Щодо працевлаштування неповнолітніх: правові гарантії та сучасні проблеми реалізації[1]

Мудра С. О.[1], Ортинський І. М.[2], Паленичка А. В.[3], Книшевич В. Р.[4]

Опубліковано	Секція	УДК
30.12.2025	Право	346

DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.18376843

Анотація. У статті досліджено особливості правового регулювання працевлаштування неповнолітніх, та особливості реалізації їх прав. Розглянуто положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, конвенцію МОП Про мінімальний вік для прийняття на роботу, конвенцію ООН про права дитини, Кодекс України про адміністративні правопорушення й кримінальний кодекс України, де встановлено мінімальний вік про прийняття на роботу неповнолітніх, гарантії працевлаштування, права таких працівників, відповідальність, яка може наставати за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці. Також, розглянуто окремі особливості укладення трудового договору з неповнолітніми, обмеження тривалості робочого тижня, та в яких випадках заборони праці останніх. Сформульовані пропозиції щодо необхідності посилення контролю з боку держави за діяльність роботодавців при веденні трудових відносин з неповнолітніми.

Ключові слова: праця неповнолітніх, трудовий договір, права працівників, охорона праці, відповідальність роботодавців, гарантії працівників.

Regarding the employment of minors: legal guarantees and current problems of implementation

Abstract. The article examines the peculiarities of legal regulation of employment of minors, as well as the peculiarities of the implementation of their labor rights in modern socio-economic conditions. It is noted that the labor of minors is a particularly sensitive area of legal regulation, since it concerns persons who, due to their age, require a higher level of legal, social, and psychological protection. Attention is drawn to the fact that Ukrainian legislation ensures

---

[*] *Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»*

[1] Студентка ІІ курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет “Львівська Політехніка”.
[2] Студент ІІ курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет “Львівська Політехніка”.
[3] Студент ІІ курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет “Львівська Політехніка”.
[4] Студентка ІІ курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет “Львівська Політехніка”

a balance between the need to involve young people in labor activities and the protection of their rights and legitimate interests.

The provisions of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, the order "On Approval of the List of Heavy Work and Work with Harmful and Dangerous Working Conditions, in which the Employment of Minors is Prohibited," the ILO Convention "On the Minimum Age for Admission to Employment," the UN Convention on the Rights of the Child, the Code of Ukraine on Administrative Offenses, and the Criminal Code of Ukraine are considered. These regulatory and legal acts define the minimum age for employment, the list of employment guarantees, the rights of minor employees, as well as the types of legal liability that arise in case of violation of labor or occupational safety legislation.

The peculiarities of concluding employment contracts with minors, the procedure for obtaining consent from parents or guardianship and custody authorities, as well as the specifics of restrictions on the length of the working week and rest periods are analyzed in detail. Cases where the employment of minors is strictly prohibited, in particular in harmful, dangerous, or underground conditions, are highlighted. Emphasis is placed on the importance of employers complying with labor legislation and creating safe, humane, and favorable conditions for young workers.

Proposals are formulated on the need to strengthen state control over the activities of employers, expand preventive work, and raise the level of legal awareness among young people. This will help prevent violations of the labor rights of minors and ensure an adequate level of social protection for the younger generation in Ukraine.

Keywords: child labor, employment contract, workers' rights, occupational safety, employer liability, worker guarantees.

Вступ

Працевлаштування неповнолітніх посідає особливе місце у системі трудового права, оскільки стосується категорії суспільства, яка в повній мірі ще не може самостійно захистити себе. Дивлячись на складну соціально-економічну ситуацію в Україні сьогодні, а також на те, що сьогодні все більше підлітків прагнуть забезпечувати себе самостійно, то забезпечення законних умов праці, заробітної плати та соціальних гарантій на законодавчому рівні є важливими, і набуває особливої актуальності.

Держава зі свого боку забезпечує громадян відповідними нормами трудового законодавства, де передбачено гарантії, права неповнолітніх працівників, а також відповідальність за порушення роботодавцями законодавства. Але при цьому залишаються прогалини в реалізації законодавства на практиці, що надихає на вдосконалення системи.

Результати

В Україні, як і в багатьох інших державах, дозволена праця неповнолітніх, що гарантується законодавством. В загалом Конституція України гарантує право на працю, що є закріпленим у статті 43, та передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. При цьому Кодекс законів про працю України (далі - КЗпП) передбачає та регулює працю неповнолітніх, що має певні особливості, пов'язані з віковими обмеженнями та необхідністю захистити дітей від негативного впливу на організм.

Відповідно до статті 187 КЗпП неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Стаття 188 КЗпП дає нам зрозуміти з якого віку ми можемо приймати осіб на роботу: не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років;

15 років – за згодою одного з батьків, або осію що їх заміняє; 14 років – здобувачів середньої освіти на легку роботу, що не буде заважати навчанню.

Особливу увагу законодавець приділяє обмеженню використання праці неповнолітніх на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, що закріплене в статті 190 КЗпП.

Також в законі приділяється увага медичному контролю за станом здоров'я неповнолітніх працівників, й ці положення є закріпленими в статті 191 КЗпП, яке передбачає, що усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові [2].

