

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗДОБУВАЧІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

PECULIARITIES OF LABOR LEGAL RELATIONS OF APPLICANTS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION

Парінова А.О., здобувачка
кафедри правознавства

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних проблем трудового права щодо правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах загальної середньої освіти. Проаналізовано міжнародні нормативно-правові акти, які регулюють працю неповнолітніх та малолітніх дітей, які ратифікувала Україна.

Автор охарактеризував особливості, які виникають при вступі здобувачів загальної середньої освіти у трудові відносини. Вказано, що трудова правосдатність і дієздатність неповнолітніх виникають одночасно, зокрема з моменту початку ними власної трудової діяльності, який слід пов'язувати з появою здатності до систематичної і регламентованої нормами права праці, тобто з досягненням чотирнадцятирічного віку. Акцентовано увагу на тому, що настання мінімального віку без волевиявлення сторін вступити в трудові правовідносини не призводить до настання трудової правосудності.

Зазначено, що слід удосконалити облік працівників, які не досягли вісімнадцятирічного віку. Пропонується Міністерству соціальної політики України разом з Міністерством освіти України вести облік осіб, які працюють і здобувають освіту і не досягли вісімнадцяти років. Крім того, під час обліку має зазначатися не тільки дата народження, а й місце, де особа навчається, та вид трудового договору, який укладено з таким працівником. Наголошується, що це сприятиме виявленню проблем у цій сфері.

Зроблено висновок, що кількість працюючих дітей в індустріально розвинених країнах скоротилася до мінімуму, а характер праці переважно є самоствердним. Окреслені проблеми утвердження в країні дитячої праці. Автор говорить про те, що зайнятість дітей спричинює кризовий стан загальноосвітньої системи. Багато дітей втягуються до найгірших форм дитячої праці, оскільки діти не мають можливості отримати якісну освіту. Тобто сама відсутність альтернатив найгіршим формам дитячої праці є причиною дитячої праці. Автором обґрунтовується позиція, що дитяча праця несе в собі не тільки негативні риси, але і має деяку позитивність, тому що має елементи трудового виховання. Пропонується визначити дитячу працю як свідому платну діяльність осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, з метою задоволення матеріальних і духовних потреб, що не перешкоджає особі відвідувати шкільні заняття.

Ключові слова: здобувач загальної середньої освіти, праця дітей, праця неповнолітніх, трудовий договір, трудова дієздатність.

The article is devoted to the coverage of one of the most urgent problems of labor law concerning the legal regulation of the labor relations of persons studying in general secondary education institutions. The international normative acts regulating the work of minors and juvenile children ratified by Ukraine are analyzed.

The author described the features that arise in the entry of applicants for general secondary education in employment relations. It is stated that the legal capacity and capacity of minors arise at the same time, from the beginning of their own labor activity, which should be associated with the emergence of the ability to systematically regulated labor law norms, that is, with the attainment of fourteen years of age. Attention is drawn to the fact that the onset of minimum age, without the will of the parties to enter into employment relations, does not lead to the establishment of legal capacity.

It is stated that the record of employees under the age of eighteen should be improved. It is proposed that the Ministry of Social Policy of Ukraine, together with the Ministry of Education of Ukraine, keep records of persons who work and receive education and have not attained the age of eighteen. In addition, the accounting should indicate not only the date of birth, but also the place where the person is studying and the type of employment contract concluded with such employee. It is emphasized that this will help to identify problems in this area.

It is concluded that the number of working children in industrialized countries has decreased to a minimum, and the nature of work is mostly self-affirming. The problems of approval in the country of child labor are outlined. The author says that the employment of children causes a crisis in the general education system. Many children are drawn to the worst forms of child labor, as they are unable to get a quality education. That is, the absence of alternatives to the worst forms of child labor is the cause of child labor. The author argues that child labor carries not only negative traits, but also has some positivity, because it carries elements of labor education. It is proposed to define child labor as a consciously paid activity for persons who have not attained the age of fourteen in order to meet material and spiritual needs, and which does not prevent a person from attending school.

Key words: general secondary education applicant, child labor, work of minors, employment contract, work capacity.

Відповідно до статі 20 Закону України № 651-ХІV особами, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, є учні (вихованці). І, як правило, зарахування учнів до закладів загальної середньої освіти здійснюється з 6 років. Законодавство встановлює спеціальні умови праці для такої категорії громадян. Галузь трудового права оперує такими поняттями, як «праця неповнолітніх» та «праця дітей». Відповідно до статі 6 Сімейного Кодексу України неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років, а малолітньою вважається дитина до досягнення нею чотирнадцяти років. Тобто теоретично учні, які є неповнолітніми дітьми, відповідно до статті 188 КЗпП можуть реалізовувати своє право на працю шляхом вступу у трудові відносини. Однак за сучасних умов існують неодинокі випадки праці малолітніх дітей.

Так, проблема дитячої праці існує як в країнах, що розвиваються, так і в індустріально розвинених країнах. Досвід показує, що дитяча праця завдає серйозної, а іноді і незворотