачувати роботу учнів, надавати їм ефективне навчання, а учні (стажери) зобов'язуються результативно працювати на роботодавця та виконувати навчальний план. У зв'язку з тим, що учнівство є предметом індивідуальних трудових договорів, які укладаються між учнем та роботодавцем, то учень за своїми трудовими правами та обов'язками прирівнюється до співробітника, з яким укладено трудовий контракт (договір), хоча й наділений певним статусом, оскільки він працює під керівництвом інструктора. Особа, яка уклала учнівський договір, водночас має статус учня та є співробітником компанії. Учнівство передбачає також інші соціальні гарантії: окрім отримання матеріального забезпечення, зазвичай учням належить така сама відпустка, як й іншим працівникам, а також право на додаткову відпустку у зв'язку зі складанням іспитів. Учні підлягають вимогам чинного законодавства про безпеку та гігієну праці [6]. У зв'язку з вищевикладеним, вважаємо, що наразі

є важливим як на теоретичному, так і на законодавчому рівні визначити правовий статус неповнолітніх осіб які на підставі учнівського договору виконують нарівні з працівниками, які працюють за трудовим договором роботу. Це надасть змогу унеможливити двозначності трактування правового статусу таких осіб.

Правовому статусу неповнолітнього працівника характерні специфічні особливості як: рухливість, динамічність, що зумовлено дорослішанням особи, переходом до іншої вікової категорії (від малолітньої до неповнолітньої), впливом юридичних фактів, відсутність єдності елементів правосуб'єктності, персоніфікацією трудових прав та обов'язків, юридичної відповідальності та гарантій. Розглядаємо правовий статус неповнолітньої особи в рамках трудових правовідносин, як особливий, а правовий статус малолітньої особи – винятковий.

Пропонуємо власне визначення категорії «правовий статус неповнолітнього працівника» розглядаючи його як систему нормативно закріплених та гарантованих державою прав, обов'язків та інтересів неповнолітньої особи, яка відповідно до наявного обсягу правосуб'єктності відображає її фактичний стан (фактичне становище) у трудових правовідносинах.

На законодавчому рівні нами вбачається необхідність визначення правового статусу законних представників (батьків, опікунів), органів опіки та піклування в трудових відносинах з участю працівників віком до 18 років.

Отже, основні проблемні питання правової регламентації правового статусу неповнолітніх працівників полягають в закріпленні й захисті прав та свобод неповнолітніх на сучасному етапі розвитку державності, недосконалому нормативно-законодавчому регулюванню правового захисту в міжнародному та національному праві, що породжує численні порушення з боку осіб які застосовують працю неповнолітніх у різних сферах господарства. Відсутність чіткого розуміння трудової правосуб'єктності неповнолітніх осіб створює колізії та заважає правозастосуванню основних нормативних положень.

2.2. Загальнотеоретичні диференціатори впливу на правовий статус неповнолітніх осіб

Через сучасні умови глобалізоване соціально-економічне середовище характеризується високим рівнем мобільності людського капіталу, цифровізацією суспільства та динамічною інтеграцією у загальносвітовий простір, що зі свого боку вимагає модернізації підходів до регулювання трудових відносин.

На сьогодні існують глобальні проблеми, які можна розподілити на дві категорії: а) екологічні; б) соціально-економічні та політичні питання. До першої категорії належать проблеми, пов'язані з руйнуванням навколишнього середовища, забрудненням та глобальним потеплінням. Клімат змінюється, і для багатьох людей зміна клімату може бути однією з найбільших загроз, з якими стикається наша планета [141, с. 398].

Проблеми зміни клімату стали ще більш гострим, ніж вони були, які у 2020 році спричинили рекордну кількість стихійних лих, включаючи пожежі, урагани і посуху. Ці проблеми зберігаються і у 2021 році [312]. Друга категорія глобальних проблем стосується соціальних, економічних та політичних проблем. До них належать глобальний тероризм, війни, бідність, права людини, здоров'я, расизм та інші проблеми, які впливають на загальнолюдські цінності. У світі дедалі частіше стикаються із проблемою глобального тероризму, від якого дедалі більше країн страждають, оскільки захопити терористів і запобігти їх діям дуже важко.

Ще однією глобальною проблемою у світі є здоров'я дітей та їх доступ до середньої освіти. Діти є ключем до майбутнього успіху, але багато з їхніх потреб не задовольняються в усьому світі. Рівень смертності дітей у віці до п'яти років залишається високим у різних країнах. Неправильне харчування у дітей призводить до стійких фізіологічних ушкоджень. Голодні діти не можуть

зосередитися і тому не вчаться. Діти, які страждають хронічним голодом, відчують когнітивні труднощі, а це означає, що вони ніколи не можуть досягти свого справжнього наукового чи професійного потенціалу. У всьому світі жінки заробляють менше чоловіків, а жінки з дітьми ще менше, що зі свого боку перешкоджає розвитку та заважає глобальному процвітання [141, с. 398].

У доповіді Комісії по людському майбутньому «Виживання і Процвітання в 21-му столітті», виокремлено десять потенційно катастрофічних загроз для виживання людини: зниження природних ресурсів, зокрема води; розпад екосистем і втрата біорізноманіття; зростання людської популяції за межі несучої здатності Землі; глобальне потепління і зміна клімату, викликаного людиною; хімічне забруднення системи Землі, включаючи атмосферу і океани; зростання продовольчої безпеки і відсутність якості харчування; ядерна зброя і інші види зброї масового знищення; пандемій нових і невиліковних хвороб; поява потужної та неконтрольованої нової технології та національна і глобальна нездатність зрозуміти і діяти профілактично на дані ризику [207; 315].

Оскільки 2020 рік був сповнений глобальними проблемами, насамперед пандемія COVID-19, яка вплинула на всі країни світу та спричинила появу економічних, освітніх та національних криз безпеки. Пандемія COVID-19 виникнула в період численних змін, що спіткали видозмінений розвиток світового порядку, особливо на тлі зростаючого економічного суперництва між США та Китаєм у межах так званої торгової війни. [312; 138]. Робін Ніблетт, виконавчий директор Королівського інституту міжнародних відносин у Великобританії, зазначає, що пандемія COVID-19 призвела до більшого ізоляціонізму та обмеження руху людей та капіталу, що призвело до занепаду поняття глобалізму [320].

Поширення пандемії COVID-19 мало несприятливі політичні наслідки, пов'язані зі зниженням ролі міжнародних та регіональних організацій та спілок, таких як ООН, Європейський Союз та ОПЕК [137], а на додаток до слабкої ролі

міжнародних економічних установ, таких як МВФ, Світовий банк та СОТ, у забезпеченні міжнародної співпраці та взаємозалежності [139]. Щобільше, пандемія призвела до перегляду багатьох ключових концепцій в політичній науці, особливо в галузі міжнародних відносин: пандемія COVID-19 підкреслила слабкі концепції ліберальної тенденції у міжнародних відносинах, які пов'язані з міжнародною співпрацею, взаємозалежністю та світовим миром та безпекою. Подібним чином пандемія виявила слабкість однополярного порядку в управлінні міжнародними подіями та змінами, що призведе до можливості зміни структури світового порядку та переходу до багатопольярного порядку [136].

Наростання глобальних проблем у всьому світі негативно позначається на світовій цивілізації та загальнолюдських цінностях. Урядам країн потрібно знайти рішення екологічних, соціально-економічних, політичних проблем і зменшити ці проблеми [141, с. 398]. МОП визначила чотири політичні засади для реагування на кризи COVID-19 на основі міжнародних стандартів шляхом: стимулювання економіки та зайнятості, підтримки підприємств підприємства, збереження робочих місць та найголовніше захист працівників на робочому місці шляхом налагодження соціального діалогу для рішень. Закликаючи до цілісного підходу суспільства щодо неможливості порушення країнами прав неповнолітніх осіб в сфері праці.

Економічні потрясіння пов'язані з пандемію стали причиною зростання в неформальній зайнятості, як альтернативному джерелу доходів. Застосування праці неповнолітніх з порушенням Конвенцій та рекомендацій МОП поширена переважно в неформальному секторі економіки, де неповнолітні особи використовуються як некваліфіковані працівники для певних видів робіт. Тобто, якщо особи юридичного працездатного віку теоретично можуть вийти на ринок праці, то особи нижче мінімального юридичного віку можуть шукати роботу в неформальному секторі, де вони стикаються з гострими ризиками виконання небезпечної роботи, зокрема найгірших форм дитячої праці. Складність питання

неправомірного використання праці неповнолітніх осіб, або її використання із порушенням норм чинного законодавства свідчить про те, що єдиного рішення, яке могло би вплинути на цю проблему не існує. Проведення широкої політики в сфері освіти, соціального захисту, юстиції, діє лише в системному поєднанні ричагів впливу.

На сучасному етапі людське життя розгортається в цифрових життєвих світах. Набір епістемічних прав, які зміцнюють існуючі права людини – як частина прав людини четвертого покоління – необхідні для захисту епістемічної акторської ролі в цифровому середовищі. Демократія також виникає в цифровому середовищі і може процвітати там, тільки якщо громадяни захищені, як знаючі та відомі, як окремо, так і колективно [310]. У XXI столітті людство стоїть перед цифровою епохою без прав, тому на сучасному етапі з'являється низка нових ініціатив і декларацій щодо цифрових прав, які підіймають нормативну планку і захищають розробку проєкту цифрової конституції. Метою є подолання негативних зовнішніх ефектів і дефіциту рівності, що виникли внаслідок відсутності регулювання в цифровій революції.

Новий Органічний закон 3/2018 від 5 грудня про захист персональних даних та гарантії цифрових прав пропонує у своїй заяві про доцільність конкретних конституційних реформ, щоб оновити та «підняти на конституційний рівень нове покоління цифрових права». До таких прав зараховують право на нейтральність в Інтернеті, універсальний доступ до Інтернету, цифрова безпека, освіта та цифровий захист неповнолітніх, виправлення в Інтернеті, оновлення інформації цифровими ЗМІ, конфіденційність та використання цифрових пристроїв на робочому місці, а також ті, що стосуються відключення, відеоспостереження та геолокації на робочому місці. Мета полягає в тому, щоб керувати негативними зовнішніми ефектами та дефіцитом рівності, спричиненим відсутністю регулювання в цифровому середовищі. Це означає, що законодавчі зусилля досі не вдаються, оскільки цифрова ера вимагає від політики нові

законодавчі положення для нагляду за поколінням основних прав, які захищають людину в цифровому світі. Закон стикається з проблемою запобігання маргіналізації людей під тягарем детермінізму, який впроваджується в постгуманізм, і негативних зовнішніх ефектів, які прогнозуються на робочому місці. Основою цього покоління цифрових прав людини, без сумніву, має бути повний захист людської гідності [267].

У довгостроковій перспективі, якщо суспільство перейде до Life 3.0, буде потрібен новий вид прав людини, право на здійснення справжнього людського інтелекту [310]. Суспільні та економічні зміни, такі як підвищення гнучкості на ринку праці та політики компанії або більш широке використання передових інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), можуть призвести до нових форм організації праці. Вони відрізняються від усталених форм, таких як офіційні відносини роботодавець-працівник (або клієнт-самозайнятий), або щодо моделей роботи та організації роботи, включаючи робочий час, місце роботи чи використання ІКТ.

На нову форму організації праці може поширюватися загальне трудове законодавство або спеціальні нормативні акти, які регулюватимуться на основі колективних договорів або не регулюватимуться взагалі. Нові форми організації праці в розумінні Eurofound не обмежуються трудовими договорами, але можуть також стосуватися цивільно-правових договорів чи договорів про надання послуг. Відповідно, розглядаються такі нові форми організації праці на основі всіх видів контрактів: мобільна робота на основі застосування ІКТ (працівник або самозайнятий працівник працює з різних можливих місць за межами приміщень свого роботодавця); робота на платформі (передбачає узгодження попиту та пропозиції на оплачувану працю через онлайн-платформу або додаток); робота з портфоліо (стосується дрібних контрактів, які здійснюють фрилансери, самозайняті чи мікропідприємства, які працюють на велику кількість клієнтів); повсякденна робота (зайнятість не є стабільною та безперервною, і роботодавець

не зобов'язаний регулярно надавати працівникові роботу, але має гнучкість в процесі залучення його на вимогу); робота на основі ваучерів (трудові відносини та пов'язана з ними оплата ґрунтуються на ваучері, а не на трудовому договорі); тимчасове управління (форма найму, при якій компанія тимчасово і з певною метою «здає» працівників іншим компаніям); розподіл працівників (група роботодавців наймає працівників і несе спільну відповідальність за них); розподіл робочих місць (один роботодавець наймає кількох працівників для спільного заповнення однієї посади на повний робочий день); спільне працевлаштування (стосується конкретних форм співпраці або спілкування серед самозайнятих, які йдуть поза традиційним ланцюгом постачання або відносин з діловим партнером) [181, с. 3-5].

Зростаюче значення у світі праці займають транскордонні веб-платформи цифрової праці. Ця онлайн-діяльність створює важливі регуляторні проблеми для реагування виключно на національному рівні. Веб-платформи цифрової праці дозволяють наймати робочу силу в режимі реального часу для виконання безлічі завдань із ІТ-програмування, веб-розробки, графічного дизайну, копірайтингу або рутинних канцелярських завдань. На цих платформах групи працівників живуть у різних часових поясах та пропонують підприємствам можливість виконувати проекти в будь-який час дня і ночі, а велика кількість працівників означає, що завдання можна виконувати швидко. Ці платформи також забезпечують шлях для інновацій. Крім того, легкість, гнучкість та низька вартість передачі роботи на аутсорсинг на веб-платформи цифрової праці призвели до їх зростання. Веб-платформи онлайн, як і більшість інших типів цифрових трудових платформ, часто класифікують своїх працівників як самозайнятих, що призводить до відсутності засобів захисту праці та виплат соціального страхування, наданих роботодавцем. Умови роботи на платформах викладені в документах «Умови обслуговування» платформ, на які працівники повинні натиснути, щоб почати роботу. Ці умови встановлюються платформами

в односторонньому порядку і вказують, як і коли буде оплачуватися виконана робота краудворкерам, як оцінюватиметься їхня робота, а також що мають (або не мають) працівники, якщо щось піде не за планом. Оскільки працівники розкидані по всьому світу і можуть проживати в різних країнах, де розташовані платформи та/або клієнти, регуляторним органам непросто вирішити умови праці. Щобільше, працівники в багатьох випадках класифікуються як незалежні підрядники, це позбавляє їх права на колективну організацію, навіть якби вони змогли організуватися, географічна дисперсія робочої сили ускладнила б цей процес [218, с. 2-3].

Оскільки правовий статус неповнолітніх осіб має свій ціннісний вимір, людство визнає не лише дітей, а й дитинство як юридичну цінність, зумовлену унікальними ознаками дитини, якими є: невинність, вразливість, енергійність, сумнівність, які заявлені в Всесвітній декларації про виживання, захист і розвиток дітей 1990 р. (пункт 2) [391].

Враховуючи глобалізаційні тенденції правова політика у сфері забезпечення трудовправового статусу неповнолітньої особи, як і більшість державно-правових явищ щодо регулювання праці малолітніх та неповнолітніх осіб, потребує модернізації міжнародної та національної нормативно-правової бази. Основна кількість міжнародних стандартів, гарантій та принципів, які регулюють права, свободи, відповідальність малолітніх та неповнолітніх осіб були імплементовані 20-30 років тому, в результаті чого існує потреба в модернізації стандартів, гарантій та принципів щодо регулювання трудовправового статусу неповнолітньої особи.

Таким чином, на застосування праці неповнолітніх осіб та їх правовий статус впливає дуже багато чинників, диференціаторів впливу, як:

1. Сімейний чинник. Більшість неповнолітніх осіб починають працювати, допомагаючи своїй родині та це не лише через бідність, але і через культурні цінності що панують у суспільстві. Така модель поведінки поширена в багатьох

суспільствах. Це може бути допомога батькам у сімейних магазинчиках або в невеликому домашньому бізнесі. Сім'ї в яких залучають до різних видів робіт неповнолітніх осіб, як правило є багатодітними.

2. Чинник бідності та економічної дивергенції (нерівності). Рівень середніх доходів суспільства та окремих домогосподарств. Бідність стає чинником, що провокує порушення прав неповнолітніх осіб зокрема у сфері праці. Глобалізація та економічна лібералізація ставлять виклики та дуже жорстку конкуренцію. Особи, які не мають належний рівень освіти, завідомо знаходяться у не вигідних вимогах та залишаються за бортом формального сектору економіки шукаючи альтернативні шляхи отримання доходу. Це призводить до порушення трудових прав осіб, неминучості використання неповнолітніх осіб до видів праці які є забороненими та становлять загрозу. Відсутність можливості отримання освіти не залежно від матеріального статку сім'ї та можливості стати конкурентоздатним на ринку праці призводить до економічної нерівності.

3. Економічні кризи та відсутність продовольчої безпеки. Якщо голод не вбиває дитину, важке гостре недоїдання в ранньому віці може завдати фізичної та психічної шкоди на все життя. Світові заходи поки не знаходяться на шляху до досягнення цілей, які поставлено перед світовим суспільством щодо покращення харчування до 2030 року, оскільки 50,5 мільйонів дітей віком до п'яти років у 2020 р. страждають від гострого недоїдання. Дослідження зростання бідності ґрунтується на трьох сценаріях – глобальне економічне скорочення 5 відсотків, 10 відсотків і 20 відсотків – виявили, що кількість людей, які перебувають у крайній бідності, може зрости на 85 мільйонів, 180 мільйонів і 420 мільйонів осіб відповідно, у порівнянні з 2018 роком [383].

4. Закони та їх правозастосування не відповідають правовій реальності. Навіть у тих країнах, де існує національне законодавство що регулює застосування праці неповнолітніх, інспекції праці часто мають дієвих механізмів впливу на роботодавців, що призводить до численних порушень. Аналізуючи

законодавство різних країн світу можна побачити, що подекуди у самих нормативних документах містяться винятки, які дозволяють зберігати дитячу працю в певних секторах, таких як сільське господарство чи домашня робота.

5.Зміна клімату. Погода на планеті стає все більш екстремальною, що безпосередньо впливає на найбідніших і найуразливіших дітей. Батькам важко нагодувати своїх дітей, коли погода негативно позначається на урожаї сільського господарства, а також смертельні повені та зсуви, які знищують посіви громади. Зміна клімату впливає на майбутнє найбільш уразливих дітей. Оскільки мільйони сімей покладаються на сільське господарство для своїх сімей і доходів, відсутність доходу означає відсутність грошей на навчання в школі, здоров'я, оренду або стабільність [392].

6. Збройні конфлікти та масова міграція. Наявність у певних регіонах світу військових конфліктів. У 2021 році більше кількість дітей буде змушена покинути свої домівки та отримують статус біженця, ніж будь-коли в історії. У 2020 р. понад 80 мільйонів людей у всьому світі були біженцями, приблизно половина з яких у віці до 18 років [74]. Сім'ї ризикують усім, вирушаючи в довгі та небезпечні подорожі в надії знайти безпеку та стабільність. Безумовно, найбільше страждають діти, які часто розлучаються з батьками, втрачають доступ до освіти та охорони здоров'я, стають жертвами ранніх шлюбів. Збройні конфлікти збільшують чинники ризику застосування праці неповнолітніх з порушенням усіх можливих норм, стандартів та принципів використовуючи працю такої категорії осіб для тилового забезпечення. Використання неповнолітніх осіб у збройних конфліктах визнається міжнародною спільнотою як найгірша форма праці, та прирівнюється до воєнного злочину.

7.Пандемія COVID-19. За останні два десятиліття були помітні значні успіхи в боротьбі з дитячою працею, але пандемія COVID-19 створює дуже реальні ризики погіршення даного результату [227; 384]. Позитивні тенденції можуть похитнутися, а дитяча праця може погіршитися, особливо в тих місцях,

де вона залишається стійкою до змін. Ці ризики вимагають невідкладних заходів для запобігання та пом'якшення наслідків пандемії для дітей та їхніх сімей, але деякі наслідки вже очевидні [228]. Пандемія посилила економічну незахищеність, серйозно порушила ланцюги постачання і зупинила виробництво. Коли ці та інші чинники призводять до втрати доходів домогосподарства, очікування, що діти внесуть фінансову допомогу, можуть посилитися. Більше дітей можуть бути примушені до експлуаторських та небезпечних робіт. Ті, хто вже працює, можуть робити протягом більш тривалого часу або в значно гірших умовах. Погіршення ситуації сприятиме появі гендерної нерівності, яка може посилюватися в сім'ях, і очікується, що дівчата будуть виконувати додаткові домашні та сільськогосподарські роботи. Тимчасове закриття шкіл може посилити ці тенденції, оскільки домогосподарства шукають нові способи розподілити час дітей. Пандемія COVID-19 спричинила економічний спад, який, ймовірно, триватиме ще довго після подолання пандемії. Близько 55% людей у всьому світі, близько 4 мільярдів, не мають жодного соціального захисту. Вони зараз надзвичайно вразливі до потрясінь і в довгостроковій перспективі [258]. Зменшення оборотного капіталу внаслідок втрат грошових переказів і невдач у бізнесі, ймовірно, призведе до зниження попиту на працівників, зниження заробітної плати та скорочення робочих місць [339]. Неминучим результатом буде зростання бідності, оскільки кількість людей, які перебувають у крайній бідності, може різко зрости на 40-60 мільйонів лише у 2020 році порівняно з докризовим періодом [191]. Інші оцінки вказують на 20-відсоткове зростання у 2020 році [151]. Пандемія COVID-19 створює навантаження на доходи сім'ї, дітей змушують жебракувати на вулицях або відправляють на роботу замість того, щоб ходити до школи, щоб допомогти своїм сім'ям вижити. COVID-19 створив кризу для вразливих сімей, які втрачають свої доходи та продають дівчат у дитячі шлюби, а також призвела до різкого зростання частоти підліткової вагітності.

8. Впровадження електронного врядування у державному управлінні сприяє

розвитку інформаційних державних послуг, що сприяє забезпеченню прав та свобод малолітніх та неповнолітніх осіб. Залучення інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій до діяльності державних органів самоврядування є стандартною частиною модернізації державного управління сьогодні як у країнах, що розвиваються, так і в країнах з перехідною економікою. Значна роль відводиться насамперед доступу до Інтернету для широкої громадськості. Особливо висвітлюється роль вебтехнологій для надання державних послуг. Просування нових технологій у публічних електронних послугах має багато переваг. Вони є протилежними до традиційних структур неієрархічними, двосторонніми та доступними 24 години на добу, сім днів на тиждень. Такий характер державних послуг в Інтернет допомагає громадянам шукати інформацію зручнішим способом, а не лише під час роботи державних органів самоврядування [341]. Оскільки неповнолітні особи у віці від 14 до 18 років найбільше стикаються з потребою застосування «e-Government» для одержання різних документів (паспорт) та можливості електронного вступу у заклади вищої освіти чи одержання іншої інформації в Єдиній державній електронній базі з питань освіти [76, с. 100].

9. Вплив інформаційного та цифрового суспільства. Інформатизація навчального процесу передбачає імплементацію нових технічних засобів, вдосконалення методів і технологій навчання та залучення до навчального процесу сучасного комп'ютерного та телекомунікаційного обладнання та програмних засобів [274, с. 67]. За даних кондицій стає можливим: реалізувати потужний ІКТ-потенціал для представлення та обробки навчальної інформації, набуття міцних знань, умінь та навичок; ефективно оцінювати результати навчання студентів; моделювання навчальних ситуацій, пов'язаних з виробничою діяльністю; використовувати автоматизовані освітні системи, педагогічні програмні засоби, системи штучного інтелекту, віртуальну реальність; автоматичний контроль технологічних процесів у підготовці

фахівців. Автоматизовані навчальні системи, мережеве та дистанційне навчання, інтерактивні тренажери є невіддільною частиною освітніх технологій розвинених країн. Доведено, що інформаційні технології протегують формуванню інтелекту особистості, спонукають людину до навчання та творчих дій. Навчання електронними засобами є значно ефективнішим за традиційні методи, оскільки надає можливість вибрати індивідуальний освітній вектор, регулювати темп навчання, враховувати весь спектр індивідуальних особливостей неповнолітніх. Перевага інформаційних технологій в порівнянні з іншими технічними засобами полягає в тому, що вони одночасно є інформаційними, навчальними та моніторинговими засобами. Зростання соціальної ролі інформації у житті суспільства обумовлює необхідність визначення принципів використання інформаційних технологій в освіті [272].

Використання праці неповнолітніх осіб з порушенням норм міжнародних та національних нормативно-правових актів це далекосяжна і складна проблема, як в країнах, що розвиваються, так і в розвинених країнах. Види застосування такої праці відрізняються від культури країни та окремої сім'ї, соціально-економічних умов та наявного рівня розвитку, рівня правової культури та свідомості. Чинники, що впливають на працю даної категорії осіб умовно можна поділити на 2 групи: ті, що мають негативний вплив та призводять до застосування найгірших форм праці, та ті, які сприяють зміненню засобів виробництва, сприяють створенню нових форм праці безпечних для неповнолітніх осіб. Розуміння сутності та вплив цих диференціаторів має неабиякий вплив на трудовий статус неповнолітньої особи відповідно до сучасних глобалізаційних вимог.

2.3. Міжнародні стандарти та гарантії в галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників

Трудове законодавство та нормативні акти, засновані на Міжнародних трудових стандартах, мають вирішальне значення для забезпечення гідної роботи для неповнолітніх працівників. У червні 2005 року Міжнародна конференція праці визнала, що більшість Міжнародних трудових стандартів застосовні до неповнолітніх осіб, деякі з яких є особливо важливими, що пов'язано з тим, що вони встановлюють основні умови, необхідні для створення якісних робочих місць та містять положення, що стосуються неповнолітніх осіб. У Міжнародних трудових стандартах містяться важливі положення про те, які умови роботи мають бути забезпечені для неповнолітніх осіб, такі як мінімальний вік прийняття на роботу, оплата праці, робочий час, нічна робота, медичні огляди, безпека та гігієна праці й інспекція праці [246]. Одним із проблемних питань у доктрині європейського права є використання юридичної термінології в українських законодавчих актах. Тому варто звернутися насамперед до термінологічного визначення поняття стандарту, який являється комплексом норм, який закріплений в нормативно-правових актах, що визначають гідні умови життєдіяльності людей, забезпечують розвиток особи та соціальну захищеність [69, с. 14].

Розглянемо основні трактування поняття «стандарт» та деяких дотичних до нього, зокрема «гарантії» та «принципи». Під поняттям «стандарт» мається на увазі «документ, який створений на основі консенсусу та схвалений відповідним органом, який забезпечує для загального та багаторазового використання правила, настанови чи характеристики діяльності або їх результатів, спрямованих на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в даному контексті». Визначено, що стандарти повинні базуватися на інтегрованих результатах науки, техніки та досвіду з метою сприяння найкращій суспільній вигоді [265].

Категорія «гарантії» визначаються як договір, за яким сторона несе відповідальність за поточними або майбутніми зобов'язаннями іншого (комітента) перед третьою особою на додаток до відповідальності принципала. Гарантія є другорядним зобов'язанням і має бути оформлена в письмовій формі [269]. Визначення поняття «принципу» є дуже складним, оскільки принципи іноді вважаються правовими нормами, іноді загальними правовими нормами, іноді розглядаються як стандарти, на яких мають базуватися правові норми. Отже, поняття «принцип» визначається як переважний стандарт або набір стандартів поведінки чи суджень, які вважаються справедливими стандартами поведінки для суспільства або для всього людства. На додаток, під правовим принципом розуміється також базова норма, з якої випливають інші норми. Фактично Конституція визначається як сукупність правових принципів, які визначають зміст і форму всіх інших правових норм. Ця ідея подібна до визначення Фабіана О. Р., який класифікує правові принципи та правові норми як загальні правові норми, допускаючи існування як окремих правових норм, так і інших правових стандартів, які не є нормами (оскільки вони не спрямовують напряду поведінку) [192, с. 397].

Незважаючи на будь-яку незначну відмінність цих понять, як і правові норми, так і правові принципи є правовими нормами, оскільки обидва передбачають стандартизовані манери поведінки суб'єктів права. Єдина можлива відмінність була б у характері норми поведінки, яку вони забезпечують. У разі правового принципу норма має загальний характер і служить узагальненим стандартом судження для невизначеної кількості випадків, які передбачають застосування загальної норми. Водночас у випадку правової норми, норма поведінки застосовна лише у чітко визначених обставинах чи відносинах і не може служити узагальненим стандартом судження [175]. Стандарти передбачають мінімальні норми та нормативи, тобто обсяг конкретного виду матеріального забезпечення не може бути нижчим за обсяг, який зафіксований

міжнародним актом [121, с. 22]. Дослідники поділяють міжнародно-правові акти, котрі вміщують стандарти соціальних та трудових прав, на універсальні й регіональні, зокрема європейські та на національні [13, с. 276].

Міжнародні трудові стандарти Міжнародної організації праці визначаються як юридичні документи, розроблені складовими Міжнародної організації праці (урядами, роботодавцями та працівниками), які визначають основні принципи та права у сфері праці [266]. Міжнародні трудові стандарти складаються з конвенцій та рекомендацій. Разом ці інструменти забезпечують практичне керівництво для країн, які прагнуть сприяти повній і продуктивній інтеграції неповнолітніх осіб на ринок праці. Міжнародні конвенції про працю – це міжнародні договори, які підлягають ратифікації державами-членами Міжнародної організації праці [246]. Рекомендації містять положення чисто рекомендаційного характеру, їхньою ціллю визначається приведення норм національного законодавства у відповідність до конвенцій, які були ухвалені згаданою організацією та не є обов'язковими [114, с. 314-315].

У багатьох випадках Конвенція встановлює основні принципи, які повинні бути запроваджені країнами, які ратифікували відповідну Конвенцію, у той час, як відповідна Рекомендація може бути автономною, не пов'язана з жодною Конвенцією [266]. Країни, які ратифікували конвенції, періодично звітують про досягнутий прогрес. Наглядний механізм Міжнародної організації праці перевіряє ці звіти і, якщо це необхідно, визначає сфери, які необхідно покращити. Через технічне співробітництво Міжнародна організація праці підтримує країни у зміцненні їх потенціалу в цьому відношенні [246].

Міжнародна організація праці у своїй діяльності щодо розробки норм трудового забезпечення, найбільшу увагу звертала на процес координації національних систем. Таким чином, Міжнародна організація праці заклала фундамент основних трудових стандартів. Загалом конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці можна поділити на дві групи: до першої належать

ті, предметом вирішення яких є загальні питання, до другої – ті, які регламентують правовий статус окремих суб'єктів [114, с. 314-315].

Міжнародні трудові стандарти приймаються на Міжнародній конференції праці, і держави-члени зобов'язані подати їх на розгляд своїм компетентним органам (як правило, парламенту). У випадку з конвенціями це означає розгляд щодо її подальшої ратифікації. Країни, які ратифікували конвенцію, зобов'язуються застосовувати Конвенцію у національному законодавстві, яка повинна бути розвинена та пристосована до наявних у цій країні умов [69, с. 14], а уряд повинен регулярно повідомляти про її застосування в регулярну систему нагляду Міжнародної організації праці. Процедури представництва та подання скарг можуть бути ініційовані проти країн за порушення ратифікованої ними Конвенції. До кінця червня 2018 року Міжнародна організація праці прийняла 189 конвенцій, 205 рекомендацій та 6 протоколів, які охоплюють широкий спектр питань роботи. Сфери, що охоплюються Міжнародні трудові стандарти, включають: основні права людини, безпеку та гігієну праці, заробітну плату, робочий час, політику зайнятості та просування по службі, професійну орієнтацію та навчання, розвиток навичок, окремі категорії працівників, управління та інспекцію праці, охорону материнства та соціальне забезпечення, неповнолітні особи, корінне населення і племінні люди, і трудові мігранти [266].

Усі держави-члени Міжнародної організації праці повинні дотримуватися мандатів, включених до: Статуту Міжнародної організації праці [214]; Декларації стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці (Філадельфійська декларація) [219] та Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці [215]. Декларація про основоположні принципи підкреслює набір із чотирьох основних принципів, які країни-члени Міжнародної організації праці повинні поважати, заохочувати та реалізовувати, створюючи таким чином мінімальні умови праці:

- Свобода об'єднання та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів;
- Ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- Ефективне скасування дитячої праці;
- Ліквідація дискримінації у сфері праці та занять.

У нинішній глобалізованій економіці міжнародні трудові стандарти Міжнародної організації праці є важливим елементом у міжнародних рамках для забезпечення того, щоб глобальний економічний прогрес приносив колективну користь [266].

Питання подолання дитячої праці, сучасного рабства, примусової роботи та шлюбу, гендерної та інших видів дискримінацій лежать в основі місії Міжнародної організації праці: у 1998 році держави-члени Міжнародної організації праці висловили спільну прихильність до захисту основних прав людини на робочому місці, прийнявши Декларацію про основоположні принципи та права у сфері праці.

Відділення Міжнародної організації праці «Основні принципи та права на робочому місці» (далі – Fundamentals) було створено у 2013 році, об'єднавши Міжнародну програму з ліквідації дитячої праці та Департаменту заохочення реалізації Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці. Місія Fundamentals полягає в тому, щоб служити центром передового досвіду щодо політики та дій для підтримки реалізації фундаментальних принципів і прав на роботі. Fundamentals підтримує держави-члени у виконанні їхніх зобов'язань щодо поваги, заохочення та сумлінної реалізації основних принципів і прав у сфері праці шляхом сприяння зміцненню відповідного законодавства та інституцій, включаючи організації роботодавців і працівників, а також виконання національного обов'язку правовласниками та підприємствами.

Фундаментальні принципи та права на роботі забезпечують основу, на якій будуються справедливі відносини в суспільстві, які є відправною точкою для

ефективного соціального діалогу, кращих умов для працівників, підвищення продуктивності підприємств, збільшення споживчого попиту, збільшення кількості та кращих робочих місць та соціального захисту, а також для формалізації неформальної економіки. Свобода об'єднання та право на колективні переговори є основним засобом, за допомогою якого цього можна досягти, дозволяючи роботодавцям і працівникам обговорювати ключові аспекти їхніх відносин. Припинення дискримінації розкриє потенціал мільйонів жінок, чоловіків, молоді, та неповнолітніх, які зараз недооцінені.

Викорінення дитячої праці та забезпечення того, щоб усі діти мали змогу здобувати якісну освіту, а молоді люди отримували підготовку, необхідну для реалізації свого продуктивного та творчого потенціалу, сприятиме подоланню бідності, зміцненню економіки та кращому майбутньому для всіх. Припинення примусової праці в усіх її формах означає, що працівники не будуть позбавлені ні їхньої гідності, ні права на вільну роботу [213].

Міжнародна організація праці визнає зобов'язання надавати допомогу країнам-членам у відповідь на їхні встановлені та виражені потреби для досягнення цих принципів шляхом повного використання своїх конституційних, оперативних та бюджетних ресурсів, зокрема шляхом мобілізації зовнішніх ресурсів та підтримки, а також заохочуючи інші міжнародні організації, з якими Міжнародна організація праці встановила відносини, відповідно до статті 12 її Статуту, підтримувати ці зусилля: пропонуючи технічне співробітництво та консультативні послуги для сприяння ратифікації та впровадженню основоположних конвенцій; допомагаючи тим країнам-членам, які ще не можуть ратифікувати деякі або всі ці Конвенції, у їхніх зусиллях поважати, заохочувати та реалізовувати принципи щодо основних прав, які є предметом цих Конвенцій; допомагаючи країнам-членам у їхніх зусиллях створити клімат для економічного та соціального розвитку [215].

Оскільки трудові відносини залишаються центральним елементом охорони праці, урядам країн необхідно переглянути та, за необхідності, уточнити відповідальність та адаптувати сферу дії законів та нормативних актів для забезпечення ефективного захисту неповнолітніх працівників у трудових відносинах. Водночас усі працівники, незалежно від їх контракту чи статусу зайнятості, повинні однаково користуватися належним захистом праці, щоб забезпечити гуманні умови праці для всіх [210].

МОП надає рекомендації урядам імплементувати Універсальну гарантію праці, яка містить:

основні права працівників: свободу асоціації та ефективне визнання права на колективні переговори та свободу від примусової праці, дитячої праці та дискримінації;

набір основних умов праці:

- «достатній прожитковий мінімум» [221];
- обмеження робочого часу [214];
- безпечні та здорові робочі місця [222].

Обмеження надлишкової тривалості робочого часу зменшить кількість нещасних випадків на виробництві та пов'язаних із цим психосоціальних ризиків. «Достатній прожитковий мінімум» допоможе боротися з дитячою та примусовою працею, що є результатом бідності працюючих та низької заробітної плати. Універсальна гарантія праці забезпечує мінімальний захист, який можна підвищити за допомогою колективних договорів або законів і нормативних актів. Для багатьох працівників розширення сфери охорони праці забезпечує шлях до переходу від неформальної зайнятості до офіційної, гарантуючи, що вони користуються основними правами працівників та відповідними доходами [224]. Разом з мінімальним рівнем соціального захисту офіційне працевлаштування забезпечує гарантію благополуччя на роботі та стимулює активніші дії для

боротьби з бідністю. Це зміцнює трудові відносини [220], розширюючи за його межами сферу охорони праці [225].

Цей документ дозволить подолати розрив який існує між соціально-економічними та громадянсько-політичними правами людини на робочому місці шляхом впровадження інституційних ініціатив у сферу трудових відносин, серед яких беззаперечно є Цілі сталого розвитку ООН. Універсальної гарантії праці, у випадку її впровадження стане важливим інструментом для вирішення найкритичніших та болючих проблем у сфері трудових відносин.