Важливим документом в нормативно-правовій базі України є наказ Міністерства охорони здоров'я України Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх. Даний наказ містить заборону таких видів робіт: гірничі роботи, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення; геологорозвідувальні та топографо-геодезичні роботи; металургійні виробництва; виробництво і передача електроенергії та теплоенергії (енергетичне господарство); добування і переробка торфу; буріння свердловин, видобування нафти і газу; переробка нафти, газу сланцю та вугілля, вироблення синтетичних нафтопродуктів, нафтових масел і мастил; магістральні нафтопроводи, газопроводи та нафтобази тощо [3].

Тому можна зробити висновки, що українське законодавство містить розширену систему гарантій праці неповнолітніх, однак залишається проблема ефективного контролю за дотриманням цих норм.

Важливими для формування національного законодавства є міжнародно-правові акти, які були ратифіковані. Основним документом є Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року, яка передбачає, що мінімальний вік для прийому на роботу не нижче 15 років; а також, країни чия економіка і система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний [4].

Крім того, в Конвенції ООН про права дитини, а саме в статті 32 закріплено право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може являти небезпеку для здоров'я, бути перешкодою в одержанні нею освіти чи завдавати шкоди її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку [5].

Але не зважаючи на досить хорошу нормативно-правову базу, проблема праці підлітків на небезпечних або шкідливих роботах в Україні залишається гострою. Що підтверджує необхідність вдосконалення законодавства, та посилення контролю у сфері працевлаштування.

Укладення трудового договору з неповнолітніми має особливу процедуру, яка враховує вік, здоров'я та освітні обов'язки. Трудовий договір з неповнолітніми укладається виключно в письмовій формі, що передбачено в статті 24 КЗпП. У статті 189 КЗпП передбачено, що на кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження, а також звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей (стаття 198 КЗпП) [2].

Серед основних гарантій встановлених для працівників молодше 18 років, варто виділити обмеження часу роботи, заборона нічної та надурочної роботи та тривалість відпустки. Робочий тиждень для працівників 16-18 років не може перевищувати 36 годин, а для працівників 15-16 років – 24 години. Також робота у нічний час (22:00 – 06:00), вихідні, святкові дні, а також надурочні роботи заборонені.

Згідно зі статтею 194 КЗпП - заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи [2].

Статтею 75 КЗпП передбачена відпустка для працівників молодше 18 років-31 календарний день [2]. Дане положення в законодавстві підкреслює турботу законодавця про моральне та фізичне здоров'я неповнолітніх працівників.

Законодавством України передбачена відповідальність роботодавців за порушення прав неповнолітніх працівників, яка може тягнути дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність. В статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачено за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці щодо неповнолітніх – тягнуть за собою накладання штрафу від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [6].

У разі грубого порушення трудових прав неповнолітніх (наприклад: незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення) – настає кримінальна відповідальність за статтею 172 Кримінального кодексу України, що караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або пробаційним наглядом на строк до трьох років [7].

На практиці поширеними порушеннями у трудових відносинах з неповнолітніми є: відсутність укладеного трудового договору, невиплата або невчасна виплата заробітної плати, залучення до нічних, понаднормових або шкідливих робіт, відсутність проведеного медичного огляду працівника. Це свідчить про низький рівень відповідальності роботодавців, а також недостатній контроль з боку державних органів. В наслідок чого категорія неповнолітніх працівників часто залишається без належного захисту своїх прав.

Для покращення ситуації можна:

Посилити адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення роботодавцями законодавства про працю та про охорону праці щодо неповнолітніх;

Створити електронний реєстр, де будуть вноситись дані про неповнолітніх працівників;

Запровадити освітні програми для студентів та школярів, в яких будуть розповідатися про права та обов'язки працівників;

Впроваджувати програми стимулювань роботодавців, які офіційно влаштовують неповнолітніх.

Такі кроки допоможуть зробити працю підлітків більш безпечнішою, законною та корисною для подальшого розвитку молоді.

Висновки

Отже, працевлаштування неповнолітніх є складним і водночас важливим етапом в системі трудових відносин. Аналіз законодавства демонструє відповідність міжнародним стандартам, але потребує вдосконалення забезпечення механізму реалізації контролю за їх дотриманням.

Поширеними зустрічаються випадки порушень, такі як: відсутність укладеного трудового договору, невиплата або невчасна виплата заробітної плати, залучення до нічних, понаднормових або шкідливих робіт, відсутність проведеного медичного огляду працівника. Це свідчить про недостатній рівень правової культури роботодавців і слабку систему охорони праці молоді.

Забезпечення балансу між правом підлітків на працю та обов'язком держави створити належні умови праці є запорукою формування справедливого і гуманного середовища в сфері трудових відносин в Україні.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4291 (дата звернення: 28.10.2025).
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n17 (дата звернення: 28.10.2025).
3. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: наказ від 31.03.1994 р. № 46. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text (дата звернення: 29.10.2025).
4. Про мінімальний вік для прийняття на роботу: конвенція МОП від 26.06.1973 р. № 138. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 29.10.2025).
5. Про права дитини: конвенція ООН від 20.11.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#n410 (дата звернення: 29.10.2025).
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n210 (дата звернення: 30.10.2025).
7. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1133 (дата звернення: 30.10.2025).