Керівний орган Міжнародної організації праці визначив вісім конвенцій як «фундаментальні», що охоплюють теми, які вважають основними принципами та правами на роботі: Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (№ 87) [241]; Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р. (№ 98) [244]; Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29) [239]; Конвенція про скасування примусової праці 1957 р. (№ 105) [234]; Конвенція про мінімальний вік 1973 р. (№ 138) [44]; Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 р. (№ 182) [263]; Конвенція про рівні винагороди 1951 р. (№ 100) [237]; та Конвенція 1958 року про дискримінацію у сфері праці та занять (№ 111) [233]. У 1995 році Міжнародна організація праці розпочала кампанію з метою досягнення універсальної ратифікації цих основоположних конвенцій [223].

Вагоме місце у регулюванні трудових стандартів займають нормативно-правові акти, ухвалені Генеральною Асамблеєю ООН. Головним внеском ООН в міжнародно-правове регулювання трудових відносин є визначення переліку основних прав людини та дитини, які повинні забезпечуватися законодавством будь-якої країни. Серед таких документів можна виокремити Загальну декларацію прав дитини [336], Конвенцію про права дитини [48], Конвенція про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Лансаротська конвенція) [163], Конвенція проти катувань та інших жорстоких,

нелюдських чи таких, що принижують гідність, видів поведження або покарання [379], Конвенція про запобігання та протидії насильству проти жінок та насильству в сім'ї (Стамбульська конвенція) [164], Міжнародна конвенція про захист усіх осіб від насильницьких зникнень [381], Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей [376], Мінімальні стандартні правила ООН, що стосуються відправлення правосуддя щодо неповнолітніх (Пекінські правила) [377], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [68] тощо. У них виражено основні ідеї трудових відносин та соціального забезпечення, його принципи: людина та дитина як член суспільства має право на соціальний захист, страхування, достатній життєвий рівень, охорону здоров'я.

До регіональних міжнародних актів належать такі, що стосуються права Європейського Союзу. Варто зазначити, що трудове право ЄС досягло кращих результатів, ніж право окремих країн у сфері трудових відносин. Європейська система регулювання трудових відносин, основи якої були сформовані в першій половині ХХ ст., зараз є найбільш розвинутою у світі [114, с. 314-315]. Рада Європи ухвалила понад 150 актів із питань прав людини, зокрема й тих, що містять трудові стандарти. Основні стандарти в сфері трудових відносин неповнолітніх закріплені в Європейській соціальній хартії [161], Європейському кодексі соціального страхування [167], Хартії Європейського Союзу про основні соціальні права трудящих, Хартії основних прав Європейського Союзу, Європейській конвенції про усиновлення дітей [158], Європейській конвенції про визнання та виконання рішень, що стосуються опіки над дітьми та про відновлення опіки над дітьми [159], Європейській конвенції про здійснення прав дитини [160], Європейській конвенції про правовий статус дітей, народжених поза шлюбом [168] тощо [63, с. 17].

Прийняття стандартів є одним із засобів, доступних Міжнародній організації праці для досягнення мети соціальної справедливості, викладеної в

преамбулі її Статуту. Конвенції та рекомендації, прийняті Конференцією щодо захисту дітей та молоді, становлять важливу частину діяльності Міжнародної організації праці у цій сфері. Основні елементи принципів стандартів щодо дитячої праці, зосереджені на Конвенціях та Рекомендаціях щодо ліквідації дитячої праці та щодо умов праці молодих людей. Конвенція Міжнародної організації праці про мінімальний вік [44] та Конвенція Міжнародної організації праці про найгірші форми дитячої праці [263] визначають міжнародні стандарти в галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників.

Конвенція Міжнародної організації праці про мінімальний вік 1971 року передбачає мінімальний вік для прийняття на роботу, який становить 15 років, для деяких країн, що розвиваються, такий вік становить 14 років. Конвенцією встановлено, що мінімальний вік для доступу до роботи, яка загрожує здоров'ю, безпеці чи моралі молодих людей, встановлюється у віці 18 років, а у деяких країнах у 16 років за певних умов. Конвенція дозволяє виконувати «легку роботу» особам у віці від 13 до 15 років, а у деяких країнах від 12 до 14 років за умови що, такий вид діяльності не завдає шкоди здоров'ю чи розвитку неповнолітніх осіб та не заважає відвідуванню шкільного або професійного навчання [44].

Конвенція Міжнародної організації праці про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року визначає найгірші форми дитячої праці та накладає на держави-учасниці зобов'язання по боротьбі з ними. До найгірших форм відносяться: всі форми рабства або діяльність, яка схожа на рабство; використання малолітніх та неповнолітніх осіб для проституції та порнографії; використання малолітніх та неповнолітніх осіб для незаконної діяльності (наприклад, торгівлі наркотиками); діяльність, яка за своєю природою або обставинами, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральному розвитку дітей [263].

Вважаємо за необхідне навести приклади нормативно-правових актів країн членів ЄС, які закріплюють стандарти, гарантії та принципи в галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників.

Слід наголосити на тому, що переважна більшість країн регулює такі відносини шляхом закріплення як загальних, так і спеціальних норм виключно в трудових кодексах. До таких країн відносяться зокрема: Франція, Угорщина, Люксембург, Португалія, Румунія. Деякі країни у трудових кодексах закріплюють тільки загальні норми які стосуються загальних трудових прав працівників, деталізуючи окремі положення в спеціальних нормативно-правових актах. Так, наприклад, Федеральний закон Австрії «Про підтримку молоді», Закон Німеччини «Про охорону праці неповнолітньої молоді», Федеральний закон Німеччини «Про захист дітей», Закон Іспанії «Про статус прав трудящих», Закон Мальти «Про захист дітей», Закон Швеції «Про спільне регулювання трудових відносин», Закон Нідерландів «Про дитячу працю», Закон Естонії «Про захист дітей» тощо [321; 102; 84; 100; 101; 98].

Національні нормативно-правові акти закріплюють стандарти, гарантії та принципи, які визначають: мінімальний законний вік для роботи, вимоги щодо норм робочих годин, вимоги до ваги для підйому певних вантажів, обмеження щодо гігієни та безпеки праці для дітей, вимоги до роботи в нічні години, вимоги до роботи у вихідні дні, види робіт на яких заборонена праця дітей, види робіт на яких високий ризик нещасних випадків, види робіт на яких існує небезпека для здоров'я неповнолітніх працівників, перелік «легких робіт» дозволених для праці неповнолітніх тощо. Таким чином, в галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників в Україні з урахуванням набутого світового досвіду потребує особливого підходу при зміні принципів її побудови, виходячи з ринкових реалій розвитку держави. Крім вищезгаданого, існує проблема часткового виконання чинного міжнародного законодавства в національній

правовій системі. Тобто право декларується, але фактично його приписи не виконуються [73, с. 96].

Не викликає сумнівів той факт, що жодна правова система, жодні правовідносини не можуть бути побудовані виключно на принципах або виключно на правилах. Система принципів, правил та стандартів знаходяться у нерозривному взаємозв'язку. Без чітко визначених правил можливі проблеми з контролем влади, відсутність принципів, робить правову систему занадто жорсткою через відсутність інструментів для узгодження рішень. Головна задача міжнародної спільноти ліквідувати прірву між тими, хто захищений, і тими, хто ні. На жаль глобальні чинники тільки сприяють збільшенню такого розриву. Все це зумовлює потребу визначити тенденції вдосконалення нормативно-правової бази на підставі дієвих стандартів праці як інституційних умов розвитку захисту прав працівників. Трудові стандарти мають систематичну цінність, бо вони разом з принципами є основою та вбудовані в нормативи, дія яких проявляється в юридичній практиці. Встановлення міжнародних стандартів праці вимагає особливої чутливості. Від цього залежить життєздатність системи міжнародних трудових стандартів направлених на захист свободи, рівності і безпеки працівників зокрема неповнолітніх працівників. Трудові стандарти є центральною опорою концепції гідної праці, яка побудована з чотирьох стратегічних завдань: просування прав у сфері праці; працевлаштування; соціальний захист; та соціальний діалог. Сучасні трудові стандарти вимагають гнучкості та кидають виклик старим концептуальним засадам трудових стандартів. Трудове законодавство в основі якого закладено міжнародні трудові стандарти має вирішальний вплив для забезпечення гідної, безпечної роботи до виконання якої залучені неповнолітні особи. Стандарти охоплюють питання підвищення працевлаштування, умови працевлаштування, мінімальний вік прийому на роботу, оплата праці, робочий час, безпека та гігієна праці створення належних робочих місць для неповнолітніх працівників. Незалежно від

контексту, впровадження стандартів праці вимагає спільних зусиль зацікавлених сторін з метою сприяння загальній меті забезпечення гідної праці для всіх працівників.

Міжнародні принципи та стандарти в сфері праці повинні бути спрямовані на забезпечення рівних умов у світовій економіці тим самим виступаючи дієвим інструментом, який допоможе запобігти штучному заниженню стандартів праці як на місцевому рівні (окремими роботодавцями), так і на загальнонаціональному. Коли трудові відносини, керуються справедливим набором правил та інститутів, вони стають ефективнішими та приносять користь усім, забезпечуючи стабільний ринок праці при цьому не порушуючи основоположні права та свободи.

2.4. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу

Сучасне трудове законодавство України не відповідає вимогам міжнародного трудового права, а крім правових проблем має також економічні та політичні проблеми, оскільки є результатом адаптації соціалістичних норм до умов ринкових трансформацій та глобалізації. З моменту здобуття незалежності українське законодавство постійно змінювало свою політичну концепцію, що вплинуло на формування правових трудових засад та економічних норм праці. На сьогодні законодавство України про працю, яке міститься в різних нормативно-правових актах, зібрано в проєкті Трудового кодексу України. Незважаючи на те, що проєкт Трудового кодексу України був зареєстрований 8 листопада 2019 р., він досі не впроваджений [125].

Виникає необхідність розробки та застосування рекомендацій стосовно гармонізації нормативних актів про працю відповідно до їх історичного аналізу, поточної економічної ситуації та відповідно до *Acquis communautaire* («надбання

спільноти») [81]. З моменту здобуття Україною незалежності трудове законодавство постійно перебувало в процесі реформування та адаптації трудових норм до міжнародних стандартів. Процес гармонізації законодавства України з міжнародно-правовими стандартами стосовно захисту трудових прав як дорослих, так і неповнолітніх осіб триває протягом довготривалого часу через такі причини:

- по-перше, світогляд низки чиновників, які формують політику в галузі прав людини та дитини на основі нормативних стереотипів періоду радянської влади;
- по-друге, існують відмінності історичного, соціального та культурного розвитку правових систем України та країн-членів ЄС;
- по-третє, наявність в державному управлінні складної бюрократичної системи та високий рівень корупції чиновників в Україні.

Питання державного захисту роботодавців також є проблематичним для процесу адаптації національних норм праці до міжнародних та європейських норм права. Роботодавці впливають на формування дискримінаційного законодавства для працівників, обмежуючи або недостатньо регулюючи форми і методи захисту їхніх прав працівників, водночас посилюючи гарантії прав роботодавців. Тому ми вважаємо, що зміна радянських норм і принципів трудового законодавства в Україні є необхідністю [390].

Оцінюючи охорону праці в Україні, слід зазначити, що її поточний незадовільний стан пов'язаний, насамперед з інтенсивним старінням основних фондів та обладнання (зокрема технологій його обслуговування), машин та механізмів [144]. Крім того, українська кон'юнктура характеризується масовим недотриманням трудових і технологічних норм, а також незнанням основних вимог безпеки як з боку роботодавців, так і з боку працівників. Це призводить до безвідповідальності керівників стосовно безпеки працівників, а з іншого боку, формує нігілістичне ставлення працівників як до особистої безпеки, так і до

безпеки інших [388]. У сфері охорони праці в Україні найбільш проблемними є такі аспекти: недотримання трудових і технологічних норм; невідповідність великої кількості нормативно-правових актів вимогам часу; відсутність системи охорони праці на підприємствах і в організаціях незалежно від форми власності; безвідповідальне ставлення роботодавців до стану охорони праці; працівники недостатньо забезпечені засобами колективного та індивідуального захисту; дискримінація.

Незастосування норм про працю можна пояснити тим, що законодавці не сприймають порушення у сфері охорони праці як такі, що завдають шкоди конкурентоспроможності окремих галузей та економіки в цілому [145, с. 441-467]. Відповідно, на нормативному рівні необхідно звернути увагу на підприємства, які демонструють посилений захист норм праці та ухвалюють закони, де порушення норм праці можна вважати злочинами, за які будуть накладені санкції [135, с. 775-787].

В Україні необхідне створення нового трудового законодавства, яке відповідало б вимогам сучасності та спільним цивілізаційним цінностям. На нашу думку, такий розвиток може мати місце лише при застосуванні правових і технічних засобів забезпечення відповідності національного законодавства міжнародному праву та нормам ЄС. Міжнародний та європейський досвід є позитивним прийомом стосовно імплементації та включення до національного законодавства норм міжнародного права без змін, і негативним прийомом, таким як усунення норм, які не відповідають міжнародному праву.

Однією з форм гармонізації права є ратифікація міжнародних договорів і створення національних стандартів тривалого характеру. З 1954 року Україна є членом Міжнародної організації праці (МОП) і бере на себе зобов'язання, що впливають із самого факту членства в Організації, поважати, сприяти та реалізовувати добросовісно та відповідно до визначених у Декларації МОП основоположних принципів і прав у сфері праці [171]. Гармонізація

національного законодавства з європейським має особливе значення для України на сучасному етапі розвитку, оскільки це найважливіший процес, що передбачає створення правової основи для майбутнього вступу до ЄС. Термін «гармонізація» (від грецького «harmonia» – зв'язок, узгодженість, узгодженість частин єдиного цілого) з'явився в українському законодавстві після ратифікації Угоди про партнерство та співробітництво між Україною та ЄС, яка підписана 16 червня 1994 р. та ратифікована законом України №237/94-ВР від 10 листопада 1994 р. [126].

Внесення змін до національного законодавства про працю є невідчужуваним процесом виконання державою міжнародних зобов'язань та здійсненням глобального узгодження трудового законодавства України з міжнародними трудовими стандартами, що впливають із ратифікованих та універсальних конвенцій ООН, МОП та регіональних норм ЄС. Набувши у 1995 році членство в Раді Європи, Україна ратифікувала такі основні нормативно-правові акти цієї установи, як Європейська конвенція з прав людини (ЄКПЛ) та Європейська соціальна хартія (переглянута). Законодавці ратифікували фундаментальний європейський правовий акт – Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів (1977 р., який ратифіковано Україною у 2007 р.) та були залучені до процесу універсалізації європейського трудового права, яке значною мірою представляє право європейських держав, що поєднує міжнародно-правові конфедеративні та федеративні риси, що носить комплексний та динамічний характер. Науковці відзначають той факт, що в Україні прийнято багато нового законодавства, яке з урахуванням положень міжнародного права та сучасних досягнень правового забезпечення якісно посилило гарантії захисту прав і свобод громадян і тим самим держава набуває ознак правової держави [390].

Аналізуючи відповідність законодавства України міжнародному праву, Вишневецька С. В. уточнює, що гармонізація – це процес приведення

законодавства України у відповідність до правових систем провідних міжнародних організацій Європи [17, с. 85]. Необхідно розрізнити поняття гармонізації, адаптації, уніфікації, оскільки вони є самостійними способами інтеграції, які мають спільні ознаки, шляхи їх реалізації та спільну мету формування подібного, наближеного чи тотожного закону та законодавства. Якщо адаптація – це лише наближення національного законодавства, окремих правових актів до певної моделі, то уніфікація – це перетворення норм права шляхом приведення їх до одноманітності, а гармонізація, навпаки, не прагне до тотожності, вона зосереджується на застосування подібних законів різними державами.

Встановлено, що гармонізація національного трудового законодавства має бути спрямована на задоволення інтересів всіх учасників трудових відносин, а не повинна бути скерована на перенесення норм ЄС на систему джерел трудового права України. Проаналізувавши законодавство України з питань відпочинку та робочого часу встановлено, що воно відповідає європейським та міжнародним стандартам. Однак існують певні недоліки, які потрібно усунути. Основним недоліком в чинному законодавстві України являється відсутність трактувань дефініцій «робочий час», «відпочинок» та деяких інших понять, які стосуються цього інституту трудового права.

Проте в проєкті «Закону про працю» [104] містить поняття «робочого часу» та деякі нові поняття трудового законодавства, які не передбачені чинним Кодексом законів про працю [38]. Тому можна стверджувати, що національне законодавство про робочий час та час відпочинку потребує доопрацювання з посиланням на Директиви Європейського Союзу, Конвенції МОП та інші міжнародно-правові акти та детальне вивчення принципів цих актів. На шляху до інтеграції в європейський простір особливе значення для врегулювання в чинному законодавстві набувають питання оплати праці. Необхідно гармонізувати національне законодавство до Директиви ЄС та Конвенції МОП

щодо оплати праці, а надалі створити такі правила, які забезпечать працівникам адекватну заробітну плату, без затримок виплати заробітної плати. Оскільки в Україні питання оплати праці являється проблематичним, імплементації відповідних поправок до законодавства вимагатиме від роботодавця провести остаточний розрахунок заробітної плати в розумні терміни, з урахуванням умов договору або рішення компетентного органу [390].

Проблемним питанням являється неузгодженість між категоріями «безробітні», «працездатний вік», «економічно активне населення». Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» «безробітним» визначається особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку чи іншого передбаченого законодавством доходу як джерела засобу до існування, та являється тією особою, хто готовий і здатний приступити до роботи [86]. Статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (2003 р.) зазначено: «людьми працездатного віку» є особи віком від 16 років до віку, зокрема для жінок – 60 років, для чоловіків – 65 років [85].

Міжнародна організація праці подає таке визначення поняття *економічно активне населення*: «це населення, яке охоплює всіх осіб будь-якої статі, які забезпечують пропозицію робочої сили для всього виробництва та переробки первинних продуктів...» [67] Економічно активне населення складається з зайнятих і безробітних, до яких відносять осіб, які здійснюють господарську діяльність, у віці від 15 до 70 років. У національному законодавстві є суперечності з міжнародними нормативно-правовими актами щодо віку, з якого моменту особа вважається безробітною у віці 15 років і старше, та суперечність стосовно віку, у якому особа перебуває у працездатному віці від 16 років і старше. Ще одна суперечність між віком, у якому людина досягає пенсійного віку 60-65 років, і віком, до якого особа вважається безробітною до 70 років.

У проєкті Трудового кодексу концептуально перевизначено механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником, а

також основні принципи та механізми реалізації передбачені Конституцією України та гарантії трудових прав працівників, а також встановлення належних умов праці та захист інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки. Подальшого вдосконалення потребує стаття 86 проєкту Трудового кодексу України, щодо можливості звільнення працівника у зв'язку зі скороченням за умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру та формальних підстав, таких як ліквідація, злиття, поділ, перетворення підприємства без реальної виробничої необхідності [125]. Згідно з міжнародним законодавством Конвенція МОП № 158 (1982 р.), захищає права працівників при припиненні трудових відносин з ініціативи роботодавця. Відповідно до статті 4 Конвенції МОП № 158 «праця працівника не припиняється, якщо немає поважної причини для такого припинення, пов'язаної з дієздатністю чи поведінкою працівника або заснованої на оперативних вимогах підприємства, установи чи служби» [42].

Основними проблемами становлення можливості звільнення працівника без поважної причини в Україні є:

– по-перше, відсутність врегулювання трудового законодавства та пов'язаних з ним законів, які карають роботодавців за порушення певних трудових прав. Проте в статті 172 КК України [56] встановлена відповідальність за грубе порушення законодавства про працю, але в законодавстві відсутнє трактування «грубого порушення законодавства про працю», яке мало б керуватися певними підставами для притягнення до відповідальності, у разі порушення даного виду;

– по-друге, прийняття законодавцем низки дискримінаційних трудових нормативно-правових актів. Отже, у процесі реформування трудового законодавства України спостерігається загрозлива тенденція до прийняття норм, спрямованих на мінімізацію форм і засобів захисту трудових прав. Особливо небезпечним для захисту трудових прав в Україні є відсутність регламентації

діяльності профспілок, які є основним представницьким органом найманих працівників. В Україні існує проблема захисту класичних трудових прав працівників, основною причиною, яких є відсутність або недостатнє регулювання трудового законодавства, що передбачає відповідальність роботодавця за порушення певних трудових прав.

В проєкті ТК буде обмежена можливість захисту інтересів працівників, а роботодавці зможуть самостійно регулювати трудові відносини шляхом прийняття власних нормативних актів. Негативним моментом являється те, що з проєкту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI чинного КЗпП України «Гарантії діяльності профспілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників». Цей захід загрожує знищенням організаційно-правового механізму забезпечення прав членів профспілки, які закріплені Законом України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», іншими спеціальними нормативно-правовими актами та відповідними міжнародно-правовими актами. Відповідно до статті 398 проєкту ТК встановлено, що Державна служба України з питань праці має право розглядати тільки питання порушення трудових прав окремого працівника, але буде не уповноважений розглядати порушення трудових прав профспілок чи інших об'єднань працівників [125].

Вважаємо, що внесені правки в проєкт Трудового кодексу містять такі позитивні риси:

- детально прописані повноваження органів державної влади та органів місцевого самоврядування у сфері трудових відносин;
- трудове законодавство звільняється від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства радянської системи;
- трудове законодавство реагує на соціально-економічні та культурні процеси сучасності;

- організовує уніфікацію всіх трудових норм та принципів України та міжнародного трудового законодавства в одну систему [125].

Також, одним із важливих аспектів адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС визначаються акти про охорону праці. Трудове законодавство України з питань охорони праці потребує імплементації удосконаленої реформи. У відповідно до річного плану виконання Державної програми адаптації законодавства України до законодавства ЄС у сфері охорони праці необхідно реалізувати такі заходи:

1) розробити та затвердити показники, необхідні для забезпечення безпеки та охорони здоров'я неповнолітніх працівників;

2) розробити проекти нормативно-правових актів щодо:

- загальних вимог забезпечення роботодавцями охорони праці працівників;
- правил охорони праці працівників гірничодобувної промисловості;
- правил безпеки праці при виконанні робіт на борту рибальських суден;
- вимог до роботодавців стосовно захисту працівників від шкідливого впливу хімічних речовин (важких металів і сполук);

3) ратифікувати Конвенцію Міжнародної організації праці № 184 «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві»;

4) безпосереднє виконання директив ЄС у сфері охорони праці [390].

Для ефективного приведення трудового законодавства України у відповідність до стандартів ЄС необхідно імплементувати такі заходи:

1) удосконалити вітчизняне законодавство, зокрема інститути оплати праці, охорони праці, трудового договору та дозвілля;

2) вилучити значну кількість законів, які не відповідають сучасним міжнародним нормативно-правовим актам;

3) прийняти єдиний нормативно-правовий акт – Кодекс законів про працю (або чинний – Закон «Про працю» [104], який ще доопрацьовується);

4) враховувати принципи європейських директив, особливо в сферах оплати праці, часу роботи та відпочинку, охорони праці тощо;

5) створити українсько-європейський словник юридичної термінології у сфері трудового права;

6) збільшити мінімальну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на 4 дні, що відповідатиме нормам Європейської соціальної хартії [161], яка передбачає встановлення щорічної відпустки тривалістю не менше 4 тижнів (28 днів).

Законодавці в сфері трудового права мають чітко окреслити межу між впровадженням європейських трудових стандартів та юридичною практикою України з урахуванням національних особливостей та наявних соціально-економічних умов та розробити оптимальний процес гармонізації національного трудового законодавства України з трудовим законодавством ЄС [278, с. 23].

У процесі інтеграції України до європейської спільноти, окрім концептуальних перетворень, при реформуванні української сфери трудових відносин слід враховувати такі правові процедури:

- створення ефективного національного механізму адаптації трудового законодавства на основі вивчення та узагальнення відповідного досвіду Центрально-Східної Європи;

- розробка глосарія термінів для адекватності їх розуміння та рівномірного застосування в процесі адаптації трудового законодавства;

- запровадження єдиних вимог до перекладів міжнародних нормативно-правових актів в сфері трудового законодавства державною мовою.

Водночас першим кроком у процесі реформування трудового законодавства є внесення змін до чинного трудового законодавства, норми якого будуть відповідати міжнародно-правовим актам, які ратифіковані Україною [276, с. 645-651]. Реформоване трудове законодавство України повинно містити принципи реалізації права на працю, які відповідають таким вимогам:

- соціальні стандарти в галузі охорони праці повинні неухильно дотримуватися всіма сторонами трудових відносин;
- баланс між охоронною та виробничою функціями трудового права, що забезпечує баланс інтересів як роботодавців, так і працівників;
- правове забезпечення трудових відносин має здійснюватись на рівні договірною регулювання, насамперед колективно-договірною;
- усунення будь-яких можливих проявів дискримінації працівників за будь-якою ознакою [208, с.108-112].

Кожен із зазначених принципів у реформованому законодавстві має системно призводити до певного ступеня відповідності українського законодавства стандартам трудового законодавства ЄС. Встановлено, що на передумови процесу законодавчої трансформації трудового законодавства впливають геополітичні та макроекономічні чинники у відносинах між Україною та ЄС, а також соціально-економічна та внутрішньополітична ситуація в Україні [277, с. 89-97].

З початку 2020 року і дотепер Верховна Рада ухвалила низку законів, спрямованих на поглиблення інтеграції України до європейського правового та економічного простору. На сьогодні процес реалізації Угоди координується із залученням усіх гілок влади: президентської, законодавчої та виконавчої. Угода про асоціацію та інші зобов'язання України у процесі європеїзації стали основою для програмних документів державної політики України, які протягом звітного періоду були визначені в основних програмних та організаційних документах Уряду в Програмі діяльності Кабінету Міністрів України та Плані дій щодо її реалізації, а також у відповідних галузевих програмних документах. Загальний прогрес виконання Угоди про асоціацію відповідно до «Пульс Угоди» у сфері соціальної політики та трудових відносин становить 40% у 2020 році, таким чином, в цілому Україна має виконати 223 заходи в рамках 82 завдань. Найбільший прогрес за весь період виконання Угоди про асоціацію у сфері

соціальної політики та трудових відносин був досягнутий у 2015 р. та 2019 р. [183].

Результати моніторингу виконання Угоди про асоціацію групами виконавців у сфері соціальної політики та трудових відносин демонструють, що центральні органи виконавчої влади найкраще справляються зі своїми завданнями: до кінця 2020 року вони виконали 40% усіх покладених на них заходів, водночас Верховна Рада України виконала 39% покладених на них заходів [183].

Міністерство соціальної політики України видало наказ № 1050 «Про затвердження мінімальних вимог безпеки та охорони здоров'я на тимчасових або пересувних будівельних майданчиках» (zareєстрований у Міністерстві юстиції України 08.09.2017 р. за № 1111/30979), яким запроваджено до законодавства положення Директиви Ради № 92/57/ЄЕС (восьма індивідуальна директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС) [94]. З метою імплементації положень Директив 2009/104/ЄС та 2001/45/ЄС прийнято Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження вимог безпеки та гігієни при використанні працівниками робочого обладнання» (№. № 2072 від 28.12.2017 р., zareєстрований в Міністерстві юстиції України 23.01.2018 р. за № 97/31549) [87]. Положення Директиви № 90/270/ЄС щодо приведення мінімальних вимог безпеки та охорони здоров'я для роботи з екранним обладнанням у відповідність до стандартів ЄС імплементовано в національне законодавство, а саме 14.02.2018 р. Міністерством соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики України) було оприлюднено Наказ № 207 «Про затвердження мінімальних вимог безпеки та охорони праці до роботи з екранним обладнанням» [88]. З метою визнання правил професійної діяльності (Директива № 2005/36/ЄС; Рекомендація Європейського парламенту та Ради № 2008/C111/01 щодо встановлення Європейської межі кваліфікацій для навчання впродовж життя), з метою наближення національні кваліфікації в рамках європейських вимог Мінсоцполітики України видало наказ

від 22.01.2018 № 74 «Про затвердження методології розробки професійних стандартів» [92].

У травні 2019 р. підписано Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки [19]. Ратифіковано Конвенцію Міжнародної організації праці про соціальне забезпечення (мінімальні стандарти) № 102 (Закон України від 16 березня 2016 р. № 1024-VIII) [106]. Конвенція визначає види соціальної допомоги, умови та розміри соціальних виплат у разі виникнення великих соціальних ризиків та встановлює принцип рівності осіб, які не є громадянами країни проживання, з громадянами цієї країни [46].

10 листопада 2016 року Україна підписала Європейський кодекс соціального забезпечення [32], який є основним орієнтиром європейської моделі соціального забезпечення, заснованої на соціальній справедливості. З метою запобігання бідності та виконання основних завдань щодо вирішення цієї проблеми на період до 2020 року впроваджено Стратегію подолання бідності (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. №161) [109]. Ця стратегія передбачала реалізацію заходів відповідно до річних планів заходів, спрямованих насамперед на підвищення рівня грошових доходів населення від зайнятості, залучення громадян на ринок праці, надання адресної допомоги та підвищення ефективності програм соціальної підтримки (Накази Кабінету Міністрів України від 08.08.2016 р. № 573-р, від 14.02.2018 р. № 99-р, від 20.02.2019 р. № 86-р від 03.03.2020 р. № 202-р).

Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII [107], який спрямований на вдосконалення чинного законодавства, зокрема в частині адміністрування соціальних послуг, підвищення статусу соціальних працівників та інших спеціалістів, які надають соціальні послуги, забезпечують захист прав осіб, які отримують соціальні послуги тощо.

Директиви Ради 79/7/ЄЕС [154] та Директиви Ради 2004/113/ЄС [153] були імплементовані в низку нормативних актів, насамперед у Конституції України, законах України про засади запобігання та протидії дискримінації; про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також Державна соціальна програма забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273[89].

З метою врахування гендерного підходу в усіх сферах життя суспільства у 2020 році було затверджено такі документи:

- Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів при розробці законодавчих та нормативно-правових актів (наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86) [91];
- Методичні рекомендації щодо оцінки гендерного впливу галузевих реформ (Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 № 257) [91];
- Методичні вказівки щодо запровадження в колективні договори та договори положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах (наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56) [93].

У 2017 році знято майже всі обмеження (крім гірничих робіт) для жінок щодо працевлаштування за певними професіями (видами робіт), що надає жінкам доступ до цілих галузей [183].

Отже, державне регулювання трудових відносин має здійснюватися правовими засобами, для комплексного впорядкування індивідуальних трудових відносин, адаптації решти 60% заходів в трудовому законодавстві України для гармонізації із законодавством ЄС, посилення боротьбу з неформальною зайнятістю, включаючи працю неповнолітніх, а також забезпечити закріплення,

гарантування, виконання та захист прав та інтересів учасників трудових відносин.

Висновки до розділу 2

У розділі проаналізовані особливості трудовправового статусу неповнолітніх осіб у сучасному вимірі. Зауважено, що відбувається безперервний процес пошуку та формування результативних міжнародних, регіональних та національних механізмів забезпечення правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин та стандартів, гарантій та принципів у галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників, що відрізняється як універсальністю, так і національною специфікою реалізації під впливом конкретних умов.

1. Установлено, що правовому статусу неповнолітнього працівника характерні специфічні особливості, зокрема: рухливість, динамічність, що зумовлено дорослішанням особи, перехід до іншої вікової категорії (від малолітньої до неповнолітньої), вплив юридичних фактів, відсутність єдності елементів правосуб'єктності, персоніфікація трудових прав та обов'язків, юридичної відповідальності та гарантій. З огляду на це пропонуємо розглядати правовий статус неповнолітньої особи в межах трудових правовідносин як особливий, а правовий статус малолітньої особи – як винятковий.

2. З'ясовано, що правовий статус неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин – це особливі правомочності дитини з моменту її народження до 18 років, які закріплені в загальновизнаних нормах і принципах міжнародного права, а також у національному законодавстві країни, які визначають сукупність прав, свобод, обов'язків дитини й гарантії їх реалізації.

3. Запропоновано власне визначення категорії «правовий статус неповнолітнього працівника як система нормативно закріплених та гарантованих

державою прав, обов'язків та інтересів неповнолітньої особи, яка відповідно до наявного обсягу правосуб'єктності відображає її фактичне становище у трудових правовідносинах».

4. Визначено, що праця неповнолітніх осіб відрізняється своєю регламентацією, обсягом прав, низкою обмежень щодо їх трудової діяльності, на відміну від дорослих працівників. Правовий статус неповнолітньої особи визначається віком та пов'язаний із двома категоріями: правами та інтересами. Пошук балансу між реалізацією інтересів дитини, визначення пріоритетів та можливості брати участь у здійсненні своїх прав у сфері праці мають бути головним пріоритетом державної політики.

5. Доведено, що види праці, до яких можуть бути залучені неповнолітні особи, мають безпосередній зв'язок із фізіологічними, ментальними особливостями цієї категорії працівників.

6. Наголошено на важливості нормативного та теоретичного визначення правового статусу неповнолітніх осіб, які на підставі учнівського договору, реалізуючи свою здатність до праці, виконують трудові функції в обмін на навчання для здобуття певних навичок (кваліфікації). Це надасть змогу унеможливити двозначності трактування правового статусу таких осіб, а неповнолітня особа, яка укладатиме учнівський договір, водночас буде набувати статус учня та працівника.

7. Здійснено узагальнення міжнародного, європейського та національного нормативно-правового забезпечення правового статусу неповнолітніх в системі регулювання трудових відносин в країнах ЄС та в Україні.

8. Установлено, що основними проблемами забезпечення правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин є такі: глобалізаційні проблеми, що впливають на динамічність та рухливість правового статусу неповнолітніх; проблемним залишається питання щодо визначення правового статусу законних представників (батьків, опікунів), органів опіки та піклування

в трудових відносинах за участі працівників, яким не виповнилося 18 років; недосконале регулювання в національній системі трудового права правового статусу неповнолітніх; питання забезпечення реалізації правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин тощо.

9. Виокремлено загальнотеоретичні диференціатори впливу на використання праці неповнолітніх осіб, зокрема: сімейний чинник, чинник бідності та економічної дивергенції (нерівності), економічні кризи та відсутність продовольчої безпеки, невідповідність законів та їх правозастосування правовій реальності, пандемія COVID-19, збройні конфлікти та масова міграція, зміна клімату, упровадження електронного врядування в державному управлінні, вплив інформаційного та цифрового суспільства. Чинники, що впливають на працю зазначеної категорії осіб запропоновано розподілити на 2 групи: ті, що мають негативний вплив та призводять до застосування найгірших форм праці, та ті, які сприяють створенню нових форм праці безпечних для неповнолітніх осіб.

10. Проаналізовано, основні принципи, які країни – члени Міжнародної організації праці повинні поважати, заохочувати та реалізовувати, створюючи таким чином мінімальні умови праці: свобода об'єднання та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів; ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці; ефективне скасування дитячої праці; ліквідація дискримінації у сфері праці та занять.

11. Визначено основний стандарт у регулюванні трудових відносин за участі неповнолітніх працівників: Конвенція Міжнародної організації праці про мінімальний вік, яка передбачає мінімальний вік для прийняття на роботу, який становить 15 років, для деяких країн, що розвиваються, такий вік становить 14 років, дозволяє виконувати «легку роботу» особам у віці від 13 до 15 років, а у деяких країнах від 12 до 14 років за умови, що такий вид діяльності не завдає

шкоди здоров'ю чи розвитку неповнолітніх осіб та не заважає відвідуванню шкільного або професійного навчання.

12. Визначено, що загальний прогрес виконання Угоди про асоціацію відповідно до «Пульс Угоди» у сфері соціальної політики та трудових відносин становить 40% у 2020 році, а найбільший прогрес за весь період виконання Угоди про асоціацію у сфері соціальної політики та трудових відносин був досягнутий у 2015 р. та в 2019 р. Установлено, що центральні органи виконавчої влади найкраще виконували свої завдання в такий період: до кінця 2020 року вони виконали 40% від усіх покладених на них заходів у сфері соціальної політики та трудових відносин, водночас Верховна Рада України виконала 39% від покладених на них заходів у сфері соціальної політики та трудових відносин.

13. Рекомендовано заходи для урядів країн, які сприятимуть регулюванню трудових відносин за участі неповнолітніх працівників. Запропоновано імплементувати загальну гарантію праці, яка містить: основні права працівників: свободу асоціації та ефективне визнання права на колективні переговори та свободу від примусової праці, дитячої праці та дискримінації; набір основних умов праці: «достатній прожитковий мінімум»; обмеження робочого часу; безпечні та здорові робочі місця.

14. Наведено рекомендації для ефективного приведення трудового законодавства України у відповідність до стандартів ЄС, де необхідно імплементувати такі заходи: удосконалити вітчизняне законодавство, зокрема, інститути оплати праці, охорони праці, трудового договору та дозвілля; вилучити значну кількість законів, які не відповідають сучасним міжнародним нормативно-правовим актам; прийняти єдиний нормативно-правовий акт – Трудовий кодекс; урахувати принципи європейських директив, особливо у сферах оплати праці, часу роботи та відпочинку, охорони праці, праці неповнолітніх працівників (переглянути нормативи праці з опертям на умови сучасного розвитку сфери трудових правовідносин) тощо; створити українсько-

європейський словник юридичної термінології у сфері трудового права; збільшити мінімальну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на 4 дні, що відповідатиме нормам Європейської соціальної хартії, яка передбачає встановлення щорічної відпустки тривалістю не менше 4 тижнів (28 днів).

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена вирішенням важливого наукового завдання, яке полягає в напрацюванні теоретико-методологічних положень щодо правової регламентації реалізації права на працю неповнолітніх осіб в Україні та в країнах Європейського Союзу. У дисертації проведено розмежування норм на групи, що регулюють права та обов'язки за участі неповнолітніх працівників у трудових відносинах; наведено порівняльну характеристику прав обов'язків та гарантів трудових прав неповнолітніх в Україні та в країнах ЄС; визначено загальнотеоретичні диференціатори впливу на правовий статус неповнолітніх осіб; проведено аналіз стандартів, гарантій та принципів, що закріплені в національних нормативних актах країн – членів ЄС та в Україні; проаналізовано необхідність гармонізації трудового законодавства України із законодавством ЄС.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Міжнародно-правовий захист прав неповнолітніх працівників як гарантія дотримання трудових прав на національному рівні

Загальновизнано, що міжнародне та національне право реалізує дві головні функції: охоронну та регулятивну. Охоронна функція права і в юридичній науці, і в трудовому законодавстві визначається через такі дотичні категорії, як «захист прав» та «охорона прав». На сучасному етапі відсутня єдина точка зору серед вчених та законодавців стосовно розмежування цих суміжних, проте нетотожних понять. Аналізуючи сучасну юридичну літературу встановлено, що існує декілька наукових концепцій, які інколи є протилежними і взаємовиключними [37, с. 123]. Науковці виділяють чотири підходи щодо розмежування сутності категорій «захист прав» та «охорона прав» (див. рис. 3.1).

Охорона прав	Захист прав
<i>I. Поняття являються тотожними, які можна вживати як синонімічні.</i>	
<i>II. Включення одного досліджуваного поняття до складу іншого.</i>	
Існують розбіжності стосовно того, яке поняття є родовим, а яке – видовим. Оскільки одна група науковців вважає, що охорона являється більш широким поняттям та охоплює захист як складовий елемент, інша група – стверджує, що охорона є складовою частиною захисту.	
<i>III. Розмежування між собою понять «захист» та «охорона» прав.</i>	
встановлення загального правового режиму; юридичні правила з приводу певного блага; узгоджені за ціллю, місцем та часом безперервні дії уповноважених суб'єктів скеровані на забезпечення безпеки осіб та об'єктів; стан правомірної реалізації прав і свобод під контролем соціальних інститутів, але без їх втручання.	заходи, які передбачені в законі в тих випадках, коли право вже порушено чи оспорено; юридичний обов'язок держави чи інших суб'єктів правовідносин, які зобов'язані захищати права і свобод людини; здатність особи реалізувати власне суб'єктивне процесуальне право на захист, якщо було порушено її права. сукупність заходів, скерованих на визнання і відновлення прав, на припинення порушень прав, які використовуються правомочним суб'єктом самостійно чи за його звернення, та компетентним органом самостійно.
<i>IV. Розглядають як термінологійний інструмент, який допомагає визначити одне поняття через інше.</i>	

Рис. 3.1. Розмежування сутності категорій «захист прав» та «охорона прав»

Примітки: сформовано автором на основі джерел: [37, с. 124; 124, с. 59; 15, с. 146; 16, с. 78; 123; 14; 64; 33, с. 53; 78; 72, с. 88; 117, с. 133].

Таким чином, поняття «захист прав» та «охорона прав» характеризуються розбіжностями у самому тлумаченні, оскільки існує чотири підходи їхнього трактування серед науковців, як результат в правовій сфері на сьогодні відсутнє чітке визначення співвідношення цих понять. Отже, міжнародний захист прав людини визначається, як сукупність норм, що регулюють спільну діяльність держав стосовно захисту порушених прав людини, та передбачає визначення прав, свобод і обов'язків громадянина перед державою, а також покладання на державу обов'язків стосовно дотримання та захисту прав громадян. Також регламентується механізм контролю з боку міжнародних організацій за виконанням державами покладених на них зобов'язань. Спільну діяльність держав в області захисту прав людини і громадянина очолює і координує Комітет з прав людини Організації Об'єднаних Націй, який здійснює нагляд за дотриманням Міжнародного пакту про громадянські і політичні права країнами-учасницями [57, с. 59-65; 337].

Одним із головних механізмів захисту прав на європейському рівні являється Європейський суд з прав людини. Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод вимагає від держав гарантувати їх виконання для кожної людини і доручає Європейському суду з прав людини (надалі – ЄСПЛ) повноваження з нагляду як за практичними заходами, прийнятими державними органами країн-учасниць, так і за національним законодавством на предмет його відповідності міжнародним та європейським стандартам [263]. Міжнародний механізм забезпечення прав дитини забезпечує здійснення контролю міжнародним співтовариством за допомогою спеціальних органів за виконанням державами своїх зобов'язань у сфері захисту прав дитини [112, с. 16].

Можна стверджувати, що захист прав неповнолітньої особи є складником міжнародного механізму захисту прав людини [152, с. 168]. Прийнята в 1959 році Декларація прав дитини, затверджена на 14-й сесії Генеральної Асамблеї ООН, містила принципи, які закріпили головні права дітей, а саме: право на ім'я та громадянство; право на соціальний захист, рівність та найкраще забезпечення інтересів дитини; право на отримання освіти; право на користування благами соціального забезпечення, на здорове зростання і розвиток; право на любов і розуміння; право першочерговості при отриманні захисту і допомоги; право на особливу увагу до дітей, які мають відхилення у фізичному або психічному розвитку; право на захист від недбалого ставлення, жорстокості і експлуатації, від расової, релігійної чи іншої дискримінації. [336].

Основним міжнародним документом, в якому закріплені основні права дітей являється Конвенція про права дитини, затверджена в 1989 році Генеральною Асамблеєю ООН. У межах Конвенції утворений відповідний контрольний орган – Комітет з прав дитини, який складається з десяти експертів, які обираються державами-учасницями терміном на чотири роки. Цей орган отримує інформацію від держав-учасниць стосовно виконання ними положень Конвенції, досліджує інформацію про становище дітей в різних країнах та розробляє відповідні рекомендації. Раз в два роки Комітет подає доповідь Генеральній Асамблеї, де вказані пропозиції і рекомендації. Комітет тісному співпрацює зі спеціалізованими установами ООН (особливо з МОП), Дитячим фондом (ЮНІСЕФ), ЮНЕСКО, ЕКОСОП, державними і громадськими організаціями [338].

Важлива роль урядів країн полягає в залученні громадянського суспільства, включаючи неурядові організації, до моніторингу та впровадження Конвенції ООН про права дитини [271]. Неурядові організації відіграли вирішальну роль у розробці проєкту Конвенції ООН про захист прав людини, і їх участь у процесі реалізації прав дітей є надзвичайно важливою. Комітет про права дитини

закликає уряди реалізувати недирективну підтримку неурядових організацій та розвивати офіційні та неформальні відносини з ними [275].

МОП співпрацює та проводить консультації з неурядовими організаціями як щодо механізмів встановлення стандартів, так і у реалізації своїх програм співпраці в галузі розвитку прав людини та дитини. Щороку від 60 до 80 неурядових організацій запрошуються до участі у Міжнародній конференції праці з питань, які мають особливий інтерес і можуть внести свій внесок у технічні обговорення. МОП зареєструвала у своєму Спеціальному переліку понад 150 неурядових організацій, які охоплюють найрізноманітніші сфери, такі як просування прав людини, боротьба з бідністю, соціальне забезпечення, професійна реабілітація, гендерні питання, питання молоді, питання захисту прав неповнолітніх [256].

Виокремимо 10 неурядових організацій, які працюють над припиненням дитячої праці: Глобальний марш проти дитячої праці, «Love 146», Коаліція «Зупинити дитячу працю», «Врятуймо дітей», «АСЕ», Міжнародна ініціатива по припиненню дитячої праці, Центр прав дитини, Фонд «Ліквідація дитячої праці у тютюноробстві» (ECLT), «World Vision» та Міжнародне дитяче католицьке бюро (VICE). Отже, неурядові організації відіграють ключову роль у заохоченні урядів країн до впровадження Конвенції ООН про права дитини, розширенні прав дітей та розкритті зловживань у сфері захисту прав дітей [206; 201, с. 375-376].

Незважаючи на всеосяжну нормативну міжнародно-правову базу, яка забороняє дитячу працю, вона зберігається у багатьох регіонах світу, особливо в країнах, що розвиваються, тому для боротьби з дитячою працею потрібно імплементувати значну чисельність нормативно-правових актів. Однак не всі роботи, які виконують діти, являються шкідливими для їх здоров'я та розвитку. Тому основне завдання повинно полягати в тому, щоб відрізнити дитячу працю, що тягне за собою шкідливі форми праці, від інших форм залучення неповнолітніх осіб до праці, які є прийнятними та мають освітній компонент.

Оскільки міжнародні конвенції надають широке визначення дитячої праці, вони залишають завдання встановлення більш точних критеріїв, таких як допустима кількість робочих годин на тиждень або те, що являється небезпечною роботою для даної категорії осіб в національному законодавстві.

На сучасному етапі створена відповідна нормативна правова база міжнародного механізму захисту прав дітей яку можливо поділити на 5 блоків в залежності від прав дитини.

I блок. Права дітей: Європейська конвенція про здійснення прав дитини [160]; Європейська конвенція про правовий статус дітей, народжених поза шлюбом [168].

II блок. Захист дітей від насильства та експлуатації: Конвенція про права дитини (Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячу проституцію та дитячу порнографію; Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо процедури повідомлення; Факультативний протокол до Конвенції про права дитини про залучення дітей до збройних конфліктів) [48]; Конвенція про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Лансаротська конвенція) [163]; Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських чи таких, що принижують гідність, видів поведження або покарання [379]; Конвенція про запобігання та протидії насильству проти жінок та насильству в сім'ї (Стамбульська конвенція) [164]; Міжнародна конвенція про захист усіх осіб від насильницьких зникнень [381]; Декларація про ліквідацію всіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань [380].

III блок. Захист прав неповнолітніх працівників: Конвенція Міжнародної організації праці про мінімальний вік [44]; Конвенція Міжнародної організації праці про найгірші форми дитячої праці [263]; Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей [376]; Директива про молодих

працівників [156]; Мінімальні стандартні правила ООН, що стосуються відправлення правосуддя щодо неповнолітніх (Пекінські правила) [377].

IV блок. Сімейне життя та піклування батьків: Конвенція про контакт з дітьми [162]; Європейська конвенція про усиновлення дітей [158]; Європейська конвенція про визнання та виконання рішень, що стосуються опіки над дітьми та про відновлення опіки над дітьми [159].

V блок. Економічні, соціальні, міграційні та культурні права: Європейська соціальна хартія [161]; Європейська конвенція про соціальне забезпечення [167]; Європейський кодекс соціального страхування [165]; Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [68]; Європейська конвенція про репатріацію неповнолітніх [166].

Роль цих міжнародних нормативно-правових актів у сфері захисту прав дітей важко переоцінити, оскільки саме ними в першу чергу керуються органи виконавчої влади при порушенні прав дітей та праці неповнолітніх.

Як негативне явище дитяча праця заборонена Конвенцією ООН про права дитини, яка накладає на держав-учасниць зобов'язання щодо її усунення. Дитяча праця позбавляє дітей дитинства, їх потенціалу та гідності, шкодить їх фізичному та психічному розвитку, що також заважає навчанню дітей або позбавляючи їх можливості взагалі відвідувати школу, або зобов'язуючи їх передчасно залишити школу, або вимагаючи від них поєднання відвідування школи з тривалою та важкою роботою. Однак не будь-який вид діяльності, до якого залучені неповнолітні особи вважається небезпечним. Наприклад, діяльність продуктивного характеру, яка адаптована до віку та навичок дітей та не заважає їх освіті та добробуту, може позитивно сприяти їх розвитку. Проте дитяча праця зазвичай пов'язана з працевлаштуванням дітей за умов, не відповідних їх віку. Уважають, що це також діяльність, яка безпосередньо не пов'язана з економічним виробництвом, наприклад, незаконна діяльність дітей (наприклад, торгівля наркотиками) або небезпечні домашні справи.

Конвенція ООН про права дитини вказує, що дитина повинна бути «захищена від економічної експлуатації та виконання будь-якої роботи, яка може бути небезпечною або заважати навчанню дитини, чи бути шкідливою для здоров'я дитини чи її фізичного, психічного, духовного, морального чи соціального розвитку» (стаття 32). Проте дане трактування залишається дуже загальним, і Конвенція ООН про права дитини покладає завдання на прийняття нормативно-правової бази у цьому відношенні, включаючи встановлення мінімального віку та відповідних годин та умов працевлаштування державами-учасницями, що залишає їм значну гнучкість у цьому відношенні. Дана Конвенція була ратифікований майже у всіх країнах світу (яка налічує 196 держав-учасниць), США були єдиною країною, яка підписала Конвенцію, але не ратифікувала. Два з трьох факультативних протоколів (обидва прийняті у 2000 р.) Конвенції стосуються найбільш екстремальних та шкідливих форм дитячої праці: залучення дітей до збройних конфліктів, дитячої проституції та порнографії. Перший протокол Конвенції ратифікували 168 держав-учасниць, другу – 175 [48]. Окрім того, держави-учасниці Конвенції здійснюють комплексні заходи (законодавчі, адміністративні, соціальні) задля провадження основних та реалізації її основних цінностей.

Дві інші конвенції, прийняті Міжнародною організацією праці, надають більшої ясності щодо визначення дитячої праці. Конвенція Міжнародної організації праці 1971 року C138 (Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу), ратифікована 171 державою, передбачає мінімальний вік 15 років для прийняття на роботу (тимчасово встановлено 14 років для деяких країн, що розвиваються). Деякі галузі економіки можуть бути вилученні із застосування Конвенції (стаття 4) або можуть бути предметом тимчасових звільнень (стаття 5). Мінімальний вік для доступу до роботи, яка, ймовірно, «загрожує здоров'ю, безпеці чи моралі молодих людей», встановлюється у віці 18 років (16 за певних умов). Виникає складність зі встановленням небезпечної роботи, оскільки немає

відповідного міжнародного переліку видів робіт, які вважаються небезпечними. Відповідно до Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу, небезпечні види працевлаштування або роботи, заборонені до 18 років, повинні визначатися компетентними національними органами після консультацій з роботодавцями та працівниками (Стаття 3 (2)) [44].

Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу дозволяє «легку роботу» виконувати особам у віці від 13 до 15 років (або навіть від 12 до 14 років у деяких країнах) за умови що:

- а) це ймовірно не завдає шкоди їхньому здоров'ю чи розвитку;
- б) це не заважає їхньому відвідуванню шкільного або професійного навчання.

Тому Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу передбачає значний ступінь гнучкості щодо галузей економіки, які можуть бути виключені зі сфери застосування Конвенції для небезпечної та легкої роботи; види небезпечної роботи, для яких слід встановити мінімальний вік вище, ніж для нешкідливих робіт, та визначення легкої роботи, що дозволяє визначити їх національною владою за погодженням з організаціями роботодавців та працівників [44]. Конвенція Міжнародної організації праці 1999 року про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (C182), ратифікували 182 держави, визначає найгірші форми дитячої праці та накладає на держави-учасниці зобов'язання по боротьбі з ними. До найгірших форм відносяться: всі форми рабства або практика, схожа на рабство; використання дитини для проституції та порнографії; використання дитини для незаконної діяльності (наприклад, торгівлі наркотиками); «робота, яка за своєю природою або обставинами, де вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральному розвитку дітей» [263].

З метою статистичного вимірювання на міжнародному рівні необхідно було встановити показники, що дозволяють проводити єдине статистичне

вимірювання на рівні країн. У грудні 2008 р. Міжнародна конференція статистиків праці прийняла Резолюцію щодо статистики дитячої праці, яка встановлює загальні стандарти вимірювання дитячої праці з метою забезпечення порівнянності оцінок. На основі цієї Резолюції Міжнародна організація праці розробила методологію для своїх глобальних оцінок дитячої праці, яка застосовує такі показники:

- вік від 5 до 11 років: щонайменше 1 година економічної діяльності на тиждень;

- вік від 12 до 14 років: щонайменше 14 годин економічної діяльності на тиждень у всіх формах господарської діяльності, крім допустимої «легкої» роботи, де легка робота оперативно визначається як економічна діяльність, яка не перевищує 14 годин на тиждень та не являється небезпечною за своєю природою;

- вік від 15 до 17 років: робота у визначених небезпечних галузях промисловості або у спеціально призначених небезпечних професіях, або протягом тривалих годин. Довгі години визначаються як 43 або більше годин протягом типового тижня [309].

- ЮНІСЕФ використовує подібні показники для оцінки дитячої праці, водночас охоплює й домашні справи. Дитину вважають залученою до дитячої праці за таких умов:

- вік від 5 до 11 років: принаймні 1 година економічної роботи або 21 година безоплатних побутових послуг на тиждень;

- вік від 12 до 14 років: принаймні 14 годин економічної роботи або 21 година безоплатних побутових послуг на тиждень;

- вік від 15 до 17 років: принаймні 43 години економічних або неоплачуваних побутових послуг на тиждень [378].

Усі три вищезгадані Конвенції покладають на держави-учасниці зобов'язання прийняти необхідну правову та нормативну базу для заборони

дитячої праці та адекватного їй дотримання. Однак не всі країни ратифікували ці конвенції; транспонування та застосування залишаються недостатніми у багатьох з тих країн, хто їх ратифікував. З цієї причини боротьба з дитячою працею була включена до однієї із Цілей сталого розвитку у Порядку денному ООН на 2030 рік [187]. Відповідно до Цілі сталого розвитку 8.7 зазначено: «Вживати негайних та ефективних заходів щодо викорінення примусової праці, припинення сучасного рабства та торгівлі людьми та забезпечення заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці, включаючи вербування та використання дітей-солдатів, а до 2025 року припинити дитячу працю в усіх її формах» [385].

Оскільки норми міжнародного права встановлюють ключові вимоги для захисту прав і свобод людини і громадянина, за допомогою яких держави зобов'язані дотримуватися і здійснювати захист основних прав людини та захисту прав дітей. Забезпечення дотримання міжнародних норм в області прав людини та дітей, може здійснюватися як на регіональному, національному, так і на міжнародному рівнях. Держави, що ратифікували договори з прав людини та захисту прав дітей зобов'язуються поважати, захищати і здійснювати ці права і забезпечувати, щоб їх внутрішнє законодавство відповідало міжнародним стандартам [2, с. 106-112].

В системі міжнародних механізмів захисту слід виділяти універсальні і регіональні механізми захисту. До механізмів універсального співробітництва та контролю в області прав людини та в сфері захисту прав дітей відноситься перш за все Організація Об'єднаних Націй, однією з цілей діяльності якої являється здійснення міжнародного співробітництва у вирішенні міжнародних проблем, в заохоченні та розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії. Регіональне співробітництво в області прав людини та в сфері захисту прав дітей доповнює форми універсального співробітництва і в деяких відношеннях більш ефективно забезпечує захист основних прав. Регіональні правові системи найбільш тісно наближені до

структури суспільства, чітко відображаючи етнічні, конфесійні та соціокультурні особливості сконсолідованої спільноти.

Під регіональною системою захисту прав людини слід розуміти систему, сформовану в рамках Ради Європи, Європейського союзу, Організації американських держав, Африканського союзу, СНД та інших регіональних організацій; яка містить у собі регіональні міжнародно-правові документи з прав людини та захисту прав дітей; має спеціальні механізми контролю за дотриманням міжнародно-правових актів, такі як Європейський суд з прав людини, Суд європейських співтовариств, Міжамериканський суд з прав людини, Міжамериканська комісія з прав людини, Африканська комісія з прав людини і народів, Комісія з прав людини СНД, основним завданням яких є захист визнаних державами-учасниками прав і свобод людини [131]. Особлива увага приділяється європейській системі захисту прав дітей як своєю внутрішньою, так і зовнішньою політикою. Основні нормативно-правові акти ЄС в сфері захисту прав дітей можливо розділити на групи залежності від сфер впливу. Так, у сфері недискримінації такими нормативними актами є: Директива про расову рівність (2000/43/ЄС) [284]; Директива про рівність у сфері зайнятості (2000/78/ЄС) [285].

Захист дітей від насильства та експлуатації: Директива про молодих працівників (94/33/ЄС) [156]; Директива проти торгівлі людьми (2011/36/ЄС) [296]; Директива щодо протидії сексуальному насильству та сексуальній експлуатації дітей та дитячої порнографії (2011/93/ЄС) [297]; Директива жертв (2012/29/ЄС) [299]; Дозвіл на проживання для жертв протидії торгівлі людьми (2004/81/ЄС) [286]; Рішення Комісії 2007/689/ЄС [282].

Питання міграції та надання притулку, включаючи соціальні права дітей-мігрантів: Директива про процедури надання притулку (2013/32/ЄС) [300]; Дублінський регламент (ЄС) № 604/2013 [303]; Кваліфікаційна директива ЄС (2011/95/ЄС) [298]; Регламент (ЄС) № 492/2011 [304]; Директива про свободу пересування (2004/38/ЄС) [293]; Директива Ради 77/486/ЄЕС про освіту дітей

трудящих-мігрантів [291]; Директива про возз'єднання сімей (2003/86/ЄС) [287]; Директива про тимчасовий захист (2001/55/ЄС) [288]; Директива про повернення (2008/115/ЄС) [294]; Директива про довгострокових резидентів (2003/109/ЄС) [289].

Щодо прав дітей-інвалідів: Рішення Ради (2010/48/ЄС) [283].

Сімейне життя та піклування: Регламент Брюсселя II (ЄС) № 2201/2003 [292]; Директива про посередництво (2008/52/ЄС) [295]; Директива про доступ до правосуддя (2002/8/ЄС) [290].

Питання праці неповнолітніх: Проект постанови про дитячу працю [205]; Резолюція Європарламенту про дитячу працю у виробництві спортивного інвентарю [189]; Хартія основних прав Європейського Союзу [280]; Резолюція Європейського парламенту від 14 березня 2012 року щодо дитячої праці в секторі какао (2011/2957 (RSP)) [281]; Резолюція Європейського Парламенту про експлуатацію дітей у країнах, що розвиваються, з особливою увагою до дитячої праці (2005/2004 (INI)) [301]; Резолюція Європейського парламенту від 13 лютого 2020 року про дитячу працю на шахтах на Мадагаскарі (2020/2552 (RSP)) [302].

Отже, у сфері питань праці неповнолітніх ЄС впровадила заходи щодо боротьби з дитячою працею у співпраці з міжнародними організаціями та профінансувала проекти розвитку, основна мета яких – протидіяти цьому. Умови щодо прав людини, закріплені в торгових домовленостях ЄС, є ще одним шляхом для боротьби з дитячою працею. Тим не менш, є численні заклики громадянського суспільства та Європейського парламенту накласти обов'язкові юридичні зобов'язання на компанії з ЄС, які повинні переконатися, що їхні імпортовані товари з країн, що розвиваються, не містять дитячої праці [187].

Європейський Союз дотримується Порядку денного ООН до 2030 року та реалізації Цілі сталого розвитку. ЄС прагне захищати права дитини як у своїй внутрішній, так і в зовнішній політиці. Стаття 32 Хартії основних прав ЄС

забороняє дитячу працю та передбачає захист молоді на роботі. Інститути ЄС зобов'язані враховувати цю Хартію при розробці та впровадженні законодавства чи політики як внутрішньо, так і у своїх зовнішніх відносинах. ЄС запроваджує ряд заходів для захисту міжнародно визнаних прав дитини через свою зовнішню політику. Для підвищення послідовності різних політик, що мають відношення до цієї сфери, у 2016 році Рада ЄС прийняла Керівні принципи ЄС щодо прав дитини, які були переглянуті у 2017 році. У червні 2008 року ЄС також ухвалив Керівні принципи щодо дітей та збройних конфліктів з метою ліквідації вербування дітей для цілей збройного конфлікту, що є надзвичайно серйозною формою дитячої праці [179].

ЄС підтримує ратифікацію та імплементацію Конвенції ООН про права дитини [48], а також конвенцій МОП № 182 [263] та № 138 [44]. ЄС прагне до досягнення цілей сталого розвитку ООН (які включають дві відповідні цілі щодо ліквідації дитячої праці до 2030 р.) та включає цю мету у свою політику розвитку. ЄС підтримує Декларацію про стійке викорінення дитячої праці, прийнятої на четвертій глобальній конференції на цю тему в Буенос-Айресі в 2017 році. ЄС є найбільшим донором програми співробітництва з Міжнародною організацією праці з метою розвитку та просування Програми гідної праці у всьому світі. Одним із таких кроків став проєкт «Ліквідація дитячої праці та примусової праці у бавовняних, текстильних та швейних ланцюгах зі створення вартості: інтегрований підхід» (з бюджетом 7,5 млн євро, який спільно фінансується з ЄС), який тривав з 2018 по 2020 рік. Проєкт спрямований на зміцнення політичної, правової та нормативної бази боротьби з дитячою працею, а також на підтримку органів місцевого самоврядування, постачальників державних послуг та інших відповідних зацікавлених сторін для вжиття ефективних заходів щодо припинення дитячої праці у цільових секторах. ЄС співфінансував моніторинг заходів Міжнародною організацією праці проти дитячої та примусової праці на урожаї бавовни в Узбекистані. ЄС підтримує ліквідацію дитячої праці

опосередковано через свої програми співпраці в сферах розвитку зайнятості та освіти або через різні заходи боротьби з бідністю. ЄС фінансує програми, які вирішують особливо тривожну ситуацію дітей у збройних конфліктах. Ці проекти підтримують зусилля щодо забезпечення звільнення дітей-солдатів та їх реінтеграції у суспільство. Боротьба з дитячою працею через політичні та законодавчі заходи ЄС підтримує відповідальну ділову поведінку [187].

Організації громадянського суспільства та Європейський парламент закликали Європейську Комісію вивчити додаткове законодавство, щодо встановлення обов'язкової перевірки прав людини для компаній ЄС. Відповідно до Директиви 2014/95/ЄС про нефінансову звітність, з 2018 року великі компанії ЄС повинні звітувати про свою політику щодо прав людини [173]. Голова Європейської Комісії Урсула фон дер Лейєн заявила, що торгова політика ЄС повинна мати «нульову толерантність» щодо дитячої праці, зазначено у висновках Європейської Ради з питань дитячої праці [196]. Встановлено, що найгірші форми дитячої праці повинні були бути ліквідовані до 2016 р. Відповідно до Гаазької глобальної конференції з питань дитячої праці прийнятої в Гаазі у 2010 р. [324], та підтверджено у Бразильській декларації про дитячу працю прийнятій у 2013 р. [209], Європейська Рада закликала «Європейську Комісію, відповідно до її стратегії «Торгівля для всіх: до більш відповідальної торговельної та інвестиційної політики», продовжувати вивчати шляхи більш ефективного використання торговельних інструментів Європейського Союзу, включаючи Загальну схему преференцій та угод про вільну торгівлю для боротьби з дитячою працею» [196].

Європейський парламент закликав Європейську Комісію розглянути можливість заборони імпорту ЄС продуктів, вироблених дитячою працею у Резолюції 2010 року [185] та повторила свої вимоги в Резолюції 2016 року [186], включаючи такі заходи, як маркування продуктів, що не містять дитячої праці, та заборона імпорту товарів зроблених за допомогою дитячої праці. Однак у

робочому документі Європейська Комісія висловила застереження щодо реалізації такої законодавчої пропозиції, вважаючи, що механізм відстеження буде важко впровадити для певних ланцюжків поставок, а також буде дороговартісним для бідних країн. Проте деякі держави-члени ЄС прийняли законодавство для запобігання порушенням прав людини (які потенційно можуть включати дитячу працю) у міжнародних ланцюгах поставок.

У 2015 році Велика Британія прийняла Закон про сучасне рабство, який зобов'язує компанії проходити належну перевірку, щоб уникнути примусової праці у своєму ланцюжку поставок [203]. У березні 2017 року Франція ухвалила закон, що встановлює обов'язок належної перевірки для великих компаній, що знаходяться у Франції, який фактично зобов'язує їх вживати заходів щодо запобігання порушенням прав людини у своїх ланцюгах поставок [197].

У Європейському парламенті є міжпартійна група з прав дитини, яка має на меті реалізацію юридичних та політичних зобов'язань ЄС щодо сприяння та захисту прав дітей [187]. Резолюція Європейського Парламенту від 7 жовтня 2020 року щодо реалізації спільної комерційної, політики також розглядала питання дитячої праці, зокрема Розділ 55 «Нагадує про необхідність ефективного плану дій для реалізації мети нульової толерантності щодо дитячої праці у Зоні вільної торгівлі, шляхом побудови міцного партнерства з недержавними організаціями та національною владою з метою розробки міцних соціальних та економічних альтернатив для сімей та працівників, у відповідності до дій, вжитих у межах політики розвитку ЄС». В розділі 63 зазначається, що правила торгових угод ЄС мають належним чином виконуватися, щоб забезпечити їх ефективність та усунути викривлення ринку; підкреслює необхідність того, щоб ця новостворена посада була зосереджена на впровадженні та забезпеченні виконання торгових угод, а також на порушеннях доступу до ринків та торгівлі і зобов'язань у сфері сталого розвитку; вважається, що Головний офіцер з питань торгівлі має не тільки контролювати та виконувати зобов'язання з охорони навколишнього

середовища та охорони праці згідно торгових угод ЄС з третіми країнами, а й зосередитись на виконанні всіх глав торговельних угод, щоб гарантувати їх виконання у повному обсязі [190].

Проте питання про те, наскільки дитячу працю можна просто «ліквідувати», викликає суперечки. По-перше, акт виживання не слід стигматизувати. По-друге, встановлення цілей має бути підкріплено значною більшістю бенефіціарів, оскільки вони заявляють, що «більше не можуть сліпо продовжувати з наміченою, але нереальною метою – ліквідувати дитячу працю до 2025 року», де група з 101 академіка нещодавно закликала розглядати це питання якнайшвидше як основна ціль Конвенції ООН про права дитини. Зазначається, що «усунення дитячої праці, без вирішення фундаментальних структурних проблем бідності та нерівності не буде успішним», і лише усунення дітей «з роботи не допоможе, якщо це занурить їх глибше в голод і зламане життя, необхідно щоб було пом'якшено умови роботи» [305].

Замість загальної заборони дитячої праці, натомість мета має полягати в тому, щоб зменшити дійсно шкідливі види праці, захищаючи при цьому реалізації «корисної праці». У відповідь Міжнародна організація праці підкреслює той факт, що нешкідлива дитяча праця також шкідлива; емпіричні докази, свідчать про те, що ця практика шкідлива для освіти дітей та їх майбутніх перспектив [150, с. 23].

Крім того, Міжнародна організація праці зазначає, що Конвенції ООН про права дитини та Міжнародної організації праці про дитячу працю жодним чином не суперечать одна одній. Щоб ще більше змусити країни-експортери викоринити практику дитячої праці є один жорсткий варіант, який знаходиться у розпорядженні країн-імпортерів, який передбачає введення умов торгівлі, у випадку невиконання яких будуть вводиться санкції. Наприклад, з моменту скасування звільнення від споживчого попиту у 2016 році США забороняють в'їзд у країну товарів, які, як вважається, включають примусову працю або

дитячу працю без обмежень. Було імплементовано санкції проти китайських текстильних виробників у серпні 2020 р. [373], а у січні 2021 р. було введено загальну заборону на всю китайську бавовну, що вплинуло на 87% врожаю бавовни Китаю та, відповідно, на одну п'яту світового постачання [174]. Також уряд Великої Британії у 2021 р. вжив заходів щодо припинення імпорту товарів, пов'язаних із сучасним рабством у Китаї.

Послідовні дії в ланцюжку поставок також на індивідуальному корпоративному рівні, у разі серйозного впливу на права людини, також рекомендовано в Керівництві ОЕСР, щодо належної перевірки відповідальних ланцюгів поставок корисних копалин [279]. Прийнятий у 2011 р. «Керівні принципи ОЕСР» містять межі належної перевірки щодо виробництва та торгівлі корисними копалинами, та передбачає припинення ділових відносин між компаніями, де їхні ланцюги поставок пов'язані, зокрема, із найгіршими формами дитячої праці [150, с. 24].

Оскільки законодавство не може повністю викоринити дитячу працю, однак неможливо усунути дитячу працю без чинного законодавства. Міцна законодавча база пропонує багато внесків у боротьбу з дитячою працею: вона перетворює цілі та принципи міжнародних стандартів у національне законодавство; формулює та формалізує обов'язок держави захищати своїх дітей; визначає конкретні права та обов'язки; передбачає санкції для порушників; передбачає на основі правових актів відшкодування для потерпілих. Майже всі діти у світі зараз охоплені Конвенцією Міжнародної організації праці № 182, а охоплення Конвенцією Міжнародної організації праці № 138 становить тільки 80 %. Ратифікація державами-членами двох конвенцій Міжнародної організації праці про дитячу працю є недостатньою для ліквідації дитячої праці. Як один із прикладів проблем, які залишаються, нещодавнє дослідження підкреслило важливі невідповідності між законами, що регулюють мінімальний вік для прийняття на роботу, та тими, що стосуються віку закінчення обов'язкового навчання. Наразі із 170 держав-

членів Міжнародної організації праці, які ратифікували Конвенцію Міжнародної організації праці № 138, де 44 країни встановили вік для завершення обов'язкової освіти, що перевищує мінімальний вік для прийняття на роботу, який вони визначили при ратифікації. Багато країн також відстають від реалізації зобов'язань, взятих на себе під час ратифікації Конвенцій Міжнародної організації праці № 138 та № 182 щодо публікації або перегляду національних списків небезпечної праці, забороненої для дітей віком до 18 років [44; 263].

Відповідна правова база має супроводжуватися достатньою інституційною спроможністю для її моніторингу та дотримання. Системи інспекції праці залишаються загалом слабкими через обмеженість можливостей та ресурсів. Щобільше, навіть там, де існують системи інспектування, вони рідко досягають перевірки робочих місць у економічних галузях, де зустрічається найбільша залученість дитячої праці. Важливо, щоб правова база поширювалася на інші основні трудові права, такі як свобода асоціацій та ефективне визнання права на колективні переговори, свободу від дискримінації та примусової праці, оскільки дитяча праця та порушення інших основних трудових прав тісно взаємопов'язані. Потрібен також більший прогрес у інтеграції застосування законодавства про дитячу працю з тими, що захищають інші основні трудові права, а саме Декларації Міжнародної організації праці 1998 року про основні принципи та права на роботі та Декларації 2008 року про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, які відображено у Порядку денному для сталого розвитку на період до 2030 року.

Виконання юридичних зобов'язань щодо ліквідації дитячої праці не можливо без політичної мети, а саме: зміцнення законодавчої та політичної бази як основи та керівництва для протидії дитячій праці, реалізація якої передбачає: створення національної правової бази на основі міжнародно-правових стандартів щодо дитячої праці; сприяння ратифікації міжнародно-правових стандартів щодо дитячої праці. Визначення національних списків небезпечних робіт;

забезпечення узгодженості між законами, які регулюють мінімальний вік для роботи, та тими, що стосуються вікового діапазону для обов'язкового навчання у школі; включення проблем дитячої праці до відповідної сфери розвитку, освіти, соціального захисту та інших соціальних політик та програм; посилення систем моніторингу та виконання законодавства про дитячу працю; розширення національної правової архітектури на інші основні трудові права, включаючи свободу асоціацій та право на колективні переговори, а також свободу від дискримінації та примусової праці. [212, с. 11].

За період 2004 - 2014 рр. загалом 59 країн розробили, переглянули або оновили свою законодавчу базу на національному та субнаціональному рівнях, що стосується загалом 194 законів. П'ятдесят сім країн прийняли та впровадили 279 конкретних політик, планів та програм, спрямованих на боротьбу з дитячою працею або найгіршими формами дитячої праці. За досліджуваний період 2004–2014 років Міжнародна організація праці зафіксувала включення проблем дитячої праці до відповідної політики та програм розвитку, освіти, соціального захисту та інших соціальних програм у 46 країнах та у 211 політиках, планах та програмах [217].

Національні закони передбачають правила щодо дитячої праці та винятки щодо того, якою роботою діти можуть займатися. Зосередимось особливо на дослідженні законодавства про працю дітей в Нідерландах, Бельгії, Великій Британії та Україні.

Закон про робочі години 1995 року в Нідерландах впроваджує Директиву ЄС 1994 року, яка забороняє дитячу працю. «Дитину» визначають як особу віком до 16 років, а «праця» містить у собі будь-яку діяльність дитини в комерційному середовищі; таким чином, виключаючи будь-яку діяльність суто приватного характеру. І роботодавець, і батьки, або опікуни повинні забезпечити дотримання заборони дитячої праці, які можуть бути притягнені до кримінальної відповідальності. До заборони виключаються види діяльності, які не мають

стосунку щодо дотримання договірної угоди. Контрактна угода тлумачиться широко і охоплює договірні угоди з батьками.

Закон передбачає винятки в забороні дитячої праці, зокрема, щодо легкої роботи, такої як модні виставки, аудіовізуальні записи та інші легкі, непромислові роботи. Діти від 13 років можуть займатися легкою роботою після уроків; у випадку дітей віком до 13 років інспекція з питань зайнятості може надати відмову на заборону дитячої праці на культурні роботи на прохання роботодавців. Легка робота більше не визначена ані в Законі, ані в підзаконному законодавстві. Водночас законодавство включає дітей, які виступають у телевізійних рекламних роликах. Інформація в законодавстві стосується як фізичного, так і психічного стану дитини; тому певний тиск на продуктивність праці не допускається. У будь-який час діти повинні бути захищені від небезпечних ситуацій та несприятливого впливу на їх фізичний або психічний розвиток [199].

У Бельгії є досить повний набір законодавчих інструментів щодо дитячої праці (до 15 років) та молодіжної роботи (від 15 до 18 або 21 року). Загальний принцип полягає в тому, що забороняється використовувати дитячу працю. Водночас у цього принципу є два винятки: (1) робота, що підпадає під освіту або навчання дитини, і (2) надзвичайно виняткова робота, щодо якої можна отримати індивідуальне обмеження. Останній виняток охоплює, наприклад, дітей, які беруть участь у ролі акторів чи моделей у відео, чи зображеннях, навіть якщо вони служать для рекламних цілей. Якби до цього винятку було включено роботу, яка впливає на дітей, тоді діти мали б користь від ряду засобів захисту. По-перше, це означало б, що організатор такої роботи повинен буде подати заяву про конкретне відхилення від заборони дитячої праці за один місяць до цього. Крім того, організатор повинен переконатися, що діяльність не чинить негативного впливу на дитину, і повинен отримати згоду батька, матері або законного опікуна до початку зйомки або фотосесії. По-третє, якщо дитина все ще підлягає

обов'язковому навчанню, а робота вимагає відсутності дитини у школі, то слід отримати письмову згоду від керівництва школи. Існує також низка умов праці, які повинні бути забезпечені, залежно від віку дитини. Наприклад, існують різні обмеження щодо кількості годин, до яких дітям дозволяється працювати, та обов'язкових періодів відпочинку, яких необхідно дотримуватися. Важливо відзначити, що будь-яка грошова винагорода за працю дитини має бути спрямована на індивідуальний ощадний рахунок на ім'я дитини, до якого дитина зможе отримати доступ після досягнення повноліття. Будь-яке порушення цих правил призведе до кримінальних та адміністративних санкцій для організатора. Проте, фактичне застосування цих правил до роботи з дитиною-інфлюенсером не є простим. Робота дітей-інфлюенсерів відрізняється від звичайної акторської роботи в тому сенсі, що її часто організують у їхньому домашньому середовищі батьки. Тому можна поставити під сумнів, як правила будуть виконуватися і як діти, особливо зовсім маленькі діти, можуть реалізувати свої права на захист за таких обставин [143].

У межах законодавства Великої Британії щодо дитячої праці містять унікальні положення, які можуть застосовуватись до осіб-інфлюенсерів. Подібно до законодавства Бельгії та Нідерландів, існує загальна заборона дитячої праці до 13 років на неповний робочий день. Для роботи повний робочий день існує заборона до досягнення мінімального віку закінчення навчання (до 40 годин на тиждень). Утім заборона дитячої праці має виняток: діти віком до 16 років можуть працювати після отримання ліцензії на виконання робіт в таких сферах, як телебачення, театр та моделювання. Ліцензія на виконання вимагається, якщо дитина не досягла мінімального шкільного віку та бере участь у фільмах, виставах, концертах, за які глядачі платять за перегляд, або «будь-які спортивні події чи модельні завдання, де праця дитини оплачується». Коли дитина береться виступати в ліцензованих приміщеннях, існують вимоги щодо нагляду за дитиною. Хоча робота з дитиною-інфлюенсером рідко проводиться поза домом,

існуюча система забезпечення того, щоб оцінка ризиків для дитячої роботи проводилася відповідним місцевим органом влади, при цьому Закон наголошує як на нагляді, так і на безпеці дитини. Закон зазначає, що режим праці є гнучким і залежить від юрисдикції [374].

Північна Ірландія, наприклад, відмовляється від ліцензійної вимоги, коли в дитини беруть інтерв'ю чи знімають на відео, коли вона бере участь у звичайній діяльності (тобто грається), проте класифікують діяльність, яка будь-яким чином спрямована, як вистава [375].

В Україні відповідно до ст. 188 Кодексу законів про працю України, з метою охорони здоров'я неповнолітніх встановлено віковий критерій 16 років, що дозволяє розпочинати трудову правосуб'єктність. У законодавстві наявні два виключення, де зазначено дві нижні вікові межі, з моменту якого та за яких умов допускається прийняття на роботу: з 15 років неповнолітні можуть бути прийняті на роботу тільки у випадку згоди одного із батьків або особи, що його замінює; з 14 років неповнолітні можуть бути прийняті на роботу тільки у випадку згоди одного із батьків або особи, що його замінює, яким дозволено виконувати легку роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час, дозвіл на працю можуть отримати тільки учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для підготовки молоді до продуктивної праці [38].

У таблиці 3.2. проведено порівняння законодавства про працю неповнолітніх в Нідерландах, Бельгії, Великій Британії та Україні стосовно вікових меж, які надають дозвіл працювати неповнолітнім.

Таблиця 3.2.

**Порівняння законодавства про працю неповнолітніх в Нідерландах,
Бельгії, Великій Британії та Україні**

Вікові межі, які дозволяють працювати неповнолітнім	Нідерланди	Бельгія	Велика Британія	Україна
Від 13 років	Можуть займатися легкою роботою після уроків	Можуть працювати у ролі акторів чи моделей у відео чи зображеннях, навіть якщо вони служать для рекламних цілей	Можуть працювати в сфері телебачення, театр та моделювання	Заборонено працювати
Від 14 років				Можуть працювати лише за згодою одного із батьків або особи, що його замінює
Від 15 років	Будь-яка діяльність в комерційному середовищі	Будь-яка діяльність в комерційному середовищі	Будь-яка діяльність в комерційному середовищі	Будь-яка діяльність в комерційному середовищі
Від 16 років				
Від 18 років				

Примітки: сформовано автором на основі джерела: [199; 143; 374; 38].

Отже, вікові межі які дозволяють працювати неповнолітнім в країнах відрізняються, оскільки національне законодавство встановлює різні вікові межі та види діяльності якими можуть займатися неповнолітні. Таким чином існує праця неповнолітніх яка:

- Повністю заборонена (діти до 15 років). Окрім чітко окреслених випадків: періодична або короткострокова робота в сімейному домашньому господарстві.
- Обмежена (діти віком до 15 років). Як виняток, можуть виконувати певні типи робіт за певних обставин і умов з урахуванням характеру завдань. Така робота не повинна шкодити здоров'ю та розвитку дітей, бути безпечною та не заважати здобуттю освіти.

- Дозволена, під особливим захистом (особи до 18 років). Повинні бути захищені від економічної експлуатації і проти будь-якої роботи яка має ймовірність завдати шкоди їх безпеці, здоров'ю або фізичному, психічному, моральному або соціальному розвитку або поставити під загрозу їх освіту. Умови праці, які підходять до їхнього віку.

Оскільки ЄС має широкий спектр правових та фінансових інструментів для просування та захисту прав дитини. Для ефективного вирішення проблем дітей та забезпечення сталого розвитку ЄС повинен забезпечити послідовне та взаємодоповнення різних інструментів. Політичні діалоги дають можливість обговорювати двосторонні, регіональні та міжнародні питання, що становлять взаємний інтерес, з країнами-партнерами в офіційному режимі та на регулярній основі. Хоча ці діалоги не зосереджені виключно на правах людини, існують механізми, такі як структуровані діалоги, для порушення питань прав людини, включаючи права дитини. Діалоги з прав дитини зосереджені на правах людини. Їх головна мета – дати можливість ЄС поділитися своєю стурбованістю щодо порушень прав дитини з державами-членами, зібрати інформацію та прагнути покращити ситуацію щодо забезпечення правами дитину у відповідній державі-члені.

Окрім діалогів на рівні ЄС, держави-члени також ведуть діалоги на національному рівні з державами-членами. Щоразу, коли відповідні діалоги повинні охоплювати права дитини і, зокрема, сприяти різним системним елементам, які країна повинна зміцнити для реалізації прав дитини, то обговорення мають базуватися на аналізі ситуації з правами дітей у відповідній країні та висвітлювати основні порушення та проблеми, з якими стикаються діти [204].

Заяви та демарші також є ключовими інструментами для підвищення обізнаності про права дитини та міжнародні норми та стандарти щодо їх просування та захисту. Вони можуть надавати можливості для прискорення

імплементатії Конвенції ООН про права дитини та трьох факультативних протоколів до неї. Права дитини також відображаються та вирішуються у Стратегіях ЄС з прав людини та демократії. Представництва ЄС можуть визначити пріоритетні певні питання, і в багатьох стратегіях права дитини виділяються як пріоритетні. Навіть якщо це не так, ЄС визнає, що це важливе питання. Стратегії країн дають можливість глибокого аналізу становища дітей у певній країні, а також виявити потенційні прогалини та необхідні дії та механізми, необхідні для забезпечення захисту прав дитини. ЄС використовує своє двостороннє та багатостороннє співробітництво для просування та захисту прав дитини шляхом взаємодоповнення географічних та тематичних інструментів фінансування ЄС у співпраці з національною владою, ООН, громадянським суспільством та іншими партнерами.

Стратегія «Торгівля для всіх» встановлює амбітний та всеосяжний порядок денний для забезпечення того, щоб економічне зростання йшло паралельно із соціальною справедливістю, повагою до прав людини та високими стандартами праці та навколишнього середовища. Генералізована система преференцій є основним інструментом торгівлі ЄС для сприяння дотриманню основних міжнародних стандартів у галузі прав людини, прав праці, охорони навколишнього середовища та належного управління в країнах, що розвиваються. Він забезпечує односторонній доступ до ринку вразливим країнам, що розвиваються, які зобов'язуються ратифікувати та ефективно виконувати основні міжнародні пакти. Зокрема, Конвенція про права дитини та Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182. Є частиною основних конвенцій, включених до Генералізована система преференцій – це схема, що базується на стимулах та регулярно контролюється з метою підтримки та надихання країн, що розвиваються, на шлях сталого розвитку.

ЄС здійснює заходи заохочення держави-членів:

- Приєднуватися, ратифікувати та дотримуватись та/або впроваджувати та застосовувати відповідні міжнародні чи регіональні документи та стандарти щодо сприяння та захисту прав дитини, зокрема Конвенції ООН про захист прав дитини та її трьох Факультативних Протоколів, Конвенції Міжнародної організації праці № 138 та № 182.

- Переглядати та скасовувати застереження, які держави-члени зробили щодо Конвенції ООН про захист прав дитини та її трьох Факультативних протоколів.

- Сприяти прийняттю та перегляду національного законодавства та відповідних адміністративних вказівок для забезпечення його сумісності з відповідними міжнародними нормами та стандартами щодо прав дитини, зокрема. Огляд має розглядати Конвенцію ООН про захист прав дитини цілісно, а також статтю за статтею, визнаючи взаємозалежність та неподільність прав дитини.

- Переглянути відповідне національне законодавство, що стосується функціонування системи правосуддя та доступу дітей до правосуддя, з метою: заборонити та покарати порушення прав дітей, зокрема в кримінальному законодавстві; забезпечити притягнення до відповідальності винних у порушенні прав дитини; забезпечити рівний доступ усіх дітей до справедливих, своєчасних та ефективних засобів правового захисту для виправлення порушень; розробити зручні для дітей процедури їх залучення до судових процесів, що стосуються розслідування та судового переслідування порушень прав дитини; забезпечити оздоровлення, реабілітацію та соціальну реінтеграцію дітей, чиї права були порушені, та сприяти доступу до служб підтримки потерпілих; розробити альтернативи затриманню дітей, зокрема там, де дітям загрожує велике покарання.

ЄС наголошує на важливості сприяння альтернативному догляду за дітьми та надання їм відповідної підтримки для участі у житті спільноти та доступу до

основних послуг. ЄС пропагує Керівні принципи ООН щодо альтернативної опіки дітям, які окреслюють важливість запобігання розлученню сім'ї та дітей та забезпечення відповідної альтернативної опіки та захисту дітей, позбавлених батьківського піклування, шляхом ретельного визначення їхніх найкращих інтересів. ЄС наголошує на важливості розробки всеосяжних національних стратегій, що ґрунтуються на правах, основою яких є Конвенція ООН про захист прав дитини. Ефективна стратегія має стосуватися становища всіх дітей та всіх прав, що передбачені Конвенцією ООН про захист прав дитини, та розроблятися шляхом процесу консультацій, зокрема з дітьми та молоддю. Особливу увагу слід приділити виявленню та наданню пріоритету маргіналізованим та неблагополучним групам дітей, а також тим, хто перебуває у вразливому становищі, для того, щоб жодна дитина не залишилася поза увагою. Національні плани дій повинні містити реальні та досяжні цілі щодо всього спектру економічних, соціальних і культурних, а також громадянських та політичних прав для всіх дітей [169].

З огляду на те, що трудовим правам приділяється так багато міжнародної правової уваги, варто констатувати, що їх положення необхідні для досягнення цілей національного трудового законодавства: ефективність, рівність, справедливість в інституті праці. Міжнародний захист трудових прав є запорукою успішного функціонування національних режимів трудового права і навпаки внутрішній захист необхідний для забезпечення стабільності міжнародного правопорядку. Без міжнародного захисту у сфері праці внутрішній захист буде неефективним. Нормативне значення міжнародних трудових прав, з цієї точки зору, полягає в їх здатності захищати внутрішні права працівників від міжнародної конкуренції створюючи можливості чесної конкуренції на ринку праці. Конвенції є обов'язковими для тих держав, які їх ратифікували, але чи набувають вони обов'язковості на внутрішньодержавному рівні, залежить від національного законодавства окремих держав.

Кожен як член суспільства має право на повагу до свого життя, особистості. Це право закріплене в універсальних деклараціях ООН. МОП також було прийнято ряд міжнародних стандартів праці які закладають основні трудові права та формулюють конкретні зобов'язання для держав-членів. Ці міжнародні інструменти також включають положення для неповнолітніх працівників. Такі інструменти можна умовно поділити на дві групи: Основоположні конвенції про дитячу працю та відповідні рекомендації до них та Конвенції, присвячені безпосередньо захисту дітей та молоді.

Чим більшою є кількість ратифікації цих Конвенцій та рекомендацій, тим міцніше стає основа для захисту прав неповнолітніх осіб. Крім того, процедури розгляду індивідуальних скарг відкривають нові можливості для захисту порушених прав. ООН, МОП та їх органи, як частина механізмів з прав людини, контролюють виконання зобов'язань державами-учасницями у сфері прав людини та трудових прав зокрема, перетворюючи універсальні норми на інструмент для керівництва та вжиття практичних заходів для досягнення повноцінної можливості для реалізації прав неповнолітніх осіб. Система контролю допомагає впровадженню інструментів та служить стримуючим механізмом раннього попередження порушень для держав, тим самим виступаючи гарантією дотримання прав неповнолітніх осіб.

Важливим питанням також є максимальне наближення законодавства України не тільки до міжнародно-правових норм, що регулюють питання в сфері праці, зокрема із залученням неповнолітніх осіб, а також до законодавства ЄС. Також вважаємо за доцільне використати досвід окремих країн-членів ЄС із метою запровадження позитивних нововведень у національне законодавство, зокрема з питань: умов праці неповнолітніх (включаючи конкретизацію щодо переліку видів робіт на яких дозволено працювати неповнолітнім та обмеження); відповідальності за порушення вимог охорони та безпеки праці неповнолітніх; запровадження системи гарантій неповнолітнім працівникам, зокрема при

працевлаштуванні; визначення ролі законних працівників неповнолітньої особи та їх участь при працевлаштуванні; затвердження Типової форми трудового договору з неповнолітньою особою тощо.

3.2. Роль держави при здійсненні нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю неповнолітніх працівників

Існує ряд механізмів, які були створені для моніторингу, контролю та нагляду за дотриманням законодавства у сфері прав людини. Що стосується прав дітей, то Комітет з прав дитини є органом незалежних експертів, які здійснюють моніторинг виконання Комітетом з прав дитини його державами-учасницями, контролює виконання Факультативних протоколів до Конвенції ООН про права дитини. Усі держави-учасниці зобов'язані подавати Комітету з прав дитини регулярні звіти про те, як реалізуються права дітей. Комітет з прав дитини вивчає кожну доповідь і звертається до держави-учасниці у формі рекомендацій та «прикінцевих зауважень». У 1990-х та на початку 2000-х років Комісія з прав дитини розпочала призначення низки спеціальних доповідачів з конкретних економічних та соціальних прав, включаючи права на освіту, охорону здоров'я, житло та харчування. 19 грудня 2011 року Генеральна Асамблея ООН схвалила третій Факультативний протокол про процедуру повідомлення, який дозволить окремим дітям подавати скарги щодо конкретних порушень їх прав відповідно до Конвенції ООН про права дитини та двох факультативних протоколів [382].

Щодо контролю за дотриманням відповідних міжнародних стандартів праці, регулярними наглядовими механізмами Міжнародної організації праці є Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій [232], Комітет конференції із застосування конвенцій та рекомендацій та Комітет конференції із застосування стандартів. Після того, як країна ратифікує Конвенцію Міжнародної організації праці, вона зобов'язана регулярно повідомляти про

заходи, які вона вжила для виконання Конвенції. Кожні два роки уряди повинні подавати звіти з детальним описом кроків, які вони вжили у законодавстві та практиці для застосування будь-якої з восьми фундаментальних та чотирьох пріоритетних конвенцій, які вони могли ратифікувати, включаючи Конвенції № 138 та № 182 [44; 263].

Щорічний звіт Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій подається до Міжнародної конференції праці, де її перевіряє Комітет конференції із застосування стандартів. Постійний комітет Конференції із застосування стандартів складається з членів уряду, роботодавців та працівників. Він вивчає звіт у тристоронньому середовищі і вибирає з нього ряд зауважень для обговорення. Створення переліку окремих справ враховує кілька критеріїв, таких як, характер конкретної ситуації, серйозність та стійкість недоліків у застосуванні Конвенції Міжнародної організації праці та необхідність географічного балансу. Урядам, зазначеним у коментарях, пропонується відповісти перед Комітетом конференції та надати інформацію про ситуацію, про яку йдеться. У багатьох випадках Комітет конференції робить висновки, рекомендуючи урядам вжити конкретних заходів для розв'язання проблеми або запросити місії або технічну допомогу від Міжнародної організації праці [226].

Щороку Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій публікує також поглиблене дослідження національного законодавства та практики держав-членів на тему, обрану Керівним органом Міжнародної організації праці. Ці загальні опитування створюються на основі звітів, отриманих від держав-членів. Вони дозволяють Комітету експертів вивчити наслідки Конвенцій та Рекомендацій, проаналізувати труднощі, зазначені урядами як перешкоди для їх застосування, та визначити засоби подолання цих труднощів [260].

Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 є фундаментальним міжнародним стандартом щодо дитячої праці, який вимагає

від держав, що ратифікують, «взятися за проведення національної політики, спрямованої на ефективне скасування дитячої праці». Рекомендація № 146 містить вказівки про ряд необхідних заходів для досягнення Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу. Конвенція застосовується до всіх галузей економічної діяльності незалежно від того чи працевлаштовані діти, що дозволяє впроваджувати поступове вдосконалення, зокрема в країнах, що розвиваються, де встановлено нижчий вік для початку працевлаштування дітей. Рекомендація № 146 передбачає зв'язок між мінімальним віком для прийому на роботу дітей та роллю і роботою інспекторів праці у наданні вказівок щодо заходів правозастосування та вирішення питань дитячої праці. Вказівки щодо заходів правозастосування та вирішення питань дитячої праці передбачають: посилення інспекції праці та відповідних служб, шляхом забезпечення спеціальної підготовки інспекторів щодо виявлення зловживань при працевлаштуванні чи роботі дітей та молоді та виправлення таких зловживань; посилення державних послуг для вдосконалення професійної підготовки, що пропонується на підприємствах; акцент на ролі, яку можуть відіграти інспектори у наданні інформації та порадах щодо ефективних засобів дотримання відповідних положень Конвенцій та у забезпеченні виконання міжнародних законів про працю дітей; координація інспекції праці та перевірки навчання для забезпечення економічної ефективності; співпрацю служб управління праці у тісній співпраці зі службами, відповідальними за освіту, навчання, благополуччя та орієнтацію дітей та молоді [44].

Інспекція праці повинна приділити особливу увагу:

- виконанню положень щодо небезпечних видів зайнятості чи роботи;
- запобігання роботі у навчальні години;
- вжиття заходів для полегшення перевірки віку, таких як:

1. підтримка ефективної системи реєстрації народження, включаючи видачу свідоцтв про народження;

2. вимагати від роботодавців зберігати та надавати компетентному органу реєстри чи інші документи, що вказують імена та вік або дати народження дітей та молоді, які працевлаштовані та які проходять професійну орієнтацію чи навчання на своїх підприємствах;

3. видача ліцензій або інших документів дітям та молоді, які працюють на вулиці, у кіосках, у громадських місцях, на роботах, що перебувають у чужих місцях, або за інших обставин, які роблять перевірку документів роботодавців неможливою та які вказують на право на роботу [44].

Конвенція № 182 вимагає від держав-членів, що її ратифікували, скласти перелік забороненої роботи для дітей після консультацій з організаціями роботодавців та працівників. Всупереч вказівкам, наведеним в Конвенції № 182, більшість держав-членів вважають це завдання дуже складним, в результаті чого зараз лише невелика меншість має такий список. Нещодавні консультаційні роботи Міжнародної організації праці запропонували можливі модельні елементи загальних шкідливих чинників та видів діяльності, які можуть бути заборонені для дітей. Наразі вони не мають офіційного статусу, але мають на меті допомогти у встановленні додаткових списків у країнах-членах, що ратифікують Конвенцію № 182 [263]. До можливих модельних елементів загальних шкідливих чинників та видів діяльності, забороненої для дітей, належать: підйом та перенесення великогабаритних і важких предметів; робота на висоті; обслуговування машин, що не охороняються; робота з дуже отруйними, токсичними та шкідливими хімічними речовинами, включаючи канцерогени; робота з азбестом; робота з шкідливим впливом іонізуючого випромінювання; нічна робота; робота в ненормальних умовах спеки, холоду, вібрації та шуму; робота на бійнях; робота зі змішування та застосування пестицидів та їх вплив під час обприскування; робота з вибуховими речовинами, матеріалами та виробами; роботи, що включають вплив сполук свинцю у вигляді газу, пилу або пари, включаючи роботи з фарбами з високим вмістом свинцю; роботи, пов'язані

з виробництвом та обробкою розплавлених металів; робота під водою; глибоководне рибальство; завантаження/розвантаження суден; видобуток речовин та робота під землею; робота з небезпечними та отруйними тваринами; підривні роботи тощо [247].

Стаття 10 Міжнародної організації праці С. 81 передбачає «достатню кількість» інспекторів для виконання необхідної роботи. Оскільки кожна країна призначає інспекторам різні пріоритети виконання заходів, тому немає офіційного визначення «достатньої кількості» інспекторів. чинники, які необхідно враховувати, включають кількість та розмір закладів та загальну чисельність робочої сили [146]. Співвідношення інспекторів на одну робочу силу є єдиним наявним на міжнародному рівні показником. У своїх політичних та технічних консультативних послугах Міжнародна організація праці імплементувала критерії, стосовно кількості інспекторів праці щодо працівників, яка має наблизитися до 1:10 000 у ринковій економіці, 1:15 000 в індустріальній економіці, 1:20 000 у перехідній економіці та 1:40 000 у менш розвинених країнах [172].

Роль держави при здійсненні нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю неповнолітніх працівників є визначальною, оскільки національні законодавчі та політичні межі є ключовим компонентом у будь-якій системі захисту дітей. Інтегрована система захисту дітей вимагає відповідної національної законодавчої бази, яка створює безпечне середовище для дітей. Дана система повинна забезпечити повагу, захист та виконання прав дитини відповідно до принципів та положень Конвенції ООН про права дитини. На додаток до розробки загальних статутів прав дітей, важливо, щоб усі відповідні галузеві закони, такі як освіта, охорона здоров'я та правосуддя, відображали принципи та стандарти ООН. Деякі держави-члени ЄС, такі як Естонія, Ірландія, Мальта, Нідерланди та Словаччина, переглядають або нещодавно розглянули або реструктуризували свої системи захисту дітей, включаючи законодавчі межі.

Не всі держави-члени ЄС розробили консолідований акт, присвячений питанням захисту дітей. Національне законодавство, орієнтоване на певні групи дітей та/або конкретні питання захисту дітей, а також законодавства, що стосуються окремих галузей, не завжди узгоджуються із загальним національним законодавством щодо захисту дітей. У федеральних державах-членах ЄС та в державах з автономними спільнотами, регіональні закони не завжди гармонізовані, що призводить до розбіжностей у доступності та/або доступі до послуг у межах держави-члена ЄС. Фрагментація та обмеження національних правових меж утримують певні групи дітей, які стикаються з особливими проблемами, щодо доступу до деяких прав та отримання належних та якісних послуг: дітей-інвалідів; діти, що належать до етнічних меншин; нелегальні мігранти; діти без супроводу тощо.

Вісімнадцять держав-членів ЄС ратифікували відповідний правовий інструмент, присвячений захисту дітей, а саме закони які стосуються ідентифікації, направлення та оцінювання дітей, які стали жертвами насильства, жорстокого поводження та недбалого ставлення. Нормативно-правові акти містять положення про поводження з дітьми, позбавлених батьківського піклування, які підпадають під охорону держави. У Сполученому Королівстві відсутній спільний правовий документ стосовно захисту прав дітей. Англія, Шотландія, Уельс та Північна Ірландія (Закон про догляд за дітьми 1991 року та Закон про догляд за дітьми (з поправками) 2013 року) розробили власне відповідне національне законодавство у сфері захисту прав дітей. В Іспанії автономні регіони ратифікували та імплементували власний закон у сфері захисту прав дітей, подібним чином вчинили федеральні землі в Бельгії. Федеральний закон Німеччини (Федеральний закон про захист дітей (Bundeskinderschutzgesetz - BKiSchG) та SGB VIII) та Австрії (Акт про захист дітей та молоді (Kinderund Jugendhilfe gesetz, SGB VIII40)) стосується обов'язків щодо захисту дітей, визначаючи загальні межі та ключові принципи для розробки

державних та регіональних законів. В Україні такими нормативними актами на державному рівні виступають: Закони України «Про охорону дитинства», «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей», «Про основні засади молодіжної політики», «Про оздоровлення та відпочинок дітей». У Франції є комплексний Закон № 2007-293 від 5 березня 2007 р., що реформує про захист дітей (Loi No. 2007-293 du 5 Mars 2007 réformant la protection de l'enfance) [321; 102; 84; 100; 101; 98].

В результаті аналізу національних правових документів щодо захисту дітей більш прогресивними та дієвими для імплементації в Україні є:

Закон Чехії «Про соціально-правовий захист дітей» (де органами соціально-правового захисту дітей являються місцеві і районні органи державної влади, до складу яких входять відділи піклування про дітей та молодь, які відповідають за виявлення дітей, котрим необхідно соціально-правовий захист. Органи соціально-правового захисту створюють комісії, які координують результати соціально-правового захисту у певному окрузі, розробляють, оцінюють соціально-профілактичні програми захисту дітей в окремих випадках та надають відповідні висновки); Національна стратегія прав дітей на 2014–2020 роки в Хорватії (пропонується здійснити децентралізацію послуг і забезпечити скоординований та інтегрований підхід на рівні територіальних громад щодо піклування про дітей з інвалідністю та їх сімей; систематично розробляти та надавати послуги піклування про дітей з інвалідністю в територіальних громадах, адаптувати надання послуг до робочого часу батьків; посилити вертикальну та горизонтальну координацію для забезпечення комплексного підходу до надання послуг дітям з інвалідністю та їх сім'ям) та Закон Швеції «Про соціальні послуги» (де соціальна служба реалізує основне завдання створення для дітей безпечного та здорового навколишнього середовища, де особливу увагу приділено дітям з

вадами розвитку. Законом визначено, що всі рішення, які стосуються дитини, мають ухвалюватися виключно в інтересах самої дитини) [71].

Оскільки повноваження будь-якої інспекції праці випливають із національного законодавства, суть ролі та відповідальності інспекторів закладена в Конвенції 1947 (№ 81) Міжнародної організації праці, підтриманій Протоколом 1995 року, який ратифікували понад 130 держав-членів. Конвенція встановлює явний зв'язок між інспекцією праці та дитячою працею у статті 3.1 (а), яка зараховує до числа основних функцій інспекції праці «забезпечення виконання правових положень, що стосуються умов праці та захисту працівників під час їх роботи, такі як положення, що стосуються зайнятості дітей та молоді ...». Конвенція визначає платформу з п'яти ключових принципів для створення та розвитку систем інспекції праці в державах, які її ратифікували: інспекція праці виконує публічну функцію, в якій інспектори здатні працювати незалежно та неупереджено; обов'язковою умовою для ефективної інспекції праці є тісна співпраця між інспекційною службою та соціальними партнерами, роботодавцями та працівниками; щоб інспекція праці була ефективною, необхідно визначити інших відповідних партнерів, таких як технічні інститути, поліцію та пожежну службу, та налагодити співпрацю для надання підтримки на більш складних з технічної точки зору робочих місцях; необхідно робити більший акцент на запобіганні, а не на розслідуванні після нещасних випадків, що є доречним, зокрема, у міру підвищення соціальних стандартів та очікувань; розширити роль та діяльність інспекторів з питань праці до найширшої кількості людей на роботі, крім тих, що охоплюються традиційними відносинами роботодавець/працівник. [146].

Конвенція № 81 про інспекцію праці в промисловості та торгівлі містить у своїх цілях для ефективної інспекції праці такі вимоги:

- повинна бути організована як система (стаття 1), що застосовується до всіх робочих місць, щодо яких передбачені законодавчі положення щодо умов праці та захисту праці дітей, які підлягають обов'язковому виконанню (стаття 2);
- повинна охоплювати базовий набір функцій, таких як години роботи, заробітна плата, безпека, здоров'я, добробут, зайнятість дітей та молоді, та інші пов'язані з цим питання (стаття 3.1);
- інспектори повинні надавати роботодавцям та працівникам інформацію та поради щодо того, як дотримуватись закону, та попередити компетентні органи про будь-які зловживання, які не виконуються у відповідності до чинних законодавчих положень (стаття 3.1);
- повинна перебувати під наглядом та контролем центрального державного органу (стаття 4.1);
- необхідно сприяти ефективній співпраці з іншими державними службами та приватними установами, які займаються охороною праці, а також з роботодавцями та працівниками та їх організаціями (стаття 5);
- інспектори повинні бути державними службовцями, впевненими у стабільності зайнятості та незалежно від змін уряду та неналежного зовнішнього впливу (стаття 6);
- інспектори повинні бути прийняті на роботу виключно з урахуванням їх кваліфікації та належним чином навчені виконувати свої обов'язки (Стаття 7);
- кількість інспекторів має бути достатньою для забезпечення ефективного виконання цих обов'язків, зокрема, щодо кількості, характеру, розміру та становища робочих місць, кількості зайнятих працівників та кількості та складності законодавчих положень, що підлягають виконанню (Стаття 10);
- робочі місця необхідно перевіряти так часто і настільки ретельно, наскільки це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень (стаття 16);

- відповідні штрафи за порушення законодавчих положень, що застосовуються інспекторами праці, та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків мають бути передбачені національним законодавством та нормативними актами та ефективно виконуватися (Стаття 18) [146].

Моніторинг праці неповнолітніх осіб тісно взаємопов'язаний із застосуванням національного законодавства щодо дитячої праці, завданням якого є мобілізація та навчання членів громади для моніторингу дитячої праці та пов'язування моніторингової діяльності з органами місцевого самоврядування та офіційними системами правозастосування, особливо з інспекцією праці, для того, щоб інформація про дитячу працю могла ефективно використовуватися. Спостерігачам слід надати чіткий мандат та повноваження, необхідні для виконання своїх обов'язків, хоча більшість їх ролей передбачає зміну ставлення, а не виконання законів. Такий моніторинг передбачає розробку скоординованого багатосекторного процесу моніторингу, який має на меті охопити всіх дітей, які проживають у певній географічній зоні. Його основна діяльність містить у собі регулярні повторні прямі спостереження для виявлення дітей-працівників та визначення ризиків, яким вони піддаються, направлення цих дітей до служб, перевірка того, що їх вилучили, і відстеження їх після, щоб переконатися, що вони мають задовільний стан [252]. Моніторинг праці неповнолітніх осіб передбачає ідентифікацію дітей на робочому місці та визначення небезпек, яким вони піддаються, та перевірку того, чи вони були відлучені від навчального процесу у школі чи задіяні в позаурочний час. На основі регулярної перевірки моніторинг дитячої праці стає засобом забезпечення того, щоб країна, галузь чи сектор, що перебувають під наглядом, залишалися вільними від дитячої праці. Оскільки комплексний моніторинг дитячої праці охоплює робоче місце, школу, а іноді навіть громаду, це поняття ширше, ніж лише інспекція праці.

Оскільки найбільша кількість порушень застосування праці неповнолітніх осіб зустрічається в неформальній економіці, необхідно також залучити

додаткових партнерів, які мають хороший доступ до домашніх майстерень, ферм, рибальських зон або навіть до тіньового світу незаконних секторів, щоб знайти дітей, яким загрожує експлуаторська робота. Моніторинг призначений для проведення періодичних перевірок, а інспектори праці навчаються, на що звертати увагу при перевірці, і створюються бази даних із метою конкретного документування праці даної вікової категорії працівників [248].

Громадські комітети з моніторингу дитячої праці, як правило, складаються з керівників громад, учителів, організаторів охорони здоров'я, представників відповідних сімей, а іноді з дітьми чи підлітками, звільненими з роботи. Вони здійснюють моніторингові відвідування робочих місць, де ці візити проводяться регулярно і часто разом з офіційними візитами інспекторів праці [252].

Національні органи з прав дітей для проведення незалежного моніторингу в країнах-членах ЄС є різноманітними, але їх об'єднує одна спільна мета – захист та охорона прав, законних інтересів найнезахищеної категорії осіб. Так, в більшості країн таким органом є Омбудсмен у справах дітей (Болгарія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Греція, Ірландія, Італія, Нідерланди) або Парламентський омбудсмен (Данія, Фінляндія). У Франції це Громадський захисник прав, у Німеччині: Інститут прав людини. В Україні діють: Державна служба України з питань праці, Уповноважений Президента України з прав дитини. Інспекції з питань праці дітей в країнах ЄС забезпечують дотримання законодавства з охорони праці, законів про робочий час та захисту молодих та вагітних працівників зокрема, здійснюючи моніторинг ефективності національної системи захисту неповнолітніх осіб. Нарівні з інспекціями праці в країнах-членах ЄС діють і інші інституції, так в Австрії це Адвокатура дітей та неповнолітніх Австрії; Австрійська національна молодіжна рада; в Чехії: Управління з питань міжнародно-правового захисту дітей; в Данії: Соціальні наглядові ради (з 2014 р.); Датський орган з питань робочого середовища; у Франції: Загальна інспекція з соціальних питань; Загальна інспекція судових служб; Місцеві обсерваторії з

питань захисту дітей; у Німеччині: Дитяча комісія Федерального парламенту; Департамент трудового права та охорони праці; в Ірландії: Орган з питань якості медичної інформації; Національний орган з питань прав працевлаштування; Орган з охорони праці; Департамент у справах дітей та молоді. В Іспанії діє: Обсерваторія дитинства; Служба прокуратури у справах неповнолітніх; Управління системою інспекції праці та соціального забезпечення. В нашій країні окрім Державної служби України з питань праці діє також Національна сервісна служба України яка реалізує державну політику у сфері соціального захисту населення, включаючи захист прав дітей та здійснення державного контролю за дотриманням прав дітей [246; 321; 335; 328; 330; 323; 325; 332; 334; 326; 327; 329; 333; 331; 322; 319; 28].

Інспекція з питань праці дітей охоплює всі можливі робочі місця, також у межах державного управління. В австрійському законодавстві в статті 1 Закону про інспекцію праці діяльність органів інспекції не поширюється на самозайнятих працівників та приватні домогосподарства, державні навчальні заклади, робочі місця в межах сфери діяльності церкви та інших релігійних установ (стаття 1 Закону про інспекцію праці); проте Закон охоплює домашню роботу (стаття 3 Закону), а деякі робочі місця охоплюються спеціалізованими службами інспекції праці. В Австрії Інспекція з питань праці дітей бере участь у процедурі ліцензування при створенні нових заводів, яка має право оскаржити видачу ліцензії, щодо якої він висловив заперечення. Інспектори праці є державними службовцями; їх статус регулюється Законом про зайнятість державних службовців 1979 року (Beamten-Dienstrechtsgesetz). Відповідно до австрійського законодавства про державну службу, вони користуються стабільністю зайнятості, якщо результати не є постійно незадовільними (стаття 20 і далі, Закон про зайнятість державних службовців). Австрія використовує систему управління своїми державними службовцями. Усі новоприйняті інспектори проходять перші два роки внутрішнє та зовнішнє навчання, що

містить навчання з юридичних аспектів, з принципів охорони праці та охорони здоров'я, ліцензійного законодавства та процедур, умов праці, методів та процедур інспекції праці. Крім того, інспектори праці проходять постійне навчання з питань відповідного законодавства та аспектів охорони праці. Інспектори праці здійснюють попередні інспекційні відвідування на основі класифікації ризиків підприємств. Значний час витрачається на перевірки в рамках процедур ліцензування нових заводів. Страхові установи Австрії мають право вимагати проведення інспекційних відвідувань, якщо вони вважатимуть це за необхідне, а інспекції праці повинні виконати запит протягом двох тижнів (стаття 21 Закону про інспекцію праці). В останньому випадку інспекторів супроводжуватимуть представники цих установ. У сфері безпеки та гігієни праці інспекційні відвідування запрограмовані у залежності від рівня ризику закладу. Робочі місця оцінюються та класифікуються відповідно до рівня їх ризику. Пріоритети та цілі перевірки встановлюються на основі цієї класифікації. Інформація, зібрана під час планової перевірки, зберігається як вручну, так і в електронній формі, яка містить інформацію про кількість працівників, виробничі процеси, спеціальне обладнання та речовини, що використовуються, залучення інженерів з охорони праці, а також про порушення, зазначені під час перевірок. Електронна інформація про діяльність інспекції праці оновлюється щодня. Як центральний, так і регіональний офіси мають доступ до реєстру. Роботодавці зобов'язані повідомляти Австрійську установу загального страхування про професійні захворювання, нещасні випадки зі смертельним результатом та всі нещасні випадки, що спричиняють відсутність більше трьох днів. Копія звітів про нещасний випадок направляється до компетентного регіонального управління інспекції праці, так само у разі дуже серйозних або смертельних нещасних випадків на виробництві поліція зобов'язана повідомити про це компетентну обласну інспекцію праці. Інспекція праці працює цілодобово через систему

чергування за викликом, за допомогою якої можна зв'язатися з інспекторами праці по телефону [230].

В Ірландії інспектори Національного органу з прав працівників контролюють та забезпечують дотримання певних умов працевлаштування для всіх категорій працівників. Вони відповідають за виконання Закону про виробничі відносини, Закон про захист молодих працівників, Закон про організацію робочого часу, Закон про відпустку по догляду за дитиною, Закон про відпустку по догляду та Закон про надання інформації та консультацій. Інспектори органів з охорони праці забезпечують виконання всіх відповідних законодавчих положень, викладених у законодавстві про безпеку, охорону здоров'я та добробут; заохочують та консультують роботодавців та працівників стосовно навчання з питань охорони праці; формують заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам, небезпечним подіям та травмам на виробництві; надають інформацію та поради з питань безпеки, охорони здоров'я та добробуту. Законодавство з охорони праці застосовується до всіх галузей, включаючи некомерційну діяльність. Інспекції Національного органу з прав працівників можуть бути розпочаті у разі подання скарг у межах кампаній Національного органу з прав працівників щодо дотримання вимог, які зосереджуються на дотриманні вимог у конкретному секторі чи конкретному законодавчому акті, або планових інспекціях. Інспектори проводять як оголошені, так і неоголошені перевірки. Інспектори органів з охорони праці також здійснюють реактивні та проактивні перевірки робочих місць. Реактивні перевірки можуть виникнути після аварії, інциденту чи скарги. Проактивні перевірки можуть бути плановими або цільовими. Інспекторам загалом надається географічна територія, а не конкретна галузь промисловості. Основна ціль інспекторів органів з охорони праці – це профілактика, яка полягає у підвищенні обізнаності роботодавців та працівників щодо їх обов'язків згідно із Законом про безпеку та гігієну праці 2005 року. Щорічно проводяться різні кампанії.

Інспектори проводять конференції та семінари та розробляють Настанови або Кодекси практики в різних сферах. Вебсайт органу з охорони праці містить інформацію та інструменти, які допоможуть роботодавцям впровадити законодавство та зробити робочі місця безпечнішими [249].

Інспекція праці в Німеччині на державному рівні, як правило, охоплює виконання законів про безпеку та гігієну праці стосовно робочих місць у приватному та державному секторі, що також містить контроль організації охорони праці на підприємствах та розслідування нещасних випадків та захворювань, пов'язаних з роботою. Крім того, інспекції праці контролюють законодавство, що стосується робочого часу, охорони материнства, дитячої праці, захисту підлітків та домашньої роботи. Крім того, вони контролюють технічну безпеку машин та перевіряють аспекти безпеки та здоров'я нових виробничих приміщень та установок у межах процедур ліцензування. Регулярно служби інспекції праці відіграють важливу роль у захисті споживачів, здійснюючи нагляд за ринком відповідно до правил ЄС. Крім того, в деяких державах служби інспекції праці також можуть відігравати роль у охороні навколишнього середовища та управлінні екологічною небезпекою. Інспектори праці не дотримуються положень колективних договорів, а також не застосовують законодавства щодо соціального забезпечення та трудових договорів, таких як виплата заробітної плати або звільнення. Залізниці, атомні станції, робочі місця у військових службах та на морських установках не підлягають контролю загальної служби інспекції праці. Для видобутку корисних копалин існує спеціальна інспекційна служба. Робочі місця в державному управлінні також охоплюються певною службою інспекції праці. Наглядний персонал органів страхування від нещасних випадків лише виконує законодавство з охорони праці та охорони здоров'я та підзаконні акти органів запобігання нещасним випадкам, якщо їм не делеговані додаткові повноваження. Інспектори праці здійснюють планові відвідування, вони відвідують у межах

розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та візити на основі скарг. Планові інспекційні відвідування заплановані у залежності від розміру закладу, його обліку нещасних випадків та тип пов'язаних ризиків. Великі підприємства відвідують раз на рік, менші приміщення відвідують через більші проміжки часу [242].

Регіональна дирекція інспекції праці в Італії виконує основну функцію координації та нагляду за роботою, яку виконують інспектори праці під управлінням провінцій, які займаються такими питаннями, як нелегальна робота, примусова робота та торгівля людьми, включаючи дитячу. Інспекція з питань праці діє на всій території країни та забезпечує виконання всіх законів про працю та нормативних актів щодо соціального забезпечення у промисловості, комерції та сільському господарстві. Інспекція з питань праці також відповідає за застосування законодавства про працю у державному секторі та спільно з місцевими органами охорони здоров'я відповідає за питання, що стосуються охорони праці та гігієни населення. Система інспекції праці структурована за територіальною ознакою: DRL (Регіональна дирекція праці), DPL (Провінційна дирекція праці), за винятком автономного регіону Сицилія, департаменти інспекції праці безпосередньо залежать від регіонального адміністративного органу та у сфері охорони праці та безпеки. Відповідно до міністерської директиви від 18 вересня 2008 року Генеральний директорат з інспекційної діяльності спочатку збирає регіональні та провінційні результати моніторингу та планування, а потім розсилає свої циркуляри програм для планування інспекційних візитів. З цією зміною вдалося впровадити інноваційну політику, що ґрунтується на синергії між різними адміністративними наглядовими органами та аналізі динаміки конкретної території [331; 250].

Шведське управління з контролю робочих умов здійснює нагляд за дотриманням законодавства та правил щодо робочого середовища та робочого часу на всіх робочих місцях, у всіх галузях діяльності та формах зайнятості, за

винятком роботи на борту суден. Шведське управління з контролю робочих умов також контролює деякі положення Закону про тютюн та Екологічного кодексу щодо генної інженерії та пестицидів. Метою діяльності Шведського управління з контролю робочих умов є зменшення ризиків поганого здоров'я та нещасних випадків на виробництві та покращення робочого середовища в цілісній перспективі, тобто з фізичної, психічної, соціальної та організаційної точки зору. Нагляд за роботами на борту судна, включаючи цивільні та військові кораблі, здійснює Транспортне агентство Швеції. Існують інші наглядові органи, де сферами спостереження можуть бути однаковими, що іноді може призвести до того, що певні види діяльності перевіряються більш ніж одним наглядовим органом. Попереднє повідомлення про інспекційний візит зазвичай надсилається телефоном або листом, але закон також дає право інспектору прибувати без попередження. Під час перевірки може бути присутнім один або кілька інспекторів. Фактична процедура може змінюватися в залежності від галузі, розміру організації та інших обставин. Найбільш поширеними інспекційними візитами є «звичайні перевірки», де інспектор цілісно бачить робоче середовище, включаючи можливі технічні, хімічні, ергономічні та психосоціальні ризики. «Цільовий нагляд» використовується для інспекцій обмеженої зони ризику і планується заздалегідь у межах конкретного проекту. Під час «двоетапних перевірок» роботодавця просять повідомити інспектора про його уявлення про небезпеку на робочому місці та способи їх усунення. Ця інформація аналізується і лягає в основу розробки інспектором порядку денного для інспекції, що слідує далі. «Макроінспекції» використовуються для перевірки роботодавців, які ведуть бізнес у багатьох підрозділах або на великій кількості географічно поширених робочих місць [335].

В Естонії Інспекція з питань праці діє при Міністерстві соціальних справ та відповідальна за дотримання законодавства про працю. Інспекція з праці поділяється на чотири відділи Департамент робочого середовища, трудових

відносин, комунікацій, фінансів та адміністрації. Департамент робочого середовища відповідає за питання охорони праці та техніки безпеки, а Департамент трудових відносин – за перевірки у сфері трудових відносин. Окрім Інспекції праці, до контролю за робочим середовищем у більш вузькій сфері компетенції залучаються інші органи державного нагляду. Найважливішими органами є Естонська служба технічного нагляду, Естонська рада порятунку, Інспекція охорони здоров'я, Центр радіаційного захисту, Інспекція з виробництва рослин, Адміністрація морського сполучення та Адміністрація цивільної авіації. Основними функціями Інспекції праці є нагляд за дотриманням законодавства, що регулює охорону праці та техніку безпеки, та трудові відносини, інформування широкої громадськості, працівників та роботодавців про небезпеку у виробничому середовищі та вирішення індивідуальних трудових спорів. Інспектори можуть здійснювати п'ять різних видів інспекційних відвідувань: загальні інспекції, де перевіряється відповідність законодавства щодо охорони праці та техніки безпеки, робочого середовища та організації та робочого часу; цільові перевірки, де правила безпеки та гігієни праці перевіряються у конкретних секторах, визначених керівниками місцевих інспекцій праці; огляд нових або реконструйованих будівель; ринковий контроль засобів індивідуального захисту, який здійснюється виробниками та постачальниками; та подальша перевірка, щоб перевірити, чи були внесені необхідні виправлення. Як правило, повідомляється про відвідування, за винятком перевірок будівельних майданчиків і у випадках, коли скаргу було подано до інспекції праці. Ринковий нагляд за засобами індивідуального захисту також проводиться без попереднього повідомлення [328; 238].

Інспектори праці в Люксембурзі несуть відповідальність за забезпечення виконання законодавчих, нормативних та адміністративних положень, що стосуються умов праці та захисту працівників під час виконання ними фахової роботи, таких як положення про години роботи, заробітну плату, безпеку,

охорону здоров'я та добробут, зайнятість дітей та молоді, рівність ставлення між чоловіками та жінками, захист від сексуальних домагань та інші супутні проблеми. Інспектори праці контролюють виконання колективних договорів. Інспектори надають роботодавцям та працівникам інформацію та поради щодо найефективніших способів дотримання законодавства, а також звертають увагу Уряду на прогалини чи недоліки, які не стосуються конкретно чинного законодавства, нормативних чи адміністративних положень. Інспектори також закликають контролювати процес використання певного промислового обладнання, такого як ліфти, котли, посудини під тиском та газові прилади. Інспекція праці та шахт тісно співпрацює з низкою інших державних відомств та установ, зацікавлених охороною праці та безпекою на робочому місці, включаючи Асоціацію страхування від нещасних випадків, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство державної служби та адміністративної реформи, Постійний комітет та організації, призначені Міністром праці та зайнятості для проведення перевірок та розслідувань у своїй галузі знань, включаючи посудини під тиском, ліфти, рівень шуму та виробничу гігієну [329; 253].

В Україні до органів, що здійснюють контроль за дотриманням прав дітей та нагляду за дотриманням законодавства про працю неповнолітніх працівників належать Міністерство соціальної політики України [70], Державна служба України з питань праці [28], Уповноважений Президента України з прав дитини та органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей, які діють на підставі Конституції України. Державна служба України з питань праці під наглядом та контролем Міністерства соціальної політики реалізує національну політику щодо перевірок та забезпечує виконання національного законодавства, що стосується умов праці, зайнятості, безпеки та охорони здоров'я та соціального забезпечення. У країні діють інші інспекції, включаючи Державну комісію України по запасах корисних копалин [26], Державну санітарно-епідеміологічну службу України [27], та Державну інспекцію ядерного регулювання України [25],

під наглядом інших міністерств, які також відповідають за нагляд за умовами праці. Державна служба України з питань праці поділена на п'ять різних відділів, включаючи Департамент контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість, який також структурований у п'ять підрозділів і відповідає за нагляд та дотримання законодавства про працю [261].

Інспекції праці в Данії, Німеччині відповідають за перевірку дотримання законодавства з охорони та безпеки праці, у зв'язку з чим існують інші державні установи або організації, відповідальні за інспекцію інших сфер, для встановлення чи роботодавці виконують свої юридичні зобов'язання перед працівниками. Такі країни як: Бельгія, Чехія, Греція, Італія та Румунія мають єдину інспекцію праці, але у них є дві категорії інспекторів: ті, що займаються соціальним законодавством про працю та інспектори, які відповідальні за охорону та безпеку праці та умови праці. У Франції, Угорщині, Польщі та Іспанії немає конкретної організації інспекторів праці щодо їх повсякденної діяльності, і вони беруть на себе весь спектр компетенцій, передбачених законом. Проведення перевірок у сфері заходів реструктуризації здійснюється тільки в Іспанії, Бельгії та Франції, а у сфері соціального забезпечення □ в Болгарії, Італії, Іспанії, Мальті, Португалії, Швеції та Україні [321; 335; 328; 330; 323; 325; 332; 334; 326; 327; 329; 333; 331; 322; 246; 319; 177; 235; 243; 254; 195; 236; 255; 231; 240; 257; 259].

Нормативно-правове регулювання законодавства про працю неповнолітніх працівників регулюється Кодексом законів про працю України, законами України «Про охорону праці» [103], «Про охорону дитинства» [102], «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» [108], «Про зайнятість населення» [86], та іншими підзаконними нормативно-правовими актами.

Основною проблемою системи інспекції праці в Україні є відсутність повноважень, покладених на українських інспекторів праці, що заважає їм

ефективно виконувати свої функції, а отже, покращувати умови праці, охорону праці та умови ведення бізнесу в Україні. У зв'язку з цим, санкції залишаються важливим елементом для ефективного дотримання законодавства про працю, тоді як інспектори праці можуть накладати санкції, де це доречно, щоб стримувати майбутні порушення [180].

Для того, щоб інспектори праці, здійснюючи свою діяльність та виконуючи свої компетенції, могли ефективно виконувати свою місію, рекомендовано заходи, які сприятимуть ліквідації дитячої праці в Україні. До рекомендованих заходів для Державної служби України з питань праці, які сприятимуть ліквідації праці неповнолітніх в Україні, можливо зарахувати такі:

- Зміцнення системи інспекції праці шляхом усунення обмежень в повноваженнях інспекторів праці проводити непередбачені виїзні перевірки як заздалегідь, так і у відповідь на скарги.
- Забезпечення належної підготовки інспекторів праці, зокрема й навчання з питань торгівлі дітьми.
- Збільшення кількості інспекторів праці для виконання технічних порад Міжнародної організації праці та забезпечення достатньої спроможності інспекції праці вирішувати проблеми застосування праці неповнолітніх.
- Уповноважити Державну службу праці здійснювати стягнення штрафів за прострочення, щоб забезпечити стягнення всіх накладених штрафів.
- Посилення контролю та публікацію даних про кількість розслідувань, обвинувальних вироків та покарань, накладених за кримінальні порушення законодавства про застосування праці неповнолітніх осіб [344].

Отже, необхідно зазначити, що на сьогодні в країнах ЄС створено дієву систему спеціалізованих органів, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудових прав неповнолітніх працівників. Регулятивні інспекції відіграють важливу роль у забезпеченні безпечної та здорової роботи. Незважаючи на визнання таких спільних принципів, структура та функції різних

національних інспекцій, а також їхня позиція в правовій системі, значно відрізняються між різними країнами ЄС. Інспекції зазвичай вважаються або загальними, або спеціалізованими, причому перші мають широкі повноваження, які стосуються питань зайнятості та трудових відносин, включаючи умови праці, здоров'я, безпеку та благополуччя, а останні зазвичай обмежуються охороною праці, безпекою та робочим середовищем.

На практиці інспекція праці як в Україні, так і в країнах ЄС обмежена. Це пов'язано з наявним дисбалансом між ресурсами, які є доступними для інспектування, та завданнями які ставляться перед інспекторами. Національні норми праці часто є дуже складними і політизованими. Хоча найкращим гарантом забезпечення трудових прав працівників є колективна організація та діяльність самих працівників, але держава повинна створювати умови для можливості залучення незалежної інспекції. Завдяки дієвим інспекціям праці реалізується можливість виконувати положення конвенцій МОП та національного законодавства щодо забезпечення дотримання положень трудового законодавства, консультування роботодавців і працівників.

Пріоритетним напрямом діяльності інспекцій праці повинна стати перевірка як промислових, так і не промислових підприємств на виявлення фактів використання праці неповнолітніх працівників, які не досягли мінімального допустимого віку для працевлаштування; інспектування умов праці (заробітна плата, робочий час та інші умови праці) неповнолітніх працівників шляхом посилення взаємодії з правоохоронними органами та громадськими організаціями; перевірка ведення документації, що стосується неповнолітніх працівників, які працюють повний і неповний робочий день залежно від віку такого працівника та професії.

3.3. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Підхід Європейського Союзу до захисту прав дітей розвивався протягом багатьох років під впливом темпів європейської інтеграції, розвитку концепції європейського громадянства, демографічних змін та розширення ЄС. До 1990-х років питання прав дитини були менш актуальними для порядку денного ЄС, і ЄС мав досить обмежену компетенцію у сфері основних прав. Протягом останнього десятиліття права дітей поступово набувають все більшого значення завдяки новим компетенціям, отриманим ЄС у цій сфері.

На сьогодні, з появою соціального порядку денного, зростає стурбованість бідністю та особливими ризиками, з якими стикаються діти, а також приходить усвідомлення першочергової важливості надійного захисту основних прав, права дитини стали на передньому краї європейської політики в останнє десятиліття [188]. Лісабонський договір включив права дитини до Договору про Європейський Союз. Таким чином, права дитини є невід'ємною частиною основних прав, які ЄС та держави-члени зобов'язані поважати в силу європейського та міжнародного права. Юридично найважливішим останнім розвитком на європейському рівні є набуття чинності Лісабонського договору, який встановлює серед цілей Європейського Союзу «захист прав дитини» (стаття 3) та згідно з якою Європейська хартія основних прав набула чинності [342]. Відповідно до статті 24 Хартії, діти «мають право на такий захист та турботу, які необхідні для їх добробуту»; їхні найкращі інтереси мають бути першочерговим чинником у «всіх діях, що стосуються дітей, будь то державними органами чи приватними установами»; і кожна дитина має «право на постійній основі підтримувати особисті стосунки та безпосередній контакт з обома батьками, якщо це не суперечить її інтересам» [148].

Хартія основних прав ЄС є одним із найсучасніших законодавчих інструментів у сфері захисту прав людини, який в одному документі містить

основні права та свободи людини, що охороняються в ЄС, згруповані у шість розділів: гідність; свобода; рівність; солідарність; права та справедливість громадян. Хартія адресована інститутам та органам ЄС та національним органам держав-членів ЄС для їх впровадження в законодавство. Розділ III Хартія основних прав ЄС містить загальні положення про рівність перед законом та заборону будь-якої форми дискримінації, а також більш конкретні положення щодо прав дитини та людей похилого віку, інтеграції осіб з інвалідністю, рівності між жінками та чоловіками та мовної різноманітності [178]. В статті 32 Хартія основних прав ЄС зазначено, що працевлаштування дітей забороняється. Мінімальний вік прийняття на роботу не може бути нижчим за мінімальний вік закінчення навчання без шкоди для таких правил, які можуть бути більш сприятливими для молодих людей, за винятком обмежених відступів. Молоді люди, допущені до роботи, повинні мати належні умови праці, відповідні їх віку, і бути захищеними від економічної експлуатації та будь-якої роботи, яка може завдати шкоди їх безпеці, здоров'ю чи фізичному, психічному, моральному чи соціальному розвитку або заважати їх навчанню [148].

Рамкова директива ЄС відіграє важливу роль, забороняючи дискримінацію за ознаками віку, включаючи як пряму, так і непряму форму вікової статі. Хоча Суд Європейського Союзу загалом прийняв гнучкий підхід стосовно статті 6 Рамкової директиви та сфери обґрунтування дискримінації за віком, у 2 останніх справах наголосили на більш суворий контроль національної практики. Оскільки Суд Європейського Союзу ще не мав можливості розглядати будь-який випадок пов'язаний з дискримінацією працівників-дітей, Суд визначив, що інтереси молодих працівників, зокрема стосовно оплати праці та звільнення, підпадають під сферу захисту Рамкової директиви [182]. Серед видів правової відповідальності за порушення національного законодавства про працю неповнолітніх в країнах-членах ЄС можливо виділити:

- Застосування кримінальних санкцій (Австрія, Болгарія, Чехія, Німеччина, Данія, Естонія, Греція, Іспанія, Фінляндія, Франція, Хорватія, Ірландія, Італія, Нідерланди, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Україна).
- Накладення штрафів на роботодавців (Австрія, Бельгія, Болгарія, Чехія, Німеччина, Данія, Греція, Франція, Хорватія, Угорщина, Литва, Люксембург, Латвія, Нідерланди, Мальта, Польща, Румунія, Швеція, Словенія, Словаччина, Україна).
- Позбавлення волі (Австрія, Бельгія, Болгарія, Німеччина, Данія, Естонія, Греція, Іспанія, Фінляндія, Франція, Хорватія, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Португалія, Румунія, Швеція, Словенія, Україна).
- Блокування банківських рахунків порушника (Бельгія).
- Видання «Повідомлення про вдосконалення» (Кіпр, Естонія, Ірландія)
- Заборона використання робочого обладнання, що загрожує життю (Кіпр, Естонія, Швеція, Словенія).
- Припинення діяльності підприємства (Кіпр, Данія, Естонія, Греція, Франція, Литва, Нідерланди, Португалія, Словенія, Словаччина).
- Призупинення діяльності підприємства (Данія, Італія).
- Позбавлення соціальних пільг (Франція).
- Заборона для компанії брати участь у контрактах і тендерах на державні закупівлі (Ірландія, Португалія).
- Видання «Повідомлення про заборону» (Ірландія).
- Скасування державних субсидій (Угорщина).
- Надання усних та письмових рекомендацій (Люксембург, Мальта, Нідерланди).
- Подання прокурору документацію для притягнення до кримінальної відповідальності роботодавця (Греція).

- Оприлюднення підприємств, що припустилися грубих порушень трудового законодавства (Португалія) [38; 195; 255; 230; 231; 235; 236; 240; 242; 243; 249; 250; 254; 259; 257; 331].

На основі аналізу видів правової відповідальності за порушення національного законодавства про працю неповнолітніх в 21 країні на роботодавців накладаються штрафи та в 19 країнах застосовуються кримінальні санкції стосовно роботодавців та позбавляють їх волі.

За допущення неповнолітнього до роботи без оформлення трудового договору та порушення інших вимог трудового законодавства про працю неповнолітніх в країнах-членах ЄС та Україні передбачена така кримінальна відповідальність та штрафи: Австрія: штраф від 72 до 2180 євро, позбавлення волі до 2-х років. Бельгія: штраф від 60 до 36 000 євро, позбавлення волі від 6 місяців до 3-х років. Болгарія: штраф від 335 до 670 доларів США, позбавлення волі від 6 місяців до 1 року. Німеччина: штраф від 5000 до 25000 євро, позбавлення волі від 6 місяців до 5 років. Данія: штраф від 6 000 до 12 000 доларів США, позбавлення волі до 2-х років. Франція: штраф до 75 000 євро, позбавлення волі від 3 до 5 років. Хорватія: штраф від 9 390 до 15 400 доларів США, позбавлення волі від 3 до 15 років. Україна: штраф від 20 до 1920 доларів США, позбавлення волі до 2-х років. У таких країнах як Кіпр, Чехія, Угорщина, Ірландія, Литва, Словаччина відсутня кримінальна відповідальність у вигляді позбавлення волі [38; 195; 255; 230; 231; 235; 236; 240; 242; 243; 249; 250; 254; 257; 259; 313; 331; 346; 369; 370; 371; 372; 347; 348; 349; 350; 351; 352; 353; 354; 355; 356; 357; 358; 359; 360; 361; 362; 363; 364; 365; 366; 367; 368].

За дотриманням законодавства про працю відповідають органи Інспекції з питань праці дітей в країнах світу, які забезпечують належну перевірку роботодавців, стосовно дотримання законодавства з охорони праці, законів про робочий час та захисту праці дітей.

В Австрії в разі серйозного порушення інспектори праці можуть розпочати адміністративне переслідування без попередження. Якщо компетентний орган вирішить не виконати запит, інспекція праці може оскаржити це рішення. У разі нещасного випадку зі смертельним результатом, який може бути спричинений порушенням закону, інспекція з питань праці повинна повідомити про це прокуратуру, яка розпочне кримінальне переслідування. У разі недотримання роботодавцем встановленого інспектором праці певного терміна щодо усунення виявлених порушень законодавства. Якщо роботодавець не виконує вимоги, інспекція праці розпочинає процедуру адміністративного переслідування, і компетентний орган повинен відреагувати протягом двох тижнів. В цьому випадку інспекція з питань праці є стороною і має право оскаржити рішення органу адміністративної прокуратури. Цей орган повинен заслухати інспекцію праці, якщо він не бачить достатніх правових підстав для продовження судового переслідування або якщо він хоче накласти санкції, які залишаються поза очікуваннями інспекції праці [230].

В Ірландії Інспектори органів з охорони праці можуть вживати різні дії, якщо спостерігаються законодавчі порушення або існує ризик серйозних травм. Вони можуть:

- видати Директиву про вдосконалення, і роботодавець повинен відповісти планом покращення;
- видавати Повістку про вдосконалення з вимогою усунути порушення у певний період часу;
- видати Повістку про заборону, якщо інспектор вважає, що діяльність може спричинити ризик серйозних травм для будь-якої особи;
- видати Інформаційну повістку, яка вимагає від особи надати до органу з охорони праці будь-яку зазначену інформацію;
- розпочати провадження у районному суді;

- підготувати докази, щоб прокуратура могла розпочати провадження за обвинуваченням для розгляду в окружному суді;

- звертатися до Вищого суду з проханням отримати проміжний наказ про обмеження або заборону трудової діяльності на частині або на всьому робочому місці.

Інспектори Національного органу з прав працівників можуть вжити одну або декілька з таких дій: надіслати лист роботодавцю з проханням виправити порушення; передати справу до Юридичної служби для судового переслідування; провести подальшу перевірку [249].

Інспектори праці в Німеччині можуть давати поради, видавати усні розпорядження про усунення порушень чи письмові попередження роботодавцям. У разі недотримання деяких законів, що стосуються охорони праці, інспектори праці можуть видавати повідомлення про покращення діяльності, накладаючи розумну затримку робочого процесу для усунення виявлених порушень. У разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників інспектори праці можуть накладати заходи з негайним виконанням. Ці заходи необхідно виконувати негайно, оскільки апеляція не має відкладної дії. Інспектори можуть накладати на роботодавця адміністративні штрафи, щоб вимагати подальших заходів для вирішення накладених правопорушень (стаття 22 Закону про охорону праці). Інспектори праці можуть накладати штрафи на роботодавців та працівників (від 5000 євро до 25000 євро) у разі недотримання введених заходів, які мають негайну виконавчу силу (ст. 25 Закону про охорону праці). У разі повторного невиконання накладених постанов або навмисного заподіяння неминучої небезпеки для здоров'я та життя працівників, кримінальна санкція може також включати позбавлення волі (стаття 26 Закон про охорону праці). У рідкісних випадках, особливо коли існує припущення про кримінальне правопорушення, справа передається прокурору. Однак інспекції праці дуже рідко отримують інформацію про подальші дії, проведені останніми [242].

Інспектор праці в Італії має право розпорядитися про негайне припинення роботи відповідно до ст. 14 Законодавчого декрету № 81 від 2008 р. До нещодавніх правових змін таке право призупинення здійснювалося лише для будівельної сфери (ст. 36-біс, Закон № 248 від 2006 р.). Протягом наступних років (відповідно до ст. 5 Закону № 123 від 2007 р.) призупинення робочої діяльності інспекторами праці було переглянуто, шляхом імплементації в дію Зведеного тексту з питань безпеки праці (Закон № 81 від 9 квітня 2008 р.), яка з 15 травня 2008 року поширює такі повноваження на всі галузі економіки. Передумовою для введення цього заходу є наявність незадекларованих працівників у відсотках, що дорівнює або перевищує 20% усіх працівників на робочому місці. Невиконання умов карається позбавленням волі на строк до шести місяців. Порядок призупинення діяльності може бути недійсним, коли роботодавець усуне порушення, виявлені інспекторами праці, та виплатить штраф у розмірі 2500 євро на додаток до інших санкцій [331; 250].

Національне законодавство Кіпру надає інспекторам право:

- 1) заходити у всі приміщення, де проводиться робота без попереднього повідомлення;
- 2) проводити розслідування нещасних випадків або небезпечних подій;
- 3) видавати "Повідомлення про вдосконалення робочого процесу", що накладають вимоги щодо встановлення відповідності нормам законодавства протягом певного періоду часу;
- 4) видавати «Повідомлення про заборону», що забороняє використання приміщень, заводу чи робочого місця або здійснення діяльності, яка може піддавати серйозному ризику безпеку та здоров'я працівників та/або громадськості, доки цей ризик не буде усунутий або знижено до прийняттого рівня для інспектора;
- 5) проводити провадження у суді проти роботодавців чи інших осіб, відповідальних за будь-яке порушення положень законодавства;

б) вимагати ухвали суду щодо небезпечних умов та практики, щоб заборонити використання машин, робочих місць та роботи заводу до усунення ризику.

Крім того, інспектори можуть надсилати роботодавцям обов'язкові листи, в яких вони пояснюють порушення, виявлені під час перевірки, і в яких вони вимагають від роботодавців вжити коригувальних заходів протягом визначеного терміна, проте листи не мають юридичного статусу «Повідомлення про вдосконалення». Адміністративні штрафи не передбачені чинним законодавством Кіпру [235].

Якщо під час перевірки на підприємстві спостерігається недотримання трудового законодавства Греції, власнику або законному представнику дається п'ятиденний термін для підготовки документа, що пояснює причини скоєних правопорушень. Якщо інспектори праці не вважають його виправдання адекватним, вони накладають штрафи. Штрафи становлять від 500 євро до 50 000 євро (закон № 3672/2009), залежно від сили правопорушення та розміру компанії. Немає списку, в якому вказується точна сума за кожне правопорушення, тому розмір штрафу вирішують інспектори праці у співпраці зі своїм начальником. Остаточне рішення приймає начальник. Потім документи надсилаються до дирекції, яка передає їх до казначейства. Коли Казначейство повідомляє порушників про накладений штраф, вони повинні звернутися до відділу казначейства, щоб сплатити його. Дирекція має право збільшити або зменшити розмір штрафу, але це зазвичай не відбувається. Правопорушники мають право подати апеляцію до суду протягом 60 днів. Якщо вони вирішили подати апеляцію, вони повинні сплатити 20% штрафу наперед. Тоді від рішення суду залежить, сплачувати їм штраф чи ні. Крім накладення штрафів, інспектори мають повноваження подавати до скарги до кримінального суду у разі серйозних правопорушень. Однак через затримки судової системи у розгляді справ інспектори вважають за краще просто накладати штрафи [243].

В Нідерландах Інспекція з питань праці втручається, коли під час перевірки або розслідування буде виявлено одне або кілька порушень. Залежно від законодавства, яке було порушено, і серйозності порушення, Інспекція з питань праці вживатиме заходи або санкції, які різняться за ступенем тяжкості, такі як: усний коментар; винесення офіційного попередження; видача наказу негайно припинити діяльність; накласти адміністративний штраф; оголосити офіційний звіт (відповідно до кримінального законодавства) та оголосити про накладення штрафу (щодо виплати нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати). За винятком випадків, коли були зроблені коментарі Інспекція з питань праці завжди письмово підтверджує заходи, які має вжити роботодавець. Інспекція з питань праці проводить випадкові перевірки під час наступної перевірки, щоб перевірити, чи були вжиті необхідні заходи. Якщо не було усунуто правопорушення, будуть введені більш жорсткі санкції [254].

У Фінляндії чинне законодавство дозволяє особам у віці від 15 до 18 років укладати чинний трудовий договір, якщо робота не перериває обов'язкову освіту. Він передбачає, що працівники віком від 15 до 18 років не можуть працювати після 22:00. або в умовах, що становлять загрозу для їхнього здоров'я та безпеки, які Міністерство соціальних справ та охорони здоров'я визначає як роботу з механічними, хімічними, фізичними чи біологічними небезпеками або фізичними навантаженнями, які можуть виникнути в результаті підйому важких вантажів. За порушення правил дитячої праці передбачено покарання у вигляді позбавлення волі на строк до 12 місяців. Міністерство економіки та зайнятості ефективно виконувало правила дитячої праці, тому відсутні скарги щодо дітей, зайнятих роботою поза встановленими законодавством параметрами [195].

В Чехії уряд схвалив проект Закону про соціальний та правовий захист дітей та планується внести зміни до Закону № 200/1990 щодо дрібних правопорушень таким чином, що зайнятість дитини фізичною працею, несумісною з її фізичним та психічним розвитком, також розцінюватиметься як

правопорушення, де такі злочини каратимуться штрафом від 362 євро до 72 375 євро [236].

В Угорщині у випадках порушень інспектори праці мають право запропонувати накласти штрафи компетентному керівнику регіональної інспекції праці. За законом вони навіть зобов'язані пропонувати санкції за певні види порушень. Керівники обласних інспекцій праці накладають штрафи за поданими пропозиціями. Для забезпечення дотримання законодавства інспектори можуть здійснювати подальші візити, щоб перевірити, чи роботодавці виконали свої зобов'язання, як того вимагає повідомлення про покращення. У випадках, коли роботодавці не сплатили штрафні санкції, інспектори мають право ініціювати стягнення прострочених сум. Оскільки заборгованість вважається державною заборгованістю та стягується, так само як і податки, вони можуть звернутися за допомогою податкових органів для забезпечення сплати штрафів. Щодо менш серйозних порушень, інспектори можуть просто видати повідомлення про обов'язкове покращення та звернути увагу роботодавців на сферу недотримання [255].

Дві інші країни Східної Європи надають інспекторам дискреційні повноваження. Однією з них є Молдова, де новий Закон про безпеку та гігієну праці № 186/2008 надає інспекторам дискреційні повноваження при накладанні санкцій [251]. Те саме стосується Албанії, де стаття 31 Закону № 9634 про інспекцію праці та Державну інспекцію праці проголошує, що санкції, включаючи попередження, штрафи та припинення діяльності, які не дотримуються законодавства і вже були попереджені або покарані за попереднє порушення, є на розсуд інспекторів. Однак це рішення потребує підтвердження Генеральним інспектором протягом 48 годин. Якщо рішення не оскаржується, воно набуває чинності у судовому порядку [255].

У Республіці Північна Македонія інспектор з охорони праці виявляє безпосередню загрозу життю чи здоров'ю працівників, він або вона повинні

призупинити частину або всю діяльність підприємства до усунення порушень. Інспектори праці також можуть призупинити діяльність, якщо виявлять одну з таких умов: хтось працює нелегально; роботодавець не сплачує соціальні внески або мінімальну заробітну плату; роботодавець не виплачував заробітну плату протягом трьох місяців; роботодавець не дотримується робочого часу або не веде електронний облік робочого часу та надурочних годин. У разі недотримання законів про робочий час, призупинення роботи може тривати до семи днів. Якщо буде виявлено, що роботодавець повторив порушення, може бути накладено відсторонення на строк до п'яти років [255].

У Чорногорії інспекція з питань праці (включаючи інспекторів з охорони праці та інспекторів трудових відносин) може призупинити діяльність або припинити роботу у випадках серйозного ризику для здоров'я та безпеки працівників або серйозних порушень законодавства про працю. У деяких конкретних випадках, таких як недоліки або порушення, що караються тимчасовим відстороненням від роботи, інспектори з охорони праці можуть наказати роботодавцю тимчасово призупинити роботу до вирішення проблем [387].

У Вірменії інспектори праці не можуть безпосередньо розпорядитися про припинення діяльності, вони повинні спочатку звернутись за погодженням до начальника інспекції щодо будь-якого тимчасового відсторонення [229]. У Болгарії Генеральна інспекція праці може за власною ініціативою або за пропозицією профспілки розпорядитися про припинення діяльності у разі неодноразового невиконання роботодавцем зобов'язання укласти письмовий трудовий договір [387].

Законодавство Франції надає інспекторам праці право звертатися до судді за надзвичайними обставинами, тобто за наявності серйозних ризиків для охорони праці та здоров'я; нещасні випадки на виробництві; коли роботодавці не подали на вимогу законодавства декларацій або гарантій роботи; або якщо

роботодавці порушують закони про недільний відпочинок. У більшості випадків інспектори праці не можуть припинити трудову діяльність без попереднього звернення до суду. Однак французькі інспектори можуть наказати тимчасово припинити діяльність, коли вони виявлять неминучий ризик падіння з висоти, обвалення конструкції на будівельному майданчику або серйозної хімічної небезпеки. Процедура припинення діяльності часто використовуються інспекторами праці, коли вважається, що існує безпосередня і серйозна загроза для безпеки та здоров'я працівників на робочому місці. У межах реформ, здійснених у режимі трудових санкцій у Франції, були запропоновані зміни до кримінального законодавства для посилення суворості кримінальної санкції, особливо за тяжкі порушення. Французькі судді можуть змінювати санкцію в певних законодавчих межах, залежно від ставлення порушника та обставини правопорушення, включаючи тяжкість порушення. Водночас немає жодного судового права при встановленні санкцій за повторні порушення, які суворо регулюються законом. Це також має місце у ситуаціях, коли було декілька порушень трудового законодавства щодо одного і того ж працівника, або коли санкція множитья відповідно до кількості постраждалих працівників. Законодавство Франції передбачає, що при повторних порушеннях закону про тимчасовий режим роботи, штраф може бути вдвічі більший від початкової суми, а суд також може засудити до шести місяців позбавлення волі [240].

У Бельгії роботодавці та працівники зобов'язані співпрацювати у розслідуваннях, які проводять інспектори праці під час своїх візитів. Якщо інспектори зіткнулися з будь-яким втручанням у розслідуванні, вони можуть скласти офіційний звіт та передати його прокуратурі. У таких випадках можуть бути накладені штрафні санкції (мінімальні штрафи за кримінальним законодавством складають 2500 євро), а також значні адміністративні штрафи можуть бути накладені за відсутності рішення прокуратури [231].

У Європі деякі країни встановили специфічні форми співпраці між інспекцією та судовими органами з метою забезпечення ефективності дій інспекції. В Іспанії планом дій щодо впровадження та реалізації іспанської стратегії безпеки та гігієни праці на робочому місці були створені спеціальні інспектори в кожній автономній громаді, відповідальні за моніторинг трудових порушень, особливо з питань охорони праці. Ці інспектори співпрацюють безпосередньо з профспілками та судовими органами, особливо щодо виконання зобов'язань щодо охорони безпеки та здоров'я, якщо роботодавець, як стверджується, допустив порушення. Прокурори працюють разом з профспілками та інспекторами, особливо щодо порушень, пов'язаних із запобіганням ризикам для безпеки та здоров'я. На практиці прокурори повинні повідомляти інспекційну службу при відкритті будь-якого кримінального провадження, яке має наслідком зупинення адміністративного провадження. Суд також зобов'язаний надати інспектору всі відповідні судові документи, включаючи заяви свідків. Існує положення про періодичні зустрічі між судовою владою та інспекцією на національному та регіональному рівнях [259].

У Франції при Генеральному управлінні праці було створено моніторингове агентство для моніторингу судових розглядів, що впливають із дій інспекції. Він не лише збирає інформацію, що стосується адміністративних та кримінальних проваджень, але також керує процесом співпраці з Міністерством юстиції, з метою забезпечення кращого контролю за кожною справою [240]. У Бельгії система Шеор, яка використовується інспекторами праці, має внутрішні та зовнішні бази даних, що містять дані із судової практики трудового законодавства. У деяких країнах судова та адміністративна системи є інтегрованими [231].

В Австрії поряд з адміністративними провадженнями, які спираються на спеціальні трибунали та залучають інспекцію, також існують паралельні провадження щодо порушень кримінального кодексу. Завдяки цьому процесу

розпочинається провадження, коли інспектор праці подає документи та звіти до Департаменту кримінальних розслідувань або Департаменту прокуратури. У будь-якому випадку суди повинні інформувати служби інспекції про припинення або завершення будь-якого провадження, хоча не обов'язково про рішення суду [230].

У Португалії існують різні засоби неформальної співпраці інспекторів, що ґрунтуються на спільному навчанні, спільних публікаціях та зустрічах або використанні спільних засобів [257]. В інших країнах, таких як Греція, інспектори мають право переслідувати порушників у кримінальному суді за серйозні правопорушення. Водночас через затримки в судовій системі інспектори часто вважають за краще накладати штрафи [243]. У Франції інспектор вважається представником судової влади у певних конкретних та невідкладних справах [240].

В інших країнах ЄС інспекторів викликають як свідків, хоча і не як юристів, тоді як обидві ці ролі визнаються в Іспанії [259]. У деяких європейських країнах інспектори праці можуть безпосередньо накладати кримінальні санкції. Наприклад, в Албанії можуть бути накладені кримінальні санкції, якщо порушення спричиняє смерть або серйозну шкоду працівникові [255]. Інспектори з питань праці в таких країнах, як Македонія та Чорногорія, можуть подавати справи до прокуратури лише у разі передбачуваного злочину порушення [255; 387].

В США кримінальні покарання щодо дитячої праці обмежуються максимальним шестимісячним ув'язненням, але лише після другого обвинувального вироку, і за кожне засудження передбачено максимальне грошове покарання у розмірі 10 000 доларів США. Громадянські грошові штрафи, з іншого боку, можуть бути нараховані у розмірі, що не перевищує 10 000 доларів США за кожного працівника, який став предметом порушення дитячої праці.

Крім того, роботодавці підлягають сплаті адміністративного грошового штрафу у розмірі 50 000 доларів США за кожне порушення, що сталося після 21 травня 2008 року, що спричинило смерть або серйозну травму будь-якого неповнолітнього працівника – таке покарання може бути збільшено вдвічі, до 100 000 доларів США, якщо встановлено, що порушення було навмисним або повторюваним. Коли нараховується грошовий штраф у цивільному порядку, роботодавці мають право подати апеляцію на рішення протягом 15 днів з моменту отримання повідомлення про такий штраф. Коли подається апеляція, він направляється до судді з адміністративного права для розгляду та визначення того, чи є покарання належним. Кожна зі сторін може оскаржити рішення судді з адміністративного права до Адміністративної ради Департаменту праці. Якщо протягом 15 днів не буде подано апеляцію, штраф стає остаточним [345].

З 1 червня 2010 року Міністерство праці США збільшило мінімальні штрафи, які можуть бути накладені на роботодавців, які незаконно працевлаштовують дітей віком до 14 років, до 8000 доларів США за неповнолітніх (від 850 доларів для несільськогосподарських роботодавців та 1150 доларів для роботодавців у сільському господарстві). Штраф за незаконно працевлаштованих осіб у віці 12 або 13 років було підвищено до мінімум 6000 доларів на працівника (з 850 доларів для роботодавців, які не працюють у сільському господарстві, та 1025 доларів для роботодавців у сільському господарстві). Максимальне покарання за незаконно працевлаштованих дітей віком до 14 років становить 11 000 доларів США за неповнолітнього [343; 343].

Штат Каліфорнія передбачає два види цивільних покарань за порушення законодавства про дитячу працю, Клас А та Клас В. Порушення класу А є більш серйозними і, як правило, передбачають роботу неповнолітніх у небезпечних професіях. Порушення класу А включають порушення Кодексу законів про працю, а саме: виробництво та зайнятість неповнолітніх, небезпечна діяльність, восьмигодинний день та будь-які інші порушення, які становлять безпосередню

небезпеку для неповнолітніх працівників або істотну ймовірність того, що внаслідок цього настане смерть або серйозна фізична травма. Порушення Кодексу законів про працю, а саме розділу про робочий час у третій або наступних випадках також є порушенням класу А. Порушення класу А тягнуть за кожне порушення штраф у розмірі не менше 5000 доларів і до 10 000 доларів США. Порушення класу В зараховують до порушення Кодексу законів про працю, а саме дозволів на роботу, роботу в індустрії розваг та інші порушення, які мають пряме чи безпосереднє відношення до здоров'я та безпеки неповнолітніх працівників, крім порушень класу А. Порушення Кодексу законів про працю, а саме розділу про робочий час є порушенням класу В у розмірі 500 доларів США за перше порушення та 1000 доларів США класом В за друге. Порушення класу В передбачають цивільні штрафи не менше ніж 500 доларів та до 1000 доларів США за кожне порушення [149].

В Європейському Союзі держави-члени зазвичай використовують комбінацію кримінальних та адміністративних санкцій. Адміністративні санкції є переважним методом в Австрії, Данії, Німеччині, Італії, Литві, Нідерландах, Португалії, Словаччині та Іспанії. До 2004 року Нідерланди розглядали порушення Закону про умови праці як кримінальні правопорушення, але відтоді перейшли на адміністративно-правовий підхід до порушень трудового законодавства, який передбачає надання інспекторам права накладати санкції на місці. Ця зміна сталася через те, що справи припиняли через перевищення встановлених законом обмежень щодо судового переслідування через велику завантаженість судів та відставання у справах. Тому кримінальним законодавством розглядаються лише серйозні справи, пов'язані з нещасними випадками на виробництві або повторними злочинами. Така подібна практика і в Данії, де Закон про накладення штрафів від 2002 р. надає Управлінню з питань навколишнього середовища повноваження виписувати адміністративні штрафи без судового рішення [387].

В Італії санкції з питань трудового законодавства мали переважно кримінальний характер, але законодавчі реформи 1980-х та 1990-х років змінили цей підхід. На сьогодні більшість трудових санкцій в Італії впливають з адміністративного законодавства. Кримінальне законодавство досі відіграє роль у судовому переслідуванні серйозних порушень стандартів охорони праці, а адміністративні штрафи застосовуються переважно для несплачених внесків на соціальне страхування. Поточна політика в Італії, заснована на директиві Міністерства праці 2008 р., полягає у застосуванні санкцій лише у випадках, коли це має суттєві наслідки для умов праці чи захисту працівників, а не застосовувати санкції для покарання за «офіційні» порушення [147; 194].

При проведенні інспекцій з питань охорони праці та охорони здоров'я у Великій Британії немає положень про адміністративні заходи у вигляді накладення штрафів, але в деяких випадках у роботодавців можуть бути скасовані або обмежені дозволи чи ліцензії. Ще однією характеристикою адміністративних заходів з питань охорони праці, охорони здоров'я та безпеки праці є вручення двох типів повідомлень, «повідомлень про вдосконалення» та «повідомлень про заборону» [273]. Повідомлення про вдосконалення видаються або за порушення Закону про безпеку та гігієну праці, або для роботодавців, які допустили порушення в минулому, коли існує ймовірність повторного вчинення того ж порушення. У цих сповіщеннях зазначається зміст порушення (або його можливість) та причини інспектора для прийняття такого рішення, а також надається керівництву вказівка щодо покращення відповідних умов праці. З іншого боку, повідомлення про заборону є директивами щодо призупинення діяльності та видаються, коли конкретна підприємницька діяльність завдає серйозної шкоди. Якщо підприємства не виконують директиви в будь-якому з цих повідомлень то порушується кримінальне провадження [262].

Правоохоронна діяльність Франції переважно ґрунтується на режимі кримінальних санкцій, хоча низка адміністративних санкцій передбачена

підпорядковуванням міністру праці та органам регіонального управління з питань праці. Попри це, самі французькі інспектори праці рідко мають прерогативу прямо накладати адміністративні санкції. У деяких країнах, де діяльність інспекції праці зосереджена переважно на безпеці та гігієні праці, санкції застосовуються лише в крайньому разі. Частіше інспектори праці мають право використовувати накази про перевірку чи дотримання вимог та видавати обов'язкові заборони у випадках, коли повідомлення про відповідність вимогам було проігноровано [240].

У ЄС рівень штрафів із трудового законодавства значно різниться між державами-членами залежно від типу та серйозності порушення, повторення порушення та характеру порушника (тобто фізичної чи юридичної особи). Щоб штрафні санкції мали стримуючий ефект, розмір штрафів також повинен бути пропорційним порушенню та постійно регулюватися, щоб не відставати від інфляції. Деякі країни встановлюють штрафи, які можуть бути скориговані лише за допомогою нового законодавства. В інших країнах штрафи індексуються відповідно до набору об'єктивних критеріїв (наприклад, рівні мінімальної заробітної плати, податкові категорії, інфляція тощо), які дозволяють здійснювати автоматичне коригування.

У ЄС 27 держав-членів застосовують різноманітні адміністративні та кримінальні санкції, що застосовуються двома різними повноваженнями виконавчої та судової влади. Необхідність координації різних правових та адміністративних режимів є викликом, що ускладнюється тим, що в ЄС поки що немає правової бази для визнання адміністративних санкцій через кордони спільнот. Оскільки рівень санкцій у сфері охорони праці значно відрізняються в країнах (від 55 євро до 819 780 євро) залежно від законодавства кожної держави-члена та серйозності порушення. Відповідно, співпраця між відповідними національними органами у процедурах санкцій (повідомлення, відвідування судових процесів у ролі свідків тощо) є питанням взаємодопомоги, яка потребує

юридичного роз'яснення на рівні ЄС. Звісно, штрафи, накладені судовими органами, можуть бути виконані транснаціонально [157].

Таким чином, транскордонне запровадження санкцій з питань трудового законодавства в ЄС залишається в юридичній перспективі. В ЄС було вжито декількох заходів для подолання існуючих проблем транскордонного законодавчого забезпечення, таких як збільшення двосторонньої (національної та регіональної) співпраці інспекційних органів щодо стандартизації правил, документації та встановлення заходів для покращення виконання трудового законодавства.

Щобільше, у багатьох країнах є прогалини у їхньому трудовому законодавстві, що призводить або до неповних, або до неадекватних норм санкцій, а також до неясних вказівок щодо того, як застосовувати цей закон. Коли штрафи встановлюються занадто низькими або занадто високими, без урахування тяжкості чи повторного характеру порушення, або не індексуються автоматично до рівня інфляції, існує ризик, за відсутності інших регулярних законодавчих змін, що система стримування штрафами стане неефективною.

Крім того, до законодавства не включені інші додаткові штрафні санкції, такі як загроза закриття підприємств у разі серйозної небезпеки, або скасування у разі порушення привілеїв або дозволів, які доступні для підприємств. У випадку доступності вносити правки стосовно санкцій інспекторами праці до законодавства, цей процес сприяв би пошуку найефективніших санкцій для запровадження зміни поведінки роботодавця. Крім того, коли правила виконання санкцій призводять до тривалих, громіздких або дорогих процедур, ефективність та авторитет санкцій ще більше підривається. Інспекторам праці потрібні відповідні законодавчі повноваження, щоб мати можливість накладати санкції. У багатьох країнах санкції можуть бути накладені лише за допомогою адміністративного процесу, який залишає інспекторам мало свободи для розсуду.

Визнаючи необхідність забезпечення належних гарантій для запобігання неетичному використанню повноважень інспекторів, то їм слід надати реальні та ефективні законні повноваження щодо виконання законодавства, за яке вони відповідають. Крім забезпечення належних повноважень та інституційної спроможності, інспектори праці також вимагають достатніх знань та підготовки, щоб належним чином виконувати свою контролюючу та санкційну роль. Зокрема, інспектори повинні знати, як чітко і послідовно виконувати розпорядження про дотримання вимог, щоб роботодавець був достатньо поінформований про те, що потрібно для вирішення встановленого правопорушення на підприємстві.

Інспекторам праці також важливо знати, як подавати справи до прокуратури (де це можливо), оскільки нерідкі випадки, коли справи відкладаються або припиняються через неправильно заповнені документи судового реєстру. Крім необхідності створення надійної правової бази та належним чином уповноважених та підготовлених інспекторів праці, належне функціонування режиму санкцій спирається на збір даних про накладені санкції та їх результати, щоб мати можливість оцінити ефективність системи санкцій. Ця об'єктивна основа дозволяє політикам покращити своє розуміння підходів до санкцій, які діють, і тих, які ні.

Проте багато інспекцій праці не збирають цю статистичну інформацію (поряд з іншими важливими даними про діяльність інспекції праці) на регулярній основі, незважаючи на важливі та дієві заходи, які можна отримати на основі аналізу тенденцій на ринку праці та можливої необхідності адаптувати законодавство та політику. Збір такої інформації також покращить діалог з роботодавцями, працівниками та їх представницькими організаціями, що дозволить проводити більш цілеспрямовані кампанії з підвищення обізнаності та дотримання трудових вимог та забезпеченні функціонування надійних систем інспекції праці [387].

Відповідальність за порушення вимог законодавства про працю неповнолітніх в Україні, у разі допуску неповнолітнього до роботи без оформлення трудового договору роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу в розмірі від 8 500 грн до 17 000 грн, у разі оформлення неповнолітнього працівника на неповний робочий день, який працює повний робочий час – штраф від 34 000 грн до 51 000 грн, порушення інших вимог законодавства про працю – штраф від 510 грн до 1700 грн, також від тяжкості порушення трудового законодавства роботодавця можуть позбавити волі на строк до 2-х років або позбавити права обіймати певні посади та займатися певною діяльністю на строк до 3-х років [38].

Наразі в Україні впроваджується нова система державного аудиту праці. Державні та муніципальні аудитори наділені додатковими механізмами контролю, щоб усунути такі порушення, як тіньова зайнятість, праця дітей, порушення гарантій мінімальної заробітної плати та правил виплати заробітної плати. З початку 2017 року були введені нові та підвищені штрафи за грубі порушення трудового законодавства. За результатами державної або муніципальної перевірки праці правопорушникам може бути накладено штраф у розмірі до 100 мінімальних зарплат. В Україні необхідна модернізація трудового законодавства, проте існує великий ризик того, що передбачені реформи не збалансують належним чином прагнення до формування більшої гнучкості роботодавцям щодо прийняття на роботу та звільнення працівників; необхідність забезпечення соціального забезпечення та дотримання трудових прав. Аналіз модернізації трудового законодавства показав відсутність консультацій із соціальними партнерами, що послаблює спроможність профспілок відстоювати інтереси своїх членів та перешкоджає залученню роботодавців [125].

В рамках реалізації проєкту технічного співробітництва «Права у світі праці: покращення дотримання Україною основних міжнародних трудових норм», який допомагає уряду, соціальним партнерам та судовій системі поважати

та застосовувати основні принципи та права під час розробки та впровадження нового законодавства про працю. Реалізація проєкту допомагає державній владі України подолати найгірші форми дитячої праці [83].

Вдосконалення державної політики, пов'язаної з дитячою працею, в якій існують прогалини, які перешкоджають зусиллям щодо подолання дитячої праці, включаючи охоплення найгірших форм дитячої праці, окрім торгівлі дітьми неможливе без здійснення нормативно-правових заходів та відповідної урядової політики. До таких заходів можна віднести:

- Заборона найму на роботу осіб віком до 16 років на шкідливих виробництвах, включаючи період професійного навчання.
- Скасування положень, які створюють перешкоди для проведення кримінальних та трудових перевірок.
- Забезпечення можливості інспекторів праці проводити непередбачені позапланові перевірки.
- Приведення у ефективність систему засобів впливу, зокрема штрафних санкцій передбачених за порушення законодавства про використання праці неповнолітніх осіб, достатньою для стримування роботодавців від порушення законодавства.
- Публічність результатів перевірок інспекціями праці дотримання роботодавцями трудового законодавства.
- Визначення пріоритетів у сфері захисту неповнолітніх осіб, включаючи вдосконалення заходів боротьби з найгіршими формами дитячої праці та посилення координації між державними органами та неурядовими організаціями.
- Забезпечення можливості неповнолітнім особам які стали жертвами торгівлі людьми, мати доступ до державних послуг та допомог, зокрема шляхом надання допомоги жертвам в отриманні необхідних документів, що посвідчують

особу та можливості звернення до центрів соціально-психологічної реабілітації [245; 386].

Завдяки застосуванню основоположних принципів та прав на виробництві та сприянню ефективним переговорам між організаціями працівників та роботодавців стає можливим досягнення справедливих умов праці, гармонійних трудових та виробничих відносин та підвищення продуктивності праці.

З опертям на вищевикладене можемо констатувати, що основними порушеннями роботодавців є нелегальне працевлаштування працівників до 18 років (відсутність належних документів); дискримінація неповнолітніх працівників за віковою ознакою (ейджизм); відсутність належних умов організації праці неповнолітніх працівників; порушення режиму роботи, робота у шкідливих умовах тощо. За порушення законодавства про працю неповнолітніх у країнах-членах ЄС на відміну від України передбачений широкий діапазон видів відповідальності роботодавців починаючи від попередження і закінчуючи позбавленням волі, подекуди строком до років. Вважаємо за доцільне внести зміни до трудового, адміністративного та кримінального законодавства якими посилити санкції за порушення років передбачивши можливість втрати ліцензії на заняття певним видом діяльності, розмір штрафів що застосовується до роботодавців-порушників повинен бути пропорційним порушенню та регулюватися у відповідності до інфляційних змін; визначення міри відповідальності повинно відбуватися з урахуванням тяжкості порушення, а також періодичності порушень одним і тим же роботодавцем.

Окрім роботодавців, відповідальність за порушення прав неповнолітніх працівників повинні також на себе взяти законні представники такої особи, які завідомо розуміючи потенціальну небезпеку такої праці надають згоду на працевлаштування, а зазвичай самі виступають як роботодавці, експлуатуючи власних дітей у надомній роботі, сільському господарстві та інших сферах діяльності. Якщо підприємства розуміють міру відповідальності за порушення

законодавства при працевлаштуванні неповнолітніх осіб, то законні представники, відчуючи свою безкарність, зловживаючи своїми повноваженнями, можуть становити ще більшу загрозу для повноцінного фізичного, психічного розвитку неповнолітнього.

Висновки до розділу 3

Узагальнюючи результати дослідження шляхів підвищення ефективності захисту трудових прав неповнолітніх працівників, можна зробити такі висновки:

1. З'ясовано, що міжнародний механізм забезпечення прав дитини – це сукупність засобів для забезпечення здійснення контролю міжнародною спільнотою за допомогою спеціальних органів за виконанням державами своїх зобов'язань у сфері захисту прав дитини.

2. Наголошено, що відбувається постійний безперервний процес пошуку та формування результативних міжнародних, регіональних та національних механізмів забезпечення прав дитини, що відрізняється як універсальністю, так і національною специфікою реалізації під впливом конкретних умов. Найбільш активним механізмом забезпечення захисту прав неповнолітнього працівника є прийняття законодавства, яке безпосередньо містить права та обов'язки, закріплені в міжнародному праві. Законодавча інкорпорація не тільки слугує чіткому визначенню прав та обов'язків, але й забезпечує механізм реалізації цих прав шляхом активації повноважень судів щодо винесення рішень та виконання.

3. Інкорпорацію міжнародних прав людини в національне законодавство можна здійснити або шляхом безпосереднього прийняття самих міжнародних документів, або шляхом забезпечення відображення суті цих положень у внутрішньому законодавстві, що дасть змогу забезпечити засоби правового захисту за будь-які порушення прав та законних інтересів

неповнолітніх працівників. Захист прав неповнолітньої особи як кінцевого «бенефіціара» прав залежить не лише від держави, а й від інших дорослих (батьків, опікунів та інших членів сім'ї). Важливим є те, що міжнародні договори визначені частиною національного законодавства та їх пряма дія передбачає правовий механізм, відповідно до якого, зокрема суд, може застосувати міжнародну норму безпосередньо. До того ж інші нормативно-правові акти у сфері забезпечення трудових прав повинні тлумачитися відповідно до положень міжнародних правових актів у межах конституційних принципів. Періодичні державні звіти країн щодо виконання положень міжнародних договорів також виступають як моніторинговий механізм у сфері міжнародних прав дитини. Уважаємо, що ключовим показником рівня захисту прав неповнолітніх осіб є об'єктивна можливість захистити ці права в порядку судового захисту чи інші механізми, зокрема дитячий омбудсмен.

4. У межах дисертаційної роботи здійснено узагальнення міжнародного нормативно-правового забезпечення прав дітей та трудових прав неповнолітніх. Аргументовано, що норми, які визначають законні права та інтереси неповнолітніх осіб, варто розподілити на дві групи: Основоположні конвенції про дитячу працю та відповідні рекомендації до них та Конвенції, присвячені безпосередньо захисту дітей та молоді. Доведено, що чим більшою є кількість ратифікації цих Конвенцій та рекомендацій, тим міцнішою стає основа для захисту прав неповнолітніх осіб.

5. Проаналізовано нормативну базу ЄС та окремих його членів та проведено порівняльну характеристику із законодавством України. Установлено, що існує велика нормативна прірва в правовому регулюванні трудової сфери за участі неповнолітніх осіб. Визначено, що важливим питанням є максимальне наближення законодавства України до законодавства ЄС із використанням досвіду окремих країн-членів ЄС із метою запровадження позитивних нововведень у національне законодавство, а саме: умов праці неповнолітніх

(зокрема конкретизація щодо переліку видів робіт, на яких дозволено працювати неповнолітнім та обмеження); відповідальності за порушення вимог охорони та безпеки праці неповнолітніх; запровадження системи гарантій неповнолітнім працівникам, зокрема при працевлаштуванні; визначення ролі законних працівників неповнолітньої особи та їх участь при працевлаштуванні; затвердження Типової форми трудового договору з неповнолітньою особою тощо.

6. Проаналізовано діяльність органів Інспекції з питань праці дітей у країнах ЄС та в Україні, які забезпечують дотримання законодавства з охорони праці, законів про робочий час, захисту молодих та вагітних працівників та захисту прав неповнолітніх працівників. Установлено, що Інспекції з питань праці дітей в Данії, Німеччині відповідають за перевірку дотримання законодавства з охорони та безпеки праці, в Іспанії, Бельгії та Франції Інспекції з питань праці дітей проводять перевірки у сфері заходів реструктуризації, а Інспекції з питань праці дітей в Болгарії, Італії, Іспанії, Мальті, Португалії, Швеції та Україні проводять перевірки у сфері соціального забезпечення.

7. Запропоновано рекомендовані заходи для Державної служби України з питань праці, які сприятимуть ліквідації праці неповнолітніх в Україні, а саме: здійснювати контроль та публікацію даних про кількість розслідувань, обвинувальних вироків та покарань, накладених за кримінальні порушення законодавства про дитячу працю; уповноважити Державну службу праці здійснювати стягнення штрафів за прострочення з метою забезпечення стягнення всіх накладених штрафів; збільшити кількість інспекторів праці для виконання технічних порад Міжнародної організації праці; забезпечити інспекторам праці, які працюють у регіональних урядах, належну підготовку, що відповідає тому, що надається інспекторам праці, зайнятим у Державній службі праці; зміцнити систему інспекції праці, усунувши обмеження в повноваженнях інспекторів

праці, проводити непередбачені виїзні перевірки як заплановані, так і у відповідь на скарги тощо.

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена вирішенням важливого наукового завдання, яке полягає в напрацюванні теоретично-методологічних положень щодо тенденцій розвитку сучасного захисту трудових прав неповнолітніх працівників. Проведено розмежування видів правової відповідальності за порушення національного законодавства про працю неповнолітніх у країнах-членах ЄС та в Україні; наведено види кримінальної відповідальності та штрафів за порушення національного законодавства про працю неповнолітніх в країнах-членах ЄС та в Україні; визначено відповідальність за порушення національного законодавства про працю в країнах-членах ЄС, в Україні та в інших країнах-членах Міжнародної організації праці; проведено порівняльний аналіз сфер перевірок інспекцією праці в країнах-членах ЄС та в Україні; проаналізовано національні органи моніторингу та інспекції ефективності національної системи захисту дітей в країнах-членах ЄС та в Україні.

ВИСНОВКИ

У висновках дисертації узагальнено й запропоновано нові шляхи розв'язання наукового завдання, що полягає у визначенні особливостей та проблем правового регулювання праці неповнолітніх працівників в Україні та в інших країнах; подано пропозиції щодо напрямів удосконалення законодавства, зокрема шляхом запозичення досвіду зарубіжних країн у досліджуваній сфері. У висновках відображено результати дослідження, сформульовані в пропозиціях і рекомендаціях.

1. Установлено, що ототожнення термінів «неповнолітня особа» та «дитина» є некоректним та має необхідність правового розмежування з огляду на особливість специфіки окремої галузі права, що регулює специфічні, притаманні саме їм правовідносини, учасниками яких можуть виступати особи, які не досягли повноліття. Розмежування цих понять на підставі юридичних та вікових меж та чітке закріплення їх у нормативно-правових актах дозволить удосконалити систему трудових правовідносин, збільшить ефективність правового регулювання прав та обов'язків цієї категорії працівників у сфері працевлаштування.

Обґрунтовано позицію щодо понять «дитина» та «неповнолітня особа», а саме: поняття «дитина» є ширшим, загальним та не повною мірою відображає юридичну характеристику осіб, які не досягли повноліття. Утім поняття «неповнолітня особа» є суто юридичним, пов'язаним з юридичною ознакою «неповноліття», що впливає на правосуб'єктність.

Доведено необхідність законодавчого закріплення поняття «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин». Запропоновано власне визначення поняття «неповнолітня особа як суб'єкт трудових правовідносин», а саме: «це особа, яка відповідно до законодавства не досягла віку повної цивільної дієздатності, але має належний рівень інтелектуального, фізичного та

ментального розвитку, що є достатнім для вольового здійснення можливості особисто виконувати особою трудову функцію, реалізуючи свої суб'єктивні права та юридичні обов'язки». Закріплення цього поняття дасть змогу модернізувати специфічний юридичний статус зазначеної категорії осіб.

Установлено, що не є коректною назва глави XIII «Праця молоді» КЗпП України, у якій містяться норми, що регулюють працю неповнолітніх осіб, тим самим ототожнюючи поняття «неповнолітні особи» та «молодь». На наш погляд, під категорію молодь потрапляють особи ширшого вікового діапазону, до якого входять як неповнолітні, так і повнолітні особи відповідного віку. Правосуб'єктність цих категорій осіб є неоднаковою.

2. Установлено, що історію дитячої праці можна розподілити на чотири основні періоди, які характеризують особливість організації діяльності людей зі створення різноманітних благ (духовних, матеріальних) та ставлення до особи як до суб'єкта правовідносин у сфері праці:

I. Доіндустріальний період (до XVII століття) характеризується відсутністю поділу праці; вид діяльності був спадковим, передавався від батька до сина; відсутність відокремлення дитини як самостійного суб'єкта правовідносин; діти на рівні з дорослими займалися сільським господарством, лісництвом та рибальством; відсутність правового регулювання праці неповнолітніх осіб.

II. Ранній індустріальний період (XVII століття – початок XX століття) характеризується диференціацією праці, розвитком промисловості; дитяча праця використовується не тільки в домашніх та приватних господарствах, відбулося відділення виробництва від домогосподарства; праця дітей почала використовуватися в необмежених об'ємах, підвищуючи рівень смертності, виробничих травм; діти виступають у ролі дешевої робочої сили; поява перших нормативно-правових актів, що регулюють фабричну працю та застосування праці неповнолітніх; встановлено перші вікові обмеження застосування праці

дітей та обмеження щодо виду та характеру робіт; запроваджено нагляд з боку держави за дотриманням законодавства у сфері праці, який не відзначався своєю дієвістю.

III. Пізній індустріальний період (20-ті роки XX століття – кінець XX століття) характеризується виокремленням дитини як самостійного суб'єкта права, що вплинуло на збільшення ролі міжнародного регулювання праці неповнолітніх з акцентом на запобігання від експлуатації в контексті трудового законодавства; збільшенням мінімального віку застосування праці; реформуванням державної політики у сфері праці, де неповнолітня особа та її законні права та інтереси переходять на передній план; заборонаю застосування шкідливих видів праці та ліквідація дитячої праці як явища.

IV. Постіндустріальний період (кінець XX століття – дотепер) характеризується зміною чинників виробництва на інформацію та знання, витісняючи матеріальне виробництво, що призводить до трансформації місця неповнолітньої особи як суб'єкта трудових правовідносин; продовження політики жорсткого контролю щодо застосування праці неповнолітніх, яка може завдати шкоди фізичному, психічному розвитку особам, які не досягли віку повноліття.

Така періодизація дозволяє прослідкувати основні зміни правового становища дитини як суб'єкта трудових правовідносин та трансформацію самих трудових відносин у зв'язку зі змінами пріоритетних видів діяльності: сільське господарство – промислове виробництво – сфера нематеріального виробництва. Відповідні трансформації продовжують відбуватися, роблячи виклики науковцям щодо перегляду сутності трудових правовідносин за участі неповнолітніх, знаходячи консенсус між традиційними підходами до захисту дітей, ґрунтованих на оцінці потреб дітей (спеціальних), новими прогресивними підходами, які визнають права дітей, правами людини, тим самим відображаючи мінливе правове становище дитини. Окрім того, визначення дитячої праці

еволюціонувало з роками. На сьогодні «дитяча праця» – це робота, яка є шкідливою для здоров'я дитини й тому повинна бути заборонена в будь-якому випадку (зокрема й небезпечні роботи та шкідливі форми дитячої праці), а «праця неповнолітніх осіб» – це робота, яка здійснювана в межах законодавства та не повинна мати негативного впливу на здоров'я та добробут особи, а тому є прийнятною.

Визначено історичні чинники впливу на застосування праці неповнолітніх осіб, а саме: коротка тривалість життя, раннє дорослішання, відсутність розмежування правового статусу дитини та дорослої людини, мінімізація цінності неповнолітньої особи, а також економічні та політичні чинники (бідність, війни). Визначено чинники, що вплинули на трансформацію місця неповнолітньої особи як суб'єкта правовідносин: громадський запит на зміну ставлення до найманих працівників, зокрема дітей, процес відокремлення їх від дорослих, християнська гуманізація, ідеологічні трансформації, політичний тиск.

3. Установлено, що саме поняття правові принципи, їх класифікація та порівняльний аналіз містять різні рівні когнітивної складності. Для зручності дослідження ключові принципи правового статусу неповнолітніх ранжовані на дві групи: загальні принципи – як основоположні засади, які завжди є частиною стандартів і реалізації прав будь-якої людини. До них зараховують: принцип справедливості, гуманізму, гідності, юридичної рівності, свободи, справедливості, законності, пріоритету людських прав та свобод тощо. Спеціальні принципи – як такі, що закріплені в міжнародних та національних нормативно-правових актах, які слугують орієнтиром формування правового статусу неповнолітньої особи. До них зараховують: визнання правосуб'єктності неповнолітньої особи; цінності дитини як індивіда; забезпечення недискримінації за віковою ознакою; охорони та захисту прав і законних інтересів неповнолітніх на міжнародному та національному рівнях; сприяння здоровому психічному, емоційному та фізичному розвитку неповнолітньої

особи; поваги (привітного середовища); змістовної участі неповнолітніх осіб, що передбачає обмін інформацією та діалог між неповнолітніми особами та дорослими на основі взаємоповаги, у результаті чого формується найсприятливіший результат у вигляді чіткого визначення ролей та обов'язків учасників будь-яких правовідносин, зокрема трудових; мінімізації потенційних ризиків порушення прав неповнолітньої особи; підтримки та адаптації до середовища.

Визначено, що принципи як загальні для всіх суб'єкти одночасно можуть мати персоніфікований характер. Основоположні принципи у сфері праці чітко визначають, що трудові права є універсальні, неподільні, невідчужувані та поширені на всіх людей незалежно від будь-яких детермінантів. Уважаємо, що інтеграція між загальними принципами та спеціальними підвищить захист прав неповнолітніх осіб як учасників трудових правовідносин, поліпшить захист їх прав та знівелює конфлікти між загальними правами людини та правами неповнолітніх.

Доведено, що закріплення поняття «принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх» дозволить розширити категорійний апарат. Запропоновано власне визначення: «принципи забезпечення реалізації трудових прав неповнолітніх – універсальні правові максими, що виражають сутність норм, закріплених у нормативно-правових актах, визначають основу та зміст трудових правовідносин за участі неповнолітніх осіб, забезпечуючи реалізацією правових гарантій».

4. Наголошено, що відбувається постійний безперервний процес пошуку та формування результативних міжнародних, регіональних та національних механізмів забезпечення правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин та стандартів, гарантій та принципів у галузі регулювання трудових відносин за участі неповнолітніх працівників, що

відрізняється як універсальністю, так і національною специфікою реалізації під впливом конкретних умов.

Установлено, що правовому статусу неповнолітнього працівника характерні специфічні особливості: рухливість, динамічність, зумовлені дорослішанням особи, перехід до іншої вікової категорії (від малолітньої до неповнолітньої), вплив юридичних фактів, відсутність єдності елементів правосуб'єктності, персоніфікація трудових прав та обов'язків, юридичної відповідальності та гарантій. З огляду на це пропонуємо розглядати правовий статус неповнолітньої особи в межах трудових правовідносин як особливий, а правовий статус малолітньої особи – як винятковий.

З'ясовано, що правовий статус неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин – це особливі правомочності дитини з моменту її народження до 18 років, які закріплені в загальновизнаних нормах і принципах міжнародного права, а також у національному законодавстві країни, які визначають сукупність прав, свобод, обов'язків дитини й гарантії їх реалізації.

Запропоновано власне визначення категорії «правовий статус неповнолітнього працівника», а саме: «система нормативно закріплених та гарантованих державою прав, обов'язків та інтересів неповнолітньої особи, яка відповідно до наявного обсягу правосуб'єктності відображає її фактичне становище в трудових правовідносинах».

Визначено, що праця неповнолітніх осіб відрізняється своєю регламентацією, обсягом прав, низкою обмежень щодо їх трудової діяльності на відміну від дорослих працівників. Правовий статус неповнолітньої особи визначається віком та пов'язаний із двома категоріями: правами та інтересами. Пошук балансу між реалізацією інтересів дитини, визначення пріоритетів та можливості брати участь у здійсненні своїх прав у сфері праці мають бути головним пріоритетом державної політики.

5. Доведено, що види, праці до яких можуть бути залучені неповнолітні особи, мають безпосередній зв'язок із фізіологічними, ментальними особливостями цієї категорії працівників.

Наголошено на важливості нормативного та теоретичного визначення правового статусу неповнолітніх осіб, які на підставі учнівського договору, реалізуючи свою здатність до праці, виконують трудові функції в обмін на навчання для здобуття певних навичок (кваліфікації). Це надасть змогу унеможливити двозначності трактування правового статусу таких осіб, а неповнолітня особа, яка укладатиме учнівський договір, водночас буде набувати статус учня та працівника.

Здійснено узагальнення міжнародного, європейського та національного нормативно-правового забезпечення правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин у країнах ЄС та в Україні. Установлено, що основними проблемами забезпечення правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин є такі: глобалізаційні проблеми, що впливають на динамічність та рухливість правового статусу неповнолітніх; проблемним залишається питання щодо визначення правового статусу законних представників (батьків, опікунів), органів опіки та піклування в трудових відносинах за участі працівників, яким не виповнилося 18 років; недосконале регулювання в національній системі трудового права правового статусу неповнолітніх; питання забезпечення реалізації правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин тощо.

6. Виокремлено загальнотеоретичні диференціатори впливу на використання праці неповнолітніх осіб, а саме: сімейний чинник, чинник бідності та економічної дивергенції (нерівності), економічні кризи та відсутність продовольчої безпеки, невідповідність законів та їх правозастосування правовій реальності, пандемія COVID-19, збройні конфлікти та масова міграція, зміна

клімату, впровадження електронного врядування в державному управлінні, вплив інформаційного та цифрового суспільства.

Чинники, що впливають на працю розгляданої категорії осіб, запропоновано розподілити на 2 групи: ті, які мають негативний вплив та призводять до застосування найгірших форм праці, та ті, які сприяють створенню нових форм праці, безпечних для неповнолітніх осіб.

7. Проаналізовано основні принципи, які країни – члени Міжнародної організації праці повинні поважати, заохочувати та реалізовувати, створюючи таким чином мінімальні умови праці: свобода об'єднання та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів; ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці; ефективне скасування дитячої праці; ліквідація дискримінації у сфері праці та занять.

8. Визначено основний стандарт у регулюванні трудових відносин за участі неповнолітніх працівників: Конвенція Міжнародної організації праці про мінімальний вік, яка передбачає мінімальний вік для прийняття на роботу, що становить 15 років, для деяких країн, які розвиваються, такий вік становить 14 років, дозволяє виконувати «легку роботу» особам у віці від 13 до 15 років, а в деяких країнах від 12 до 14 років за умови що, такий вид діяльності не завдає шкоди здоров'ю чи розвитку неповнолітніх осіб та не заважає відвідуванню шкільного або професійного навчання.

9. Установлено, що загальний прогрес виконання Угоди про асоціацію відповідно до «Пульс Угоди» у сфері соціальної політики та трудових відносин становить 40% у 2020 році, а найбільший прогрес за весь період виконання Угоди про асоціацію у сфері соціальної політики та трудових відносин досягнуто у 2015 р. та у 2019 р. З'ясовано, що центральні органи виконавчої влади найкраще виконували свої завдання в такий період: до кінця 2020 року вони виконали 40% від усіх покладених на них заходів у сфері соціальної політики та трудових

відносин, водночас Верховна Рада України виконала 39% від покладених на них заходів у сфері соціальної політики та трудових відносин.

10. Рекомендовано низку заходів, які сприятимуть регулюванню трудових відносин за участі неповнолітніх працівників. Запропоновано імплементувати «Загальну гарантію праці», яка охоплює основні права працівників: свободу асоціації та ефективне визнання права на колективні переговори та свободу від примусової праці, дитячої праці та дискримінації; набір основних умов праці: «достатній прожитковий мінімум»; обмеження робочого часу; безпечні та здорові робочі місця.

11. Наведено рекомендації для ефективного приведення трудового законодавства України у відповідність до стандартів ЄС, де необхідно імплементувати такі заходи: удосконалити вітчизняне законодавство, зокрема інститути оплати праці, охорони праці, трудового договору та дозвілля; вилучити значну кількість законів, які не відповідають сучасним міжнародним нормативно-правовим актам; прийняти єдиний нормативно-правовий акт – Трудовий кодекс; ураховувати принципи європейських директив, особливо у сферах оплати праці, часу роботи та відпочинку, охорони праці, праці неповнолітніх працівників (переглянути нормативи праці, виходячи з умов сучасного розвитку сфери трудових правовідносин) тощо; створити українсько-європейський словник юридичної термінології у сфері трудового права; збільшити мінімальну тривалість щорічної оплачуваної відпустки на 4 дні, що відповідатиме нормам Європейської соціальної хартії, яка передбачає встановлення щорічної відпустки тривалістю не менше 4 тижнів (28 днів).

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена вирішенням важливого наукового завдання, яке полягає в напрацюванні теоретико-методологічних положень щодо правової регламентації реалізації права на працю неповнолітніх осіб в Україні та країнах Європейського Союзу.

12. З'ясовано, що міжнародний механізм забезпечення прав дитини – це сукупність засобів для забезпечення здійснення контролю міжнародною спільнотою за допомогою спеціальних органів за виконанням державами своїх зобов'язань у сфері захисту прав дитини.

13. Наголошено, що відбувається постійний і безперервний процес пошуку та формування результативних міжнародних, регіональних та національних механізмів забезпечення прав дитини, що відрізняється як універсальністю, так і національною специфікою реалізації під впливом конкретних умов. Найбільш активним механізмом забезпечення захисту прав неповнолітнього працівника є прийняття законодавства, яке безпосередньо охоплює права та обов'язки, закріплені в міжнародному праві. Законодавча інкорпорація не тільки слугує чіткому визначенню прав та обов'язків, а й забезпечує механізм реалізації цих прав шляхом активації повноважень судів щодо винесення рішень та виконання.

Інкорпорацію міжнародних прав людини в національне законодавство можна здійснити або шляхом безпосереднього прийняття самих міжнародних документів, або шляхом забезпечення відображення суті цих положень у внутрішньому законодавстві. Це дасть змогу забезпечити засоби правового захисту за будь-які порушення прав та законних інтересів неповнолітніх працівників. Захист прав неповнолітньої особи як кінцевого «бенефіціара» прав залежить не лише від держави, а й від інших дорослих (батьків, опікунів та інших членів сім'ї). Важливе значення має те, що міжнародні договори визнані частиною національного законодавства та їх пряма дія передбачає правовий механізм відповідно до якого, зокрема суд, може застосувати міжнародну норму безпосередньо. До того ж інші нормативно-правові акти у сфері забезпечення трудових прав повинні тлумачитися відповідно до положень міжнародних правових актів у межах конституційних принципів. Періодичні державні звіти країн щодо виконання положень міжнародних договорів також виступають як

моніторингові механізми у сфері міжнародних прав дитини. Уважаємо, що ключовим показником рівня захисту прав неповнолітніх осіб є об'єктивна можливість захистити ці права в порядку судового захисту чи інші механізми, зокрема дитячий омбудсмен.

14. Здійснено узагальнення міжнародного нормативно-правового забезпечення прав дітей та трудових прав неповнолітніх. Аргументовано, що норми, які визначають законні права та інтереси неповнолітніх осіб, можна розподілити на дві групи: Основоположні конвенції про дитячу працю та відповідні рекомендації до них та Конвенції, присвячені безпосередньо захисту дітей та молоді. Доведено, що чим більшою є кількість ратифікації цих Конвенцій та рекомендацій, тим міцнішою стає основа для захисту прав неповнолітніх осіб.

Проаналізовано нормативну базу ЄС та окремих його членів та здійснено порівняння із законодавством України. Установлено, що існує велика нормативна прірва в правовому регулюванні трудової сфери за участі неповнолітніх осіб. Визначено, що важливим питанням є максимальне наближення законодавства України до законодавства ЄС із використанням досвіду окремих країн-членів ЄС із метою запровадження позитивних нововведень у національне законодавство, а саме: умов праці неповнолітніх (ураховуючи конкретизацію щодо переліку видів робіт, на яких дозволено працювати неповнолітнім, та обмеження); відповідальності за порушення вимог охорони та безпеки праці неповнолітніх; запровадження системи гарантій неповнолітнім працівникам, зокрема при працевлаштуванні; визначення ролі законних працівників неповнолітньої особи та їх участі при працевлаштуванні; затвердження Типової форми трудового договору з неповнолітньою особою тощо.

15. Проаналізовано діяльність органів Інспекції з питань праці дітей у країнах ЄС та в Україні, які забезпечують дотримання законодавства з охорони праці, законів про робочий час, захисту молодих та вагітних працівників та

захисту прав неповнолітніх працівників. Установлено, що Інспекції з питань праці дітей в Данії, Німеччині відповідають за перевірку дотримання законодавства з охорони та безпеки праці, в Іспанії, Бельгії та Франції Інспекції з питань праці дітей проводять перевірки у сфері заходів реструктуризації, а Інспекції з питань праці дітей в Болгарії, Італії, Іспанії, Мальті, Португалії, Швеції та Україні проводять перевірки у сфері соціального забезпечення.

Запропоновано рекомендовані заходи для Державної служби України з питань праці, які сприятимуть ліквідації праці неповнолітніх в Україні: здійснювати контроль та публікацію даних про кількість розслідувань, обвинувальних вироків та покарань, накладених за кримінальні порушення законодавства про дитячу працю; уповноважити Державну службу праці здійснювати стягнення штрафів за прострочення, щоб забезпечити стягнення всіх накладених штрафів; збільшити кількість інспекторів праці для виконання технічних порад Міжнародної організації праці; забезпечити інспекторам праці, які працюють у регіональних урядах, належну підготовку, що відповідає тому, що надається інспекторам праці, зайнятим у Державній службі праці; зміцнити систему інспекції праці, усунувши обмеження в повноваженнях інспекторів праці проводити непередбачені виїзні перевірки як заплановані, так і у відповідь на скарги тощо.

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена вирішенням важливого наукового завдання, яке полягає в напрацюванні теоретико-методологічних положень щодо тенденцій розвитку сучасного захисту трудових прав неповнолітніх працівників. У дисертації проведено розмежування видів правової відповідальності за порушення національного законодавства про працю неповнолітніх у країнах-членах ЄС та в Україні; наведено кримінальну відповідальність та штрафи за порушення національного законодавства про працю неповнолітніх в країнах-членах ЄС та в Україні; визначено відповідальність за порушення національного законодавства про працю в

країнах-членах ЄС, в Україні та в інших країнах-членах Міжнародної організації праці; проведено порівняльний аналіз сфер перевірок інспекцією праці в країнах-членах ЄС та в Україні; проаналізовано національні органи моніторингу та інспекції ефективності національної системи захисту дітей в країнах-членах ЄС та в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдель Фатах А. С. Правовий статус осіб віком до 18 років у системі регулювання трудових відносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. С. 43-47. DOI: [https://doi.org/10.32837/ryuv.v0i6\(35\).683](https://doi.org/10.32837/ryuv.v0i6(35).683).
2. Абдель Фатах А.С. Ключова роль міжнародних стандартів та керівних принципів у сфері забезпечення трудових прав. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 106–112. DOI: <https://doi.org/10.32782/392250>
3. Абдель Фатах А.С. Порівняльно-правовий аналіз правового регулювання праці неповнолітніх Німеччини та України. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм трудового законодавства у системі Національної поліції* : тези доповідей учасників I Всеукраїнського круглого столу. (м. Кривий Ріг, 20 березня 2020 р.) / за ред. М. М. Клемпарського, Т.В.Колеснік. Кривий Ріг.2020. С. 121–124.
4. Абдель Фатах А.С. Проблеми правового регулювання праці осіб віком до 18 років у творчій сфері. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. №2. с.24-29.
5. Абдель Фатах А.С. Сутність і правова природа категорії «неповнолітня особа» в трудовому праві. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія «Юридичні науки». 2020. №5. С. 112-118 DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2020-5-6002>
6. Абдель Фатах А.С. Трудоправові ознаки, зміст та природа учнівського договору. *Правовий часопис Донбасу* № 1 (78) 2022 с.36-44 DOI: DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2022-78-1-36-44>.
7. Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М.: Госюриздат, 1961. 271 с.

8. Алфьорова Т. М. Проблемні питання трудової правосуб'єктності іноземців та осіб без громадянства. *Науковий вісник. Дніпропетровськ. держ. ун-ту внутр. справ.* 2010. № 1. С. 91-97.
9. Артемов Ф. Советские законы о труде подростков. Молодая Гвардия, 1935. 189 с.
10. Балабанов М. Наши законы о защите фабричной труда детей. Общедоступное практическое руководство. Киев: издание «Лиги защиты детства», 1915. 63 с.
11. Бандурка І.О. Захист дитинства в Україні, кримінально-правові та кримінологічні засади: монографія, Харків, 2017.
12. Баранкевич А. В. Особливості цивільно-правового статусу неповнолітніх осіб у законодавстві України. *Актуальні проблеми держави і права*: зб. наук. пр. Вип. 90 / редкол.: Г. І. Чанишева (голов. ред.) та ін. Одеса : Гельветика, 2021. С. 19-25.
13. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. Київ, 2005. 381 с.
14. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
15. Вавженчук С. Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві. *Форум права.* 2010. № 1. С. 45–49.
16. Ведяхин В.М. Меры защиты как правовая категория. *Право и политика.* 2005. № 5. С. 75–92.
17. Вишновецька С. В. Методологічні передумови гармонізації трудового законодавства України із законодавством ЄС. Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі: матеріали міжнародної науковопрактичної конференції (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р.). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2016. С. 82–88.

18. Волохов О. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. Держава і право, 2012. Вип. 56. С. 346-351.
19. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки: Угода Кабінету Міністрів України; Мінсоцполітики України, ФПУ від 14.05.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text> (дата звернення: 21.09.2021).
20. Гессен В.Ю. История законодательства о труде рабочей молодежи в России. Л., 1927. С. 67 – 70.
21. Гетьманцева Н., Митрицька Г. Забезпечення рівності прав та можливостей у разі реалізації людиною своєї здатності до праці. Трудове право, 2021. №5. С. 49 – 54.
22. Гумін О. М., Іванчо М. Р. Правовий статус неповнолітніх як суб'єктів кримінально-виконавчих правовідносин. *Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави : збірник тез ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції*, 30 травня 2020 року, Львів. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2020. С. 127–129.
23. Гуржій І.О. Зародження робітничого класу України (кінець XVIII – перша половина XIX ст.). К., 1958. С. 113–116.
24. Декларація прав дитини: ООН; Декларація, Міжнародний документ від 20.11.1959.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384#Text(дата звернення: 21.09.2021).
25. Державна інспекція ядерного регулювання України. 2021. URL: <https://snriu.gov.ua/> (дата звернення: 21.09.2021).
26. Державна комісія України по запасах корисних копалин. Головна – Державна комісія України по запасах корисних копалин (ДКЗ). 2021. URL: <https://www.dkz.gov.ua/ua/> (дата звернення: 21.09.2021).

27. Державна санітарно-епідеміологічна служба України. 2021. URL: <http://www.dsesu.gov.ua/> (дата звернення: 21.09.2021).
28. Державна служба України з питань праці - Державна служба України з питань праці. Державна служба України з питань праці - Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/> (дата звернення: 21.09.2021).
29. Додаткова конвенція про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв подібних до рабства : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 07.09.1956 р. : станом на 30 квіт. 1957 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_160#Text (дата звернення: 21.09.2021).
30. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. : станом на 7 верес. 2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 21.09.2021).
31. Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) від 06.11.1990 року № ETS N 139 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_651 (дата звернення: 21.09.2021).
32. Європейський кодекс соціального забезпечення: Рада Європи; Кодекс, Міжнародний документ, Класифікація від 16.04.1964 № ETS N 48. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329#Text (дата звернення: 21.09.2021).
33. Єщук О. М. Адміністративно-правова охорона: теорія, практика та перспективи розвитку: дис.. ... д-ра юрид. наук. Київ, Відкрит. міжнар. ун-т розвитку людини «Україна», 2017. 420 с.
34. Загородня Н. В. Адміністративно-правовий статус громадян України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2018. Вип. 33. С. 75-77.
35. Зайчук О.В., Оніщенко Н.М. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
36. Закон України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14> (дата звернення: 21.09.2021).

37. Клець Т. С. Трудова правосуб'єктність крізь призму трудової відповідальності: теоретико-методологічний підхід. *Європейські перспективи. Цивільне, підприємницьке, господарське та трудове право*. 2021, № 1, С. 160-166. DOI 10.32782/EP.2021.25.

38. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 17.09.2021).

39. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24) : Кодекс України від 07.12.1984 р. № 8073-X: станом на 15 липня 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

40. Козюбра М. Праворозуміння: поняття, типи, рівні. *Право України*, 2010. № 4. С. 10-22.

41. Колодій А.М., Олійник А.Ю. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Україні: підручник. Київ: Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. 350 с.

42. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 22.06.1982 р. № 158 : станом на 4 лют. 1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення: 21.09.2021).

43. Конвенція про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах N 78: Конвенція Міжнар. орг. пр. від 09.10.1946 р. № 78 : станом на 29 груд. 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_127#Text (дата звернення: 21.09.2021).

44. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу N 138: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 26.06.1973 № 138. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 21.09.2021).

45. Конвенція про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості N 5: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 29.10.1919 № 5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_109#Text (дата звернення: 21.09.2021).

46. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 28.06.1952 р. : станом на 16 берез. 2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text (дата звернення: 21.09.2021).

47. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута 1948 року) N 90: Конвенція Міжнар. орг. пр. від 10.07.1948 р. № 90 : станом на 12 черв. 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_124#Text (дата звернення: 21.09.2021).

48. Конвенція про права дитини : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 20.11.1989 р. : станом на 20 листоп. 2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text (дата звернення: 21.09.2021).

49. Конопельцева О. О. Заборона примусової праці як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18).

50. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 08.11.2021).

51. Костенко Я. В. Правовий статус дитини в національному законодавстві. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 55-60.

52. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : [Монографія]. Київ: Видавець Карпенко В.М., 2012. 460 с.

53. Костюк. В. Л. Види трудової правосуб'єктності працівника: теоретикоправовий аспект. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2007. № 12 (74). С. 44–50.

54. Коталейчук С. П. Теоретико-правові проблеми правового статусу неповнолітніх в Україні та забезпечення його реалізації як один із основних напрямків діяльності міліції: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01. К., 2004. 214 с.

55. Крестовська Н.М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.01 / Одеська нац. юрид. акад. Одеса, 2008. 40 с.

56. Кримінальний кодекс України: Кодекс України; Кодекс, Закон від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

57. Легенченко М. О. Поняття охорони та захисту права та їх співвідношення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 59–65.

58. Литвинов-Фалинский В. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. Второй, испр. и доп. М., Типография А. С. Суворина, 1904. С.87 – 91

59. Лінник Н.В. Міжнародно-правовий захист економічних прав дитини Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2011. 22 с.

60. Логвиненко М. Примат міжнародного права над нормами українського законодавства про працю. *Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства* : Матеріали науково-теорет. конф. викл., аспірантів та студентів юрид. ф-ту, м. Суми, 25 трав. 2013 р. С. 43–44.

61. Лукаш С.С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці. *Юридична наука і практика*. К., 2011. №2. С.28.

62. Максименко О. Дитина як спеціальний суб'єкт адміністративного права у процесі реалізації ювенальної політики України. *Public Law*. 2020. Т. 38, № 2. С. 37–44. URL: <https://doi.org/10.32782/2020-38-04>

63. Малюга Л.Ю. Європейські соціальні стандарти в контексті права на соціальний захист в Україні. Альманах міжнародного права. 2019. Випуск 22. С. 15-25.

64. Марущак Ю. В. Теоретико-правова характеристика адміністративно-правової охорони та захисту майнових та немайнових прав. Міжнародні науково-практичні інтернет-конференції юридичного та історичного спрямування. 2015. URL: http://www.lex-line.com.ua/?language=ru&go=full_article&id=1722 (дата звернення: 17.09.2021).

65. Маслійчук В. «Вік дорослості»: початок повної кримінальної відповідальності на Лівобережній та Слобідській Україні в другій половині XVIII ст. УДЖ. 2010. № 2. С. 38-39.

66. Маслійчук В. До питання про дитячу та підліткову працю на лвобережній та Слобідській Україні в другій половині XVIII ст. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Masliichuk_Volodymyr/Do_pytannia_pro_dytiachu_ta_pidlitkovu_pratsiu_.pdf?PHPSESSID=sefmqt1bf2m425vh53ntp84nt0 (дата звернення: 17.09.2021).

67. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення: Наказ Державного комітету статистики України від 19.01.2011р. № 12. URL: [https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm#:~:text=%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%BE%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20\(%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B0%20%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0,%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%BE%D1%97%20%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B8%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%BA%D1%83%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96](https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm#:~:text=%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%BE%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20(%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B0%20%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0,%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%BE%D1%97%20%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B8%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%BA%D1%83%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96). (дата звернення: 21.09.2021).

68. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966 р. : станом на 19 жовт. 1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 21.09.2021).

69. Міжнародні соціальні стандарти : [навч. посіб.] / авт.: А.М. Юшко, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.

70. Міністерство соціальної політики України. 2021. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 21.09.2021).

71. Міністерство соціальної політики України. Конвенція ООН про права дитини. Щорічна державна доповідь про становище дітей в Україні. 2021. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Konvenciya-OON-z-prav-ditini.html> (дата звернення: 21.09.2021).

72. Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека гражданина. Саратов, 1996. 154 с.

73. Новосельська І., Котул В. Основне значення міжнародних соціальних стандартів у законодавстві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 95-97.

74. ООН: Кількість біженців у світі сягнула майже 80 мільйонів осіб. URL: <https://www.dw.com/uk/%D0%BE%D0%BE%D0%BD-%D0%BA%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C-%D0%B1%D1%96%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B2-%D1%83-%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D1%96-%D1%81%D1%8F%D0%B3%D0%BD%D1%83%D0%BB%D0%B0-%D0%BC%D0%B0%D0%B9%D0%B6%D0%B5-80-%D0%BC%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%B2-%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1/a-53853472> (дата звернення: 21.09.2021).

75. Ортинська Н. В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук : 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень / Наталія Володимирівна Ортинська ; Міністерство освіти і науки України, Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2017. 524 с.

76. Ортинська Н. Фактори впливу інформаційного суспільства на правовий статус неповнолітнього. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2016. № 1. С. 97–101.

77. Ортинська Н.В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правовий аналіз. НАН України. Національний університет «Львівська політехніка». Л., 2017. 39 с.

78. Осауленко О. І. Конституційні основи формування змісту та системи правового регулювання статусу засуджених до позбавлення волі та їх втілення в законодавстві України (загальнотеоретичні питання): дис... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Осауленко Олександр Іванович; Національна академія внутрішніх справ України. Київ, 1997. 204 с.

79. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Управління інспекційної діяльності у Кіровоградській області Південно-Східного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці. URL: <http://kr.dsp.gov.ua/index.php/2463-kr290517> (дата звернення: 21.09.2021).

80. Остапчук В. Поняття адміністративного захисту авторського права і суміжних прав. *Науково-практичний журнал «Інтелектуальна власність»*. 2003. № 4. URL:<http://synergy.ua/ru/about/publikatsii/statyi/418.html> (дата звернення: 21.09.2021).

81. Пилипенко П. Д. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак, С. М. Синчук, І. М. Якушев, Т. П. Шевчук. К. : Вид. Дім "Ін Юре", 2003. 534 с.

82. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР : станом на 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 24.10.2021).

83. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Технічні зауваження до проекту Закону України / зареєстровані у Верховній Раді України 13.04.2021 за № 5371. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_802223.pdf (дата звернення: 24.09.2021).

84. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування : Закон України від 13.01.2005 р. № 2342-IV : станом на 31 груд. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

85. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV : станом на 15 лип. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

86. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI : станом на 15 лип. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

87. Про затвердження Вимог безпеки та захисту здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками : Наказ М-ва соц. політики України від 28.12.2017 р. № 2072. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0097-18#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

88. Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями : Наказ М-ва соц. політики України від 14.02.2018 р. № 207. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

89. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Каб. Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273 : станом на 26 верес. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

90. Про затвердження Інструкції з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України : Наказ М-ва внутр. справ України від 19.12.2017 р. № 1044 : станом на 21 серп. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0686-18#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

91. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : Наказ М-ва соц. політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 11.09.2021).

92. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів : Наказ М-ва соц. політики України від 22.01.2018 р. № 74. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text> (дата звернення: 11.09.2021).

93. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: Мінсоцполітики України; Наказ, Рекомендації, Форма типового документа [...] від 09.08.2021 № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text> (дата звернення: 11.09.2021).

94. Про затвердження Мінімальних вимог з охорони праці на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках : Наказ М-ва соц. політики України від 23.06.2017 р. № 1050. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1111-17#Text> (дата звернення: 11.09.2021).

95. Про кінематографію: Закон України від 13.01.1998 № 9/98-ВР: станом на 16 лист. 2021 URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2007_12_20/Z980009.html (дата звернення: 24.10.2021).

96. Про культуру: Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI: станом на 08 вер. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17#Text> (дата звернення: 11.09.2021).

97. Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах: Конвенція Міжнародної організації праці від 09.10.1946 р. № 79. URL: http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_126 (дата звернення: 24.10.2021).

98. Про оздоровлення та відпочинок дітей: Закон України від 04.09.2008 № 375-VI: станом на 01 січ.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/375-17#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

99. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР: станом на 14 січ. 2020р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.09.2021).

100. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей: Закон України від 24.01.1995 № 20/95-ВР (Редакція станом на 09.02.2017) // Відомості Верховної Ради України. 1995. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 30.11.2021).

101. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 р. № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

102. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-III : станом на 15 лип. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

103. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII : станом на 15 лип. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

104. Про працю: проєкт Закону від 28 грудня 2019 р. № 2708 / Відомості Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 21.09.2021).

105. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV: станом на 27 квіт. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 11.09.2021).

106. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 : Закон України від 16.03.2016 р. № 1024-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1024-19#Text> (дата звернення: 11.09.2021).

107. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII: станом на 16 лист. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 21.11.2021).

108. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII: станом на 22 трав. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

109. Про схвалення Стратегії подолання бідності: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія від 16.03.2016 № 161-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80#Text> (дата звернення: 21.09.2021).

110. Про телебачення і радіомовлення : Закон України від 21.12.1993 р. № 3759-XII : станом на 1 лип. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3759-12#Text> (дата звернення: 24.10.2021).

111. Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці N 190: Рек. Міжнар. орг. пр. від 17.06.1999 р. № 190. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_119#Text (дата звернення: 21.09.2021).

112. Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу N 146 : Рек. Міжнар. орг. пр. від 26.06.1973 р. № 146. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_077#Text (дата звернення: 21.09.2021).

113. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. канд. юридич. наук: спец. 12.00.05 / Харків, 2003. 40 с.

114. Рудик В.А. Етапи розвитку міжнародно-правового регулювання соціального забезпечення. Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 5-7 червня 2014 р.) / ред. кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика ; за ред. В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. Суми : СумДУ, 2014. С. 313–317.

115. Саакян Л.Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. М., 1982. 18 с.

116. Саблук С.А. Окремі аспекти правового статусу дитини. *Університетські записки*. 2005. № 3(15). С. 143–147.

117. Семіног С. В. Адміністративно-правовий захист прав дітей в Україні: дефініювання терміна та зміст концепту. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1(22), Т. 5, Ч. 1, С. 132-136.

118. Сімейний кодекс України : Кодекс України від 10.01.2002 р. № 2947-III: станом на 15 лист. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 21.11.2021).

119. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2001. 656 с.

120. Скакун О.Ф. Теорія права і держави: підруч.: 2-ге вид. Київ. Алерта; КНТ: ЦУЛ. 2010. 520 с.

121. Сташків Б. І. Гарантії права на соціальне забезпечення: навчальне видання. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 100 с.
122. Строгович М. С. Вопросы теории прав личности. *Философия и современность*. М., 1976. С. 33–35.
123. Стукаленко О. В. Співвідношення понять «адміністративно-правова охорона» та «адміністративно-правовий правовий захист». *Наукове товариство Івана Кушніра*. 2012. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=46468> (дата звернення: 17.09.2021).
124. Темченко В. Особливості юридичного змісту термінів «захист» та «охорона» у механізмі забезпечення прав людини. *Вісник Академії управління МВС*. 2007. № 2-3. С. 58-65.
125. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 26.12.2014 № 1658// Відомості Верховної Ради України. 2014. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/DH1A200A> (дата звернення: 24.09.2021).
126. Угода про партнерство і співробітництво між Україною та ЄС та їх державами-членами від 14 червня 1994 р. № 998_012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998_012 (дата звернення: 21.09.2021).
127. Харитонов Є., Харитонova О. Проблеми визначення а характеристики засад статусу фізичної особи у цивільному законодавстві України. *Приватне право*. Київ, 2013. № 1. С. 106–117.
128. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV: станом на 17 лист. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 24.11.2021).
129. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 471 с.
130. Шелимагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России, вторая половина XIX столетия. М., 1947. 108 с.

131. Шуміло І. А. Міжнародна система захисту прав людини: навчальний посібник. Київ: ФОП Големб. О.О., 2018. 168 с.
132. Юськів Н. В. Національні проблеми правового регулювання прав неповнолітніх. Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. 2015, № 2 (II), С. 28-33.
133. Якубовська-Кравчик К. Слово і Час, 2020. № 1. С. 51 - 52.
134. Ямпольская Ц. А. О субъективных правах советских граждан и их гарантиях. Вопросы советского государственного права. М.: Изд-во АН СССР, 1959. С. 145–226.
135. Abdelgawad S., Shaker Z. Family firms' religious identity and strategic renewal. *Journal of Business Ethics*, 2020, vol. 163(4), pp.775-787. URL: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04385-4> (дата звернення: 21.09.2021).
136. Al Amir, Qaralleh, Majali Radwan. Coronavirus political and economic repercussions on world order pjaee. Coronavirus political and economic repercussions on world order. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*. 2021. Vol. 18 (3). 374-391.
137. Al-Hadidi A. Coronavirus And Politics: Rethinking The Constants Of The Global System. 2020. URL: <Http://Www.Aljazeera.Net> (дата звернення 23.10.2020).
138. Al-Saleh J. The Implications Of The Coronavirus Crisis For International Relations And International Security. European Counter Terrorism Centre. 2020.
139. Alserai M. Corona Pandemic Changes The Concepts Of International Relations. *The Algerian Encyclopedia Of Political And Strategic Studies*. 2020.
140. Alston P. Core labour standards and the transformation of the international labour rights regime. *EurJ Int Law*. 2004. Vol. 15(3). P. 457–522.
141. Azimov U., Umurzakov A. Global problems and general values. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR) - Peer Reviewed Journal*. 2020. Vol. 6, Is. 7. pp. 398-399. DOI: 10.36713/epra2013 (дата звернення: 24.10.2021).

142. Basic Law for the Federal Republic of Germany, 23 May 1949 (Last amended on 13 July 2017). URL: www.ltg_justizservice.de/pdf/80201000.pdf (дата звернення: 12.10.2021).

143. Belgian Labour Law of 16 March 1971. URL: <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel>

144. Blinda D. Occupational health: European and international standards. 2006.

145. Block R.N., Berg P., Roberts K. Comparing and quantifying labour standards in the United States and the European Union, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2003, vol. 19(4), pp. 441-467.

146. C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (№ 81). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C081 (дата звернення: 21.09.2021).

147. Caffio S. ILO Comparative Study on Labour Inspection Sanctions and Remedies: The case of Italy, 2010.

148. Charter of fundamental rights of the European Union. (2010/C 83/02). 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:en:PDF> (дата звернення: 24.09.2021).

149. Child labor laws. State of California Department of Industrial Relations Division of Labor Standards Enforcement. 2013. URL: <http://www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html> (дата звернення: 24.09.2021).

150. Chris N. Bayer, Bright C., Pietropaoli I., Gonzalez Torres Justine Vinet E., Derrill D. 50 Billion Euros: Europe's Child Labour Footprint in 2019. 2021. 184 p.

151. Compared to a pre-pandemic counterfactual scenario. Laborde, D., W. Martin and R. Vos, Poverty and Food Insecurity Could Grow Dramatically as COVID-19 Spreads, IFPRI Blog: Research Post, International Food Policy Research Institute, Washington, DC, 2020.

152. Compass - Manual for Human Rights Education with Young People (2nd edition updated in 2020). Hungary : Council of Europe, 2020. 486 p.

153. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

154. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007> (дата звернення: 24.09.2021).

155. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. Official Journal of the European Communities. 1991. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31991L0383> (дата звернення: 08.11.2021).

156. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work. Official Journal of the European Communities. 1994. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0033> (дата звернення: 08.11.2021).

157. Council Framework Decision 2005/214/JHA of 24 February 2005 on the application of the principle of mutual recognition to financial penalties. 2005. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005F0214> (дата звернення: 24.09.2021).

158. Council of Europe. Council of European Treaty Series № 202. European Convention on the Adoption of Children (Revised). 2008. URL: <https://rm.coe.int/1680084823> (дата звернення: 17.09.2021).

159. Council of Europe. European Treaty Series № 105. European Convention on Recognition and Enforcement of Decisions concerning Custody of Children and on Restoration of Custody of Children. 1980. URL: <https://rm.coe.int/1680078b09> (дата звернення: 17.09.2021).

160. Council of Europe. European Treaty Series № 160. European Convention on the Exercise of Children's Rights. 1996. URL: <https://rm.coe.int/168007cdaf> (дата звернення: 17.09.2021).

161. Council of Europe. European Treaty Series № 163. European Social Charter (revised). 1996. URL: <https://www.refworld.org/pdfid/3ae6b3678.pdf> (дата звернення: 17.09.2021).

162. Council of Europe. European Treaty Series № 192. Convention on Contact concerning Children. 2003. URL: <https://rm.coe.int/168008370f> (дата звернення: 17.09.2021).

163. Council of Europe. European Treaty Series № 201. Convention on the Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse (Lanzarote Convention). 2007. URL: <https://rm.coe.int/1680084822> (дата звернення: 17.09.2021).

164. Council of Europe. European Treaty Series № 210. Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. 2011. URL: <https://rm.coe.int/168008482e> (дата звернення: 17.09.2021).

165. Council of Europe. European Treaty Series № 48. European Code of Social Security. 1964. URL: <https://rm.coe.int/168006b65e> (дата звернення: 17.09.2021).

166. Council of Europe. European Treaty Series № 71. European Convention on the Repatriation of Minors. 1970. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680072d3c> (дата звернення: 17.09.2021).

167. Council of Europe. European Treaty Series № 78. European Convention on Social Security. 1972. URL: <https://rm.coe.int/1680074611> (дата звернення: 17.09.2021).

168. Council of Europe. European Treaty Series № 85. European Convention on the Legal Status of Children Born out of Wedlock. 1975. URL: <https://rm.coe.int/1680076da4> (дата звернення: 17.09.2021).

169. Council of the European Union. Revision of the EU Guidelines for the Promotion and Protection of the Rights of the Child. Leave No Child Behind. Foreign Affairs Council, Brussels, 6 March 2017. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6846-2017-INIT/en/pdf> (дата звернення: 17.09.2021).

170. Declaration of the Rights of the Child adopted by UN General Assembly Resolution 1386 (XIV) of 10 December 1959. URL: https://digitallibrary.un.org/record/195831/files/A_RES_1386%28XIV%29-EN.pdf?ln=en (дата звернення: 08.11.2021).

171. Denysiuk M., et al. Reform of Labour Protection Standards in the Process of Ukraine's Integration in Europe. ARTÍCULOS. 2020, pp. 491-497. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4155781> (дата звернення: 21.09.2021).

172. Department of labor. USA. 2019 Findings on the worst forms of child labor. 2019. URL: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/2019_TDA_Report_Online_Final.pdf (дата звернення: 21.09.2021).

173. Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. 2014. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095> (дата звернення: 17.09.2021).

174. Dou E., Whalen J., Chen A. U.S. ban on China's Xinjiang cotton fractures fashion industry supply chains. The Washington Post. 2021. URL: https://www.washingtonpost.com/world/asia_pacific/china-cotton-sanctionsxinjiang-uyghurs/2021/02/21/a8a4b128-70ee-11eb-93be-c10813e358a2_story.html (дата звернення: 17.09.2021).

175. Dr. Jordan, Legal Principles, Legal Values and Legal Norms: are they the same or different? 2011. pp. 109-115. URL: <https://academicus.edu.al/nr2/Academicus-MMX-2-109-115.pdf> (дата звернення 10.11.2021).

176. Employment Contracts Act Republic of Estonia, 2009. URL: www.riigiteoctaga.ee/en/eli/520062016009/cosolide (дата звернення: 12.10.2021).

177. EPSU. A mapping report on Labour Inspection Services in 15 European countries. A Syndex report for the European Federation of Public Service Unions (EPSU). 2012. URL: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU_Final_report_on_Labour_Inspection_Services.pdf (дата звернення: 21.09.2021).

178. Equinet Secretariat. EU legislative framework. 2021. URL: <https://equineteurope.org/equality-in-europe/eu-legislative-framework/> (дата звернення: 24.09.2021).

179. EU Charter of Fundamental Rights. 2009. URL: https://www.citizensinformation.ie/en/government_in_ireland/european_government/eu_law/charter_of_fundamental_rights.html (дата звернення: 17.09.2021)

180. EU-ILO Project enhancing the labour administration capacity to improve working conditions and tackle undeclared work. Ukrainian Labour Inspection Legal Framework. Analysis and Recommendations. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_632756.pdf (дата звернення: 21.09.2021).

181. Eurofound. New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. 72 p.

182. European Commission. Commission Staff Working Document on the Application of Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the Protection of Young People at Work. 2010. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6185&langId=en> (дата звернення: 24.09.2021).

183. European integration portal. Report on implementation of the Association Agreement between Ukraine and the European Union 2015-2020. 2020. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/aa_implementation_report_2015-2020_eng_final.pdf (дата звернення: 12.10.2021).

184. European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights / ed. by B. Bercusson. Brussels : European Trade Union Institute (ETUI), 2002. 103 p.

185. European Parliament resolution of 21 October 2010 on the European Union's trade relations with Latin America (2010/2026(INI)). 2010. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2010-0387_EN.html?redirect (дата звернення: 17.09.2021).

186. European Parliament resolution of 5 July 2016 on a new forward-looking and innovative future strategy for trade and investment (2015/2105(INI)). 2016. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0299_EN.html (дата звернення: 17.09.2021).

187. European Parliament. Child labour. A priority for EU human rights action. 2019. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/633142/EPRS_BRI\(2019\)633142_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/633142/EPRS_BRI(2019)633142_EN.pdf) (дата звернення: 17.09.2021).

188. European parliament. Directorate general for internal policie. Policy department c: citizens' rights and constitutional affairs. Civil liberties, justice and home affairs. EU framework of law for children's rights. 2012. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462445/IPOL-LIBE_NT\(2012\)462445_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462445/IPOL-LIBE_NT(2012)462445_EN.pdf) (дата звернення: 24.09.2021).

189. European Parliament. European Parliament resolution on child labour in the production of sports equipment. 2002. URL: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?reference=P5-TA-2002-0326&type=TA&language=EN&redirect> (дата звернення: 17.09.2021).

190. European Parliament. Resolution of 7 October 2020 on the implementation of the common commercial policy. 2020. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0252_EN.html (дата звернення: 17.09.2021).

191. Extreme poverty is defined as those living on less than \$1.90 per day. The World Bank, 'Poverty', The World Bank, Washington, DC, 2020.

192. Fabián O. R. General Principles of Law as Applied by International Criminal Courts and Tribunals” The Law and Practice of International Courts and Tribunals, Koninklijke Brill NV, Leiden, 2007, № 6 (2007), pp. 393–406.

193. Factory Legislation 1802-1878. URL: <http://www.historyhome.co.uk/peel/factmine/factleg.htm>

194. Fasani M. Labour Inspection in Italy, LAB/ADMIN Working Document, № 11, 2011.

195. Finland 2017 human rights report. 2017. URL: https://www.justice.gov/sites/default/files/pages/attachments/2018/04/24/dos-hrr_2017_finland.pdf (дата звернення: 21.09.2021).

196. Foreign Affairs Council. Council Conclusions on Child Labour 20 June 2016, 10244/16. European Union. 2016. URL:

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/20/fac-child-labour/pdf> (дата звернення: 17.09.2021).

197. French Corporate Duty of Vigilance Law. 2017. URL: <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/french-corporate-duty-of-vigilance-law-faq-1.pdf> (дата звернення: 17.09.2021).

198. French Labour Code. URL: http://d2rqfo7jzwsuwpccloudfront.net/wp-content/ureacas/2016/09/Labour=Code=Franch_final.pdf (дата звернення: 12.10.2021). замінити на - Code du travail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (дата звернення: 24.09.2021).

199. Geneva Declaration of the Rights of the Child. 1924. URL: <https://www.humanium.org/en/text-2/> (дата звернення: 24.09.2021).

200. Harry van Drongelen and Peter Vos, De Arbeidstijdenwet Compleet – Toelichting, wettekst, register, literatuurlijst, NIA TNO, 1997, 23 p.

201. Hart S.N., Thetaz-Bergman L. Implementation and non-governmental bodies: The role of non-governmental organizations in implementing the Convention on the Rights of the Child. *Transnational Law and Contemporary Problems*, 1996, vol. 6, pp. 373–392.

202. Hindman, Hugh D. *The world of child labor: an historical and regional survey*, published by Routledge, 2015 P.12-116

203. Home Office. Modern Slavery Act 2015. 2015. URL: <https://www.gov.uk/government/collections/modern-slavery-bill> (дата звернення: 17.09.2021).

204. HRDN. Recommendations for the revision of the European Union (EU) Guidelines on human rights dialogues with third countries. 2020. URL: <https://hrdn.eu/2017/wp-content/uploads/2021/01/HRDN-Recommendations-for-the-revision-of-EU-guidelines-on-human-rights-dialogues-with-third-countries-Dec-2020.pdf> (дата звернення: 17.09.2021).

205. Human and Trade Union Rights and Equality / Human Rights: Draft Resolution on Child Labour. 2011. URL: https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/2.1.1E_AOb+GEW_Child_Labour.pdf (дата звернення: 17.09.2021).

206. Human Rights Careers. 10 Organizations Working to End Child Labor. 2021. URL: <https://www.humanrightscareers.com/issues/organizations-end-child-labor/> (дата звернення: 17.09.2021).

207. Hunter A., Hewson J. There are 10 catastrophic threats facing humans right now, and coronavirus is only one of them. The Conversation. 2020. URL: <https://theconversation.com/there-are-10-catastrophic-threats-facing-humans-right-now-and-coronavirus-is-only-one-of-them-136854> (дата звернення: 24.10.2021).

208. Hutsu S.F. Current issues of reforming labor legislation of Ukraine, Humanities journal, 2013, vol. 3(5), pp.108–112.

209. III Global Conference on Child Labour. The Brasilia Declaration on Child Labour October 8-th - 10-th 2013/ 2013. URL: <http://www.ilo.org/ippecinfo/product/download.do?type=document&id=23480> (дата звернення: 17.09.2021).

210. ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention (Geneva). 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_541545.pdf (дата звернення 10.11.2021).

211. ILO. Database of national labour, social security and related human rights legislation. 2021. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=en (дата звернення: 12.10.2021).

212. ILO. Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes. Contribution to achieving SDG target 8.7. Geneva, 2018. 96 p.

213. ILO. Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS). 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--en/index.htm> (дата звернення 10.11.2021).

214. ILO. ILO Constitution. 1919. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (дата звернення 10.11.2021).

215. ILO. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010). URL: <https://www.un.org/ruleoflaw/files/ILO%20declaration%20on%20fundamental%20principles%20and%20followup.pdf> (дата звернення 10.11.2021).

216. ILO. Information System on International Labour Standards. List of instruments by subject and status. 2021. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::Elimination_of_child_labour_and_protection_of_children_and_young_persons (дата звернення: 12.10.2021).

217. ILO. Major results of ILO work on child labour, Brochure, 2014. URL: <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=25895> (дата звернення: 17.09.2021).

218. ILO. Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms. Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Japan's Presidency 2019, 22-24 April, Tokyo. 2019. 10 p.

219. ILO. The Declaration of Philadelphia : retrospect and prospect. International labour review. Special Issue: 75th anniversary issue. Vol. 133, № 4. Geneva : International Labour Office. 1994.

220. ILO. The ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (№ 198). URL: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy->

guide/employmentrelationshiprecommendationno198.pdf (дата звернення 10.11.2021).

221. ILO. The ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (№ 131). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO (дата звернення 10.11.2021).

222. ILO. The ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (№ 155). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 (дата звернення 10.11.2021).

223. ILO. Trade and International Labor Standards: The ILO. 2021. URL: http://www.sice.oas.org/Labor/laborILO_e.asp (дата звернення 10.11.2021).

224. ILO. Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (№. 204). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_545928.pdf (дата звернення 10.11.2021).

225. ILO. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. 78 p.

226. ILO: A dynamic and impact built on decades of dialogue and persuasion. The Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference, Geneva. 2011. URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_154192.pdf (дата звернення: 21.09.2021).

227. International Labour Organization and United Nations Children's Fund. COVID-19 and child labour: a time of crisis, a time to act. 2020. 38 p.

228. International Labour Organization. A Policy Framework for Responding to the COVID-19 Crisis, ILO Policy Brief on COVID-19, ILO, Geneva, 2020.

229. International Labour Organization. Armenia. Labour Inspection Structure and organization. 2009. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_240179.pdf (дата звернення: 24.09.2021).

230. International Labour Organization. Austria. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/WCMS_122449/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

231. International Labour Organization. Belgium. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/belgium/WCMS_150912/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

232. International Labour Organization. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (дата звернення: 21.09.2021).

233. International Labour Organization. Convention № 111 Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf (дата звернення: 17.11.2021).

234. International Labour Organization. Convention on the Abolition of Forced Labor, 1957 (№ 105). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105 (дата звернення: 17.11.2021).

235. International Labour Organization. Cyprus. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/cyprus/WCM_041785/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

236. International Labour Organization. Czech Republic. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/estonia/WCMS_156046/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

237. International Labour Organization. Equal Remuneration Convention, 1951 (№ 100). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C100 (дата звернення: 17.11.2021).

238. International Labour Organization. Estonia. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/estonia/WCMS_156046/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

239. International Labour Organization. Forced Labor Convention, 1930 (№ 29). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029 (дата звернення: 17.11.2021).

240. International Labour Organization. France. Structure et organisation du système d'inspection du travail en France. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/france/WCMS_144167/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

241. International Labour Organization. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (№ 87). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO (дата звернення: 17.11.2021).

242. International Labour Organization. Germany. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at->

work/country-profiles/europe/germany/WCMS_209470/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

243. International Labour Organization. Greece. Labour Inspection Structure and organization. 2009. URL: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_115425/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

244. International Labour Organization. ILO Convention on the Right to Organize and Collective Bargaining Convention. 1949 (№ 98). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_721934.pdf (дата звернення: 17.11.2021).

245. International Labour Organization. Improving compliance with key International Labour Standards in Ukraine. 2020. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_751641/lang--en/index.htm (дата звернення: 24.09.2021).

246. International Labour Organization. International Labour Standards relevant to youth employment. 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/standards/lang--en/index.htm> (дата звернення 10.11.2021).

247. International Labour Organization. International programme on the elimination of child labour. Child labour monitoring. Child labour - the role of labour inspection: a resource booklet for labour inspectors, other enforcement agencies and key ILO partners. 2020. URL: <file:///C:/Users/111/Downloads/Resource%20booklet%20for%20LI.pdf> (дата звернення: 21.09.2021).

248. International Labour Organization. IPEC. Facts on child labour monitoring. CH-1211 Geneva, Switzerland. 2005. URL: <https://www.ilo.org/ipec/Action/Labourinspection/lang--en/index.htm> (дата звернення: 21.09.2021).

249. International Labour Organization. Ireland. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/ireland/WCMS_156048/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

250. International Labour Organization. Italy. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/italy/WCMS_126019/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

251. International Labour Organization. Labour inspection country profile: the Republic of Moldova. 2009. URL: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_112599/lang--en/index.htm (дата звернення: 24.09.2021).

252. International Labour Organization. Labour inspection. 2020. URL: <https://www.ilo.org/ipec/Action/Labourinspection/lang--en/index.htm> (дата звернення: 21.09.2021).

253. International Labour Organization. Luxemburg. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209361/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

254. International Labour Organization. Netherlands. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/the-netherlands/WCMS_156052/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

255. International Labour Organization. Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe – A critical glance into regulation and implementation; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO-Budapest). – Budapest: ILO, 2021. URL: <https://www.esap.online/download/docs/NFSE-05-19->

2021.FINAL.pdf/7de2401f40e0379831741cee5dc34543.pdf (дата звернення: 24.09.2021).

256. International Labour Organization. Non-State Actors and Civil Society. 2021. URL: <https://www.ilo.org/pardev/partnerships/civil-society/lang--en/index.htm> (дата звернення: 17.09.2021).

257. International Labour Organization. Portugal. Estructura y organización de la Inspección de Trabajo. 2009. URL: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_114943/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021). (Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. URL: <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/portugal/index.htm>)

258. International Labour Organization. Social Protection Responses to the COVID-19 Pandemic in Developing Countries: Strengthening resilience by building universal social protection, ILO, Geneva, 2020.

259. International Labour Organization. Spain. Perfil De La Inspeccion De Trabajo. 2009. URL: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_114180/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021). (Inspección de Trabajo y Seguridad Social. URL: <https://www.mites.gob.es/itss/web/>)

260. International Labour Organization. Tackling child labour: From commitment to action. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). 2012. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/default/files/tackling_child_labour_en_2.pdf (дата звернення: 21.09.2021).

261. International Labour Organization. Ukraine. Labour Inspection Structure and organization. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/europe/ukraine/WCMS_209371/lang--en/index.htm (дата звернення: 21.09.2021).

262. International Labour Organization. United Kingdom. Labour Inspection Structure and organization. 2009. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and->

health-at-work/country-profiles/europe/united-kingdom/WCMS_112675/lang--en/index.htm (дата звернення: 24.09.2021).

263. International Labour Organization. Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182). 1999. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182:NO (дата звернення: 17.09.2021).

264. Iqbal M., Fatmi Z., Khan K., Nafees A., Amjad N. Recommendations: putting an end to child labor in Pakistan!. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 2020, URL: DOI:70. 1. 10.5455/JPMA.14951 (дата звернення: 24.10.2021).

265. ISO. ISO/IEC GUIDE 2:2004 Standardization and related activities — General vocabulary. 2004. URL: <https://www.iso.org/standard/39976.html> (дата звернення 10.11.2021).

266. IOE. International Labour Standards. What are ILO International Labour Standards? 2021. URL: <https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/international-labour-standards> (дата звернення 10.11.2021).

267. José M. L. Digital Citizenship: For a new generation of human rights. *Democraciaabierta*. 2019. URL: <https://www.opendemocracy.net/en/democraciaabierta/ciudadan%C3%ADa-digital-por-una-nueva-generaci%C3%B3n-de-derechos-humanos-en/> (дата звернення 23.10.2020).

268. Krestovska N. M. Legal status of the child in Ukraine. State and law in the context of globalization: realities and prospects: collective monograph. Lviv-Torun : Liha-Pres, 2019. P.71-89. DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-182-7/71-89>

269. LexisNexis. Guarantee definition. What does Guarantee mean? 2021. URL: <https://www.lexisnexis.co.uk/legal/glossary/guarantee> (дата звернення 10.11.2021).

270. Liukkunen, U., 2021. The ILO and Transformation of Labour Law, in: . pp. 17–49.. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55400-2_2

271. Lombardo L., Polonko K. Non-Governmental Organisations and the un Convention on the Rights of the Child. *The International Journal of Children's Rights*. 2015. Vol. 23. pp. 133-153. URL: 10.1163/15718182-02301006 (дата звернення: 17.09.2021).

272. Lytvyn A., Lytvyn V., Rudenko L. et al. Informatization of technical vocational schools: Theoretical foundations and practical approaches. *Education and Information Technologies*. 2020. vol. 25. pp. 583–609. URL: <https://doi.org/10.1007/s10639-019-09966-4> (дата звернення 10.11.2021).

273. Mantouvalou V. Study on labour inspection sanctions and remedies: The case of the United Kingdom. Working Document № 19, International Labour Organization, Geneva. 2011.

274. Markauskaitė L. Critical review of research findings on information technology in education. *Informatics in Education*, 2003. vol. 2(1), pp. 65–78.

275. Maropeng N. M. An appriaisal of the efficacy of implementation mechanisms with regard to international children’s rights law. University of South Africa. 2013. 144 p.

276. Melnyk K.V. To the question of adaptation of labor law to international norms, *Forum of Law*, 2011, vol. 1(4), pp.645–651.

277. Nguyen T.T.M., Vu T.H. Stress, depression, anxiety and the quality of life related to the health of high school students, *Journal of Psychology*, 2019, vol. 3(4), pp.89-97.

278. Nikolaichuk V., Radu A.I. the issues of the harmonization of labor legislation of Ukraine with the legislation of the European Union. *Knowledge Transfer in the Global Academic Environment : Publication in 3 volumes. Volume 2 : Book of Research Papers (in English) / Gen. ed. & compil. A. I. Radu, ed. L. R. Kuznetsova. Lviv : ПП „Марусич”, 2020. pp. 19-28.*

279. OECD. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Third Edition. In OECD

Publishing. 2016. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264252479-en> (дата звернення: 17.09.2021).

280. Official Journal of the European Communities. CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION (2012/C 326/02). 2012. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT> (дата звернення: 17.09.2021).

281. Official Journal of the European Communities. Child labour in cocoa sector European Parliament resolution of 14 March 2012 on child labour in cocoa sector (2011/2957(RSP)). 2011. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012IP0080> (дата звернення: 17.09.2021).

282. Official Journal of the European Communities. Commission Decision of 29 October 2007 amending Decision 2007/116/EC as regards the introduction of additional reserved numbers beginning with 116 (notified under document number C(2007) 5139) (Text with EEA relevance) (2007/698/EC). 2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1438179499388&uri=CELEX:32007D0698> (дата звернення: 17.09.2021).

283. Official Journal of the European Communities. Council Decision of 26 November 2009 concerning the conclusion, by the European Community, of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 2010. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2010.023.01.0035.01.ENG (дата звернення: 17.09.2021).

284. Official Journal of the European Communities. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. 2000. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437665236213&uri=CELEX:32000L0043> (дата звернення: 17.09.2021).

285. Official Journal of the European Communities. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. 2000. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437665700403&uri=CELEX:32000L0078> (дата звернення: 17.09.2021).

286. Official Journal of the European Communities. Council Directive 2004/81/EC of 29 April 2004 on the residence permit issued to third-country nationals who are victims of trafficking in human beings or who have been the subject of an action to facilitate illegal immigration, who cooperate with the competent authorities. 2004. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437981759748&uri=CELEX:32004L0081> (дата звернення: 17.09.2021).

287. Official Journal of the European Communities. Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification. 2003. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437984479977&uri=CELEX:32003L0086> (дата звернення: 17.09.2021).

288. Official Journal of the European Communities. Council Directive 2001/55/EC of 20 July 2001 on minimum standards for giving temporary protection in the event of a mass influx of displaced persons and on measures promoting a balance of efforts between Member States in receiving such persons and bearing the consequences thereof. 2001. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437984588938&uri=CELEX:32001L0055> (дата звернення: 17.09.2021).

289. Official Journal of the European Communities. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents. 2003. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

content/EN/TXT/?qid=1437984902921&uri=CELEX:32003L0109 (дата звернення: 17.09.2021).

290. Official Journal of the European Communities. Council Directive 2002/8/EC of 27 January 2003 to improve access to justice in cross-border disputes by establishing minimum common rules relating to legal aid for such disputes. 2002. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437980923860&uri=CELEX:32003L0008)

content/EN/TXT/?qid=1437980923860&uri=CELEX:32003L0008 (дата звернення: 17.09.2021).

291. Official Journal of the European Communities. Council Directive 77/486/EEC of 25 July 1977 on the education of the children of migrant workers. 1977. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437984400660&uri=CELEX:31977L0486)

content/EN/TXT/?qid=1437984400660&uri=CELEX:31977L0486 (дата звернення: 17.09.2021).

292. Official Journal of the European Communities. Council Regulation (EC) No 2201/2003 of 27 November 2003 concerning jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in matrimonial matters and the matters of parental responsibility, repealing Regulation (EC) No 1347/2000. 2003. URL: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437982931786&uri=CELEX:32003R2201)

lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437982931786&uri=CELEX:32003R2201 (дата звернення: 17.09.2021).

293. Official Journal of the European Communities. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance). 2004. URL:

content/EN/TXT/?qid=1437984391069&uri=CELEX:32004L0038 (дата звернення: 17.09.2021).

294. Official Journal of the European Communities. Directive 2008/115/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on common standards and procedures in Member States for returning illegally staying third-country nationals. 2008. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437984803624&uri=CELEX:32008L0115> (дата звернення: 17.09.2021).

295. Official Journal of the European Communities. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. 2008. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437981174293&uri=CELEX:32008L0052> (дата звернення: 17.09.2021).

296. Official Journal of the European Communities. Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA. 2011. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437981409062&uri=CELEX:32011L0036> (дата звернення: 17.09.2021).

297. Official Journal of the European Communities. Directive 2011/93/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on combating the sexual abuse and sexual exploitation of children and child pornography, and replacing Council Framework Decision 2004/68/JHA. 2011. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437981590497&uri=CELEX:32011L0093> (дата звернення: 17.09.2021).

298. Official Journal of the European Communities. Directive 2011/95/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on standards for the

qualification of third-country nationals or stateless persons as beneficiaries of international protection, for a uniform status for refugees or for persons eligible for subsidiary protection, and for the content of the protection granted (recast). 2011. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437984333426&uri=CELEX:32011L0095> (дата звернення: 17.09.2021).

299. Official Journal of the European Communities. Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA. 2012. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437981666245&uri=CELEX:32012L0029> (дата звернення: 17.09.2021).

300. Official Journal of the European Communities. Directive 2013/32/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on common procedures for granting and withdrawing international protection. 2013. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437983062520&uri=CELEX:32013L0032> (дата звернення: 17.09.2021).

301. Official Journal of the European Communities. European Parliament resolution on the exploitation of children in developing countries, with a special focus on child labour (2005/2004(INI)). 2005. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52005IP0272> (дата звернення: 17.09.2021).

302. Official Journal of the European Communities. European Parliament resolution of 13 February 2020 on child labour in mines in Madagascar (2020/2552(RSP)). 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020IP0037> (дата звернення: 17.09.2021).

303. Official Journal of the European Communities. Regulation (EU) No 604/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 establishing the criteria and mechanisms for determining the Member State responsible for examining an application for international protection lodged in one of the Member States by a third-country national or a stateless person. 2013. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1437983377864&uri=CELEX:32013R0604> (дата звернення: 17.09.2021).

304. Official Journal of the European Communities. Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. 2011. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1438093691362&uri=CELEX:32011R0492> (дата звернення: 17.09.2021).

305. Open letter: change course on the International Year for the Elimination of Child Labour. Open Democracy. 2021. URL: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/open-letter-change-course-international-year-eliminationchild-labour/> (дата звернення: 17.09.2021).

306. Polish Labour Code, 1997. URL: www.en.pollub.pl/files/17/attachment/98_Polish-Labour-Code,1997.pdf (дата звернення: 12.10.2021).

307. Portugal's Constitution of 1976 with Amendments through 2005. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Portugal_2005.pdf

308. R060 - Apprenticeship Recommendation, 1939 (No. 60). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:13689473969421::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:

309. Resolution adopted by the International Conference of Labour Statisticians concerning statistics of child labour. 2008. 1973. URL: <http://unstats.un.org/unsd/EconStatKB/Attachment297.aspx?AttachmentType=1> (дата звернення: 17.09.2021).

310. Risse M. The Fourth Generation of Human Rights: Epistemic Rights in Digital Lifeworlds. Carr Center for Human Rights Policy Harvard Kennedy School, Harvard University, 2021. 25 p.

311. Sand K. Child performers working in the entertainment industry around the world: An analysis of the problems faced. International Labor Office Geneva. 2003. WP 186. 63 p.

312. Shannon J., Burrowes K. Diversity and Inclusion. How governments can push towards a better tomorrow. PwC. 2021. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/reinventing-the-future/take-on-tomorrow/government-challenges.html> (дата звернення: 24.10.2021).

313. Social Fieldwork Research (FRANET). Severe forms of Labour Exploitation. Supporting victims of severe forms of labour exploitation in having access to justice in EU Member States. Austria, 2014. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_at.pdf (дата звернення: 24.09.2021).

314. Status.WordSense Online Dictionary (8th January, 2021) URL: <https://www.wordsense.eu/statūs/>

315. The Commission for the Human Future. Surviving and Thriving in the 21st Century. 2020. URL: https://humanfuture.net/sites/default/files/CHF_Roundtable_Report_March_2020.pdf (дата звернення 23.10.2020).

316. The Constitution of the Republic of Albania. Text approved by referendum on 22 November 1998 and amended on 13 January 2007. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/2/41888.pdf>

317. The Constitution of the Republic of Lithuania (Adopted by the citizens of the Republic of Lithuania in the Referendum of 25 October 1992). URL: <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Constitution.htm>

318. The Constitution of the Slovak Republic No. 466/1992 Coll Slovakia's Constitution of 1992 with Amendments through 2017. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Slovakia_2017.pdf?lang=en

319. The Danish Working Environment Authority. 2021. URL: <https://at.dk/en> (дата звернення: 21.09.2021).

320. The Egyptian Center For Strategic Studies. Effective Policies To Combat Covid 19. 2020. URL: <Http://Www.Bit./4/12ucspbo/23> (дата звернення 23.10.2020).

321. The European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Mapping child protection systems in the EU. 2015. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/2016/mapping-child-protection-systems-eu> (дата звернення: 21.09.2021).

322. The Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 2021. URL: <https://www.bmas.de/> (дата звернення: 21.09.2021).

323. The Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue (FPS) Division. 2021. URL: <https://employment.belgium.be/en/> (дата звернення: 21.09.2021).

324. The Hague Global Child Labour Conference. Roadmap for achieving the elimination of the Worst Forms of Child Labour by May 11th 2010. 2010. URL: https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_13453/lang--en/index.htm (дата звернення: 17.09.2021).

325. The L'Autorité centrale : Direction générale du travail (DGT). 2021. URL: <https://www.droit-travail-france.fr/organes-inspection-travail.php> (дата звернення: 21.09.2021).

326. The Labour Inspectorate. 2021. URL: <https://www.gov.si/> (дата звернення: 21.09.2021).

327. The Labour Inspectorate. 2021. URL: <https://www.inspectieszw.nl/> (дата звернення: 21.09.2021).

328. The Labour Inspectorate. 2021. URL: <https://www.ti.ee/et> (дата звернення: 21.09.2021).

329. The Ministry of Labour and Employment. 2021. URL: <https://mteess.gouvernement.lu/fr.html> (дата звернення: 21.09.2021).

330. The Ministry of Labour and Social Insurance. 2021. URL: <http://www.mlsi.gov.cy> (дата звернення: 21.09.2021).

331. The Ministry of Labour and Social Policy. 2021. URL: <https://www.lavoro.gov.it> (дата звернення: 21.09.2021).

332. The Ministry of Welfare. 2021. URL: <https://www.lm.gov.lv/lv> (дата звернення: 21.09.2021).

333. The Occupational Health and Safety Authority. 2021. URL: <https://deputyprimeminister.gov.mt/en/> (дата звернення: 21.09.2021).

334. The State Labour Inspectorate. 2021. URL: <https://www.vdi.lt/> (дата звернення: 21.09.2021).

335. The Swedish Work Environment Authority. 2021. URL: <https://www.av.se/en/about-us/> (дата звернення: 21.09.2021).

336. The United Nations General Assembly. Declaration of the Rights of the Child. 1959. URL: <https://www.humanium.org/en/declaration-rights-child-2/> (дата звернення: 17.09.2021).

337. The United Nations Human Rights. Office of the Hight Commissioner. International Covenant on Civil and Political Rights. 1966. URL: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx> (дата звернення: 17.09.2021).

338. The United Nations Human Rights. Office of the Hight Commissioner. Committee on the Rights of the Child. 2021. URL:

<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crc/pages/crcindex.aspx> (дата звернення: 17.09.2021).

339. The World Bank expects a reduction in global remittances of 20 per cent. The World Bank, World Bank Predicts Sharpest Decline in Remittances in Recent History, The World Bank, Washington, DC, 2020.

340. The worst forms of child labour (IPEC). *International Labour Organization*.

URL: <https://www.ilo.org/ipecc/Campaignandadvocacy/Youthinaction/C182-Youth-orientated/worstforms/lang--en/index.htm> (date of access: 09.07.2021).

341. Tichý O. Information and Communication Technologies their Benefits for Medium and Large-Sized Enterprises. *In Scientific Papers of the University of Pardubice*, 2012, Vol. XVIII, Iss. 24 (2/2012), pp. 199-211.

342. Treaty of Lisbon. Amending the treaty on European Union and the treaty establishing the European Community. (2007/C 306/01). 2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12007L%2FTXT> (дата звернення: 24.09.2021).

343. U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division. Initial Civil Money Penalty Assessment Amounts by Violation (Agriculture) as Per 29 CFR §579.5. 2010;

344. U.S. Department of labor. Bureau of International Labor Affairs. Child Labor and Forced Labor Reports. Ukraine. 2019. URL: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/ukraine> (дата звернення: 21.09.2021).

345. U.S. department of labor. Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA), as amended (PDF) (29 USC §201 et seq.; 29 CFR Parts 570 to 580). 1938. URL: <https://webapps.dol.gov/elaws/elg/childlbr.htm#Penalites> (дата звернення: 24.09.2021).

346. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Denmark. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/denmark/> (дата звернення: 24.09.2021).

347. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Czech Republic. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/czech-republic/> (дата звернення: 24.09.2021).

348. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Germany. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/germany/> (дата звернення: 24.09.2021).

349. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Estonia. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/estonia/> (дата звернення: 24.09.2021).

350. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Greece. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/greece/> (дата звернення: 24.09.2021).

351. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Spain. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/spain/> (дата звернення: 24.09.2021).

352. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Finland. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/finland/> (дата звернення: 24.09.2021).

353. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: France. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/france/> (дата звернення: 24.09.2021).

354. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Croatia. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/croatia/> (дата звернення: 24.09.2021).

355. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Hungary. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/hungary/> (дата звернення: 24.09.2021).

356. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Ireland. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/ireland/> (дата звернення: 24.09.2021).

357. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Italy. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/italy/> (дата звернення: 24.09.2021).

358. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Lithuania. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/lithuania/> (дата звернення: 24.09.2021).

359. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Luxembourg. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/luxembourg/> (дата звернення: 24.09.2021).

360. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Latvia. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/latvia/> (дата звернення: 24.09.2021).

361. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Malta. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/malta/> (дата звернення: 24.09.2021).

362. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Netherlands. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/netherlands/> (дата звернення: 24.09.2021).

363. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Poland. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/poland/> (дата звернення: 24.09.2021).

364. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Portugal. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/portugal/> (дата звернення: 24.09.2021).

365. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Romania. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/romania/> (дата звернення: 24.09.2021).

366. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Sweden. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/sweden/> (дата звернення: 24.09.2021).

367. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Slovenia. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/slovenia/> (дата звернення: 24.09.2021).

368. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Slovakia. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/slovakia/> (дата звернення: 24.09.2021).

369. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Austria. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/austria/> (дата звернення: 24.09.2021).

370. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Belgium. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/belgium/> (дата звернення: 24.09.2021).

371. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Bulgaria. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/bulgaria/> (дата звернення: 24.09.2021).

372. U.S. Department of State. 2020 Country Reports on Human Rights Practices: Cyprus. 2021. URL: <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/cyprus/> (дата звернення: 24.09.2021).

373. U.S. Department of the Treasury. Treasury Sanctions Chinese Entity and Officials Pursuant to Global Magnitsky Human Rights Executive Order [Press release]. 2020. URL: <https://home.treasury.gov/news/press-releases/sm1073> (дата звернення: 17.09.2021).

374. UK government. Child employment. 2019. URL: <https://www.gov.uk/child-employment/performance-licences-for-children> (дата звернення: 17.09.2021).

375. UK government. Child performance licence (Northern Ireland). 2019. URL: <https://www.gov.uk/child-performance-licence-northern-ireland> (дата звернення: 17.09.2021).

376. UN General Assembly. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. A/RES/45/158. 1990. URL: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3980.html> (дата звернення: 17.09.2021).

377. UN General Assembly. United Nations Standard Minimum Rules for the Administration of Juvenile Justice ("The Beijing Rules"). 1985. URL: <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/beijingrules.pdf> (дата звернення: 17.09.2021).

378. UNICEF/ILO. Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward. 2021. URL: https://data.unicef.org/wp-content/uploads/2021/08/Child-Labour-Report_ILO_UNICEF_2021.pdf (дата звернення: 17.09.2021).

379. United Nations Human Rights. Office of the High Commissioner. Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment. 1984. URL: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cat.aspx> (дата звернення: 17.09.2021).

380. United Nations Human Rights. Office of the High Commissioner. Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief. 1981. URL:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/religionorbelief.aspx> (дата звернення: 17.09.2021).

381. United Nations Human Rights. Office of the Hight Commissioner. International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance. 2010. URL: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/ced/pages/conventionced.aspx> (дата звернення: 17.09.2021).

382. United Nations Human Rights. Office of the Hight Commissioner. The Committee on the Rights of the Child. 2021. URL: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRC/Pages/CRCIndex.aspx> (дата звернення: 21.09.2021).

383. United Nations University World Institute for Development Economics Research. Estimates of the Impact of COVID-19 on Global Poverty, Working Paper 2020/43, UNU-WIDER, Helsinki, 2020.

384. United Nations. Shared Responsibility, Global Solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19, UN, New York, 2020.

385. United Nations. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/70/1). In resolution adopted at the Seventieth Session, 25 September by the UN General Assembly. 2015. URL: <https://doi.org/10.1163/157180910X12665776638740> (дата звернення: 17.09.2021).

386. United States Department of Labor. 2017 Findings on the Worst Forms of Child Labor – Ukraine. 2018. URL: <https://www.refworld.org/docid/5bd05afb6.html> (дата звернення: 24.09.2021).

387. Vega M. L., René R. Labour inspection sanctions: law and practice of national labour inspection systems. International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN). Geneva: ILO, 2013

388. Venedyktov V. S. Labor protection: European and international standards and legislation of Ukraine (comparative analysis). 2006.

389. Verordnung über den Kinderarbeitsschutz (Kinderarbeitsschutzverordnung - KindArbSchV). Kinderarbeitsschutzverordnung vom 23. Juni 1998 (BGBl. I S. 1508). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kindarbschv/> (дата звернення: 24.10.2021)

390. Vodianka L., Zrybnieva I., Sybyrka L., Kyfyak V. Harmonization of ukrainian labour legislation accordance with *acquis communautaire* of the European Union. 2017. № 17. Iss. 2(26). pp. 95-101.

391. World Declaration on the Survival, Protection and Development of Children, 1990. URL: <https://www.unicef.org/wsc/declare.htm> (дата звернення 23.10.2020).

392. World Vision. 5 Global Crises the world can't ignore in 2021. 2021. URL: <https://www.wvi.org/fragile-context/context/5-crises-the-world-can%27t-ignore-in-2021> (дата звернення 23.10.2020).

ДОДАТКИ

Додаток 1

**СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ
ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ МАТЕРІАЛІВ ДИСЕРТАЦІЇ:****Список опублікованих праць за темою дисертації**

Статті у наукових виданнях,

включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Абдель Фатах А. С. Історія дитячої праці та її законодавчого регулювання в ХІХ столітті. *Правовий часопис Донбасу*. 2020. № 1(70). С. 38–45. DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2020-70-1-38-45>
2. Абдель Фатах А. С. Сутність і правова природа категорії «неповнолітня особа» в трудовому праві. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія «Юридичні науки». 2020. №5. С. 112-118 DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2020-5-6002>
3. Абдель Фатах А. С. Правовий статус осіб віком до 18 років у системі регулювання трудових відносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Випуск 6(35). С. 43–47. DOI: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i6\(35\).683](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i6(35).683)
4. Абдель Фатах А. С. Трудоправові ознаки, зміст та природа учнівського договору. *Правовий часопис Донбасу*. 2022. № 1 (78) С. 36–44 DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2022-78-1-36-44>
5. Абдель Фатах А. С. Ключова роль міжнародних стандартів та керівних принципів у сфері забезпечення трудових прав. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. № 1.2022. С. 106–112. DOI: <https://doi.org/10.32782/392250>

*Статті у періодичних наукових виданнях інших держав,
які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку
та/або Європейського Союзу:*

6. Абдель Фатах А.С. Проблеми правового регулювання праці осіб віком до 18 років у творчій сфері. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. № 2. С. 24–29.

Відомості, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації.

Підсумки наукових пошуків дисертанта, розробки проблеми дисертаційного дослідження, одержані узагальнення та висновки доповідалися на засіданнях кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету №4 Донецького державного університету внутрішніх справ, а також оприлюднені на науково-практичних конференціях:

1. Абдель Фатах А.С. Порівняльно-правовий аналіз правового регулювання праці неповнолітніх Німеччини та України. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм трудового законодавства у системі Національної поліції*: тези доповідей учасників I Всеукраїнського круглого столу. (м. Кривий Ріг, 20 березня 2020 р.) / за ред. М. М. Клемпарського, Т.В.Колеснік. Кривий Ріг.2020. С. 121–124.

2. Абдель Фатах А.С. Міжнародні стандарти та гарантії регулювання праці неповнолітніх працівників. *Актуальні питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах*: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 16 квітня 2020 р.): у 8 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 5. С.19–21.

3. Абдель Фатах А. С. Правове регулювання праці неповнолітніх у Франції. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*. Матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених / укл. А. В. Лисенко; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 12–16.

4. Абдель Фатах А. С. Проблеми ейджизму в трудових правовідносинах. *International scientific and practical conference «European potential for the development of legal science, legislation and law enforcement practice»*: conference proceedings, February 26–27, 2021. Wloclawek, Republic of Poland: «Baltija Publishing». С. 113–116.

5. Абдель Фатах А. С. Дитяча праця: сто років боротьби. *International scientific and practical conference «Legal sciences: research and European innovations»*: conference proceedings, April 23–24, 2021. Czestochowa : «Baltija Publishing», 2021. С. 91–95.

6. Абдель Фатах А. С. Детермінація дитячої праці та проблеми її правового регулювання. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Реалізація прав людини у діяльності правоохоронних органів» (м.Кривий Ріг, 28 травня 2021 року. Кривий Ріг. ДЮО МВС України) С.118–120.

7. Абдель Фатах А. С. Дитяча праця у сільськогосподарській сфері. *International Scientific Conference The Globalization of Scientific Knowledge: Theoretical and Practical Research: Conference Proceedings*, December 17–18, 2021. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». С. 34–36. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-164-0>

8. Абдель Фатах А. С. Надомна праця: проблеми правового регулювання. *International scientific conference «Innovative views in European fundamental scientific-practical legal Studies»*: conference proceedings, December 28-29,2021. Riga,Latvia: «Baltija Publishing», 2021. С. 85–88. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-179-4-21>

9. Абдель Фатах А.С. Міжнародні трудові стандарти: виклики сьогодення. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку*: матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ; Ларнака, 07 січня 2022 р. / за ред. Є. О. Романенка, І.В. Жукової. Київ; Ларнака: ГО «ВАДНД», 2022. С. 127–132.

10. Абдель Фатах А.С. Механізми захисту прав дитини. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права*: матеріали VII Міжнародної наукової конференції (м. Кременчук, 21–22 січня 2022 року). Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 123–125.

11. Абдель Фатах А.С. Вплив правового режиму воєнного стану на окремі положення трудового законодавства. *Діяльність державних органів в умовах воєнного стану*: збірник матеріалів Міжнародного науково-практичного онлайн-семінару (в авторській редакції), (м. Кривий Ріг, 29 квітня 2022 року). Кривий Ріг, 2022. С. 393–395.

12. Абдель Фатах А. С. Вплив збройних конфліктів на застосування праці неповнолітніх. Міжнародний науковий журнал «Грааль науки» № 14–15 (Травень, 2022): за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції «*Globalization of scientific knowledge: international cooperation and integration of sciences*», що проводилася 27 травня 2022 року ГО «Європейська наукова платформа» (Вінниця, Україна) та ТОВ «International Centre Corporative Management» (Відень, Австрія). С. 171–173. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.27.05.2022.028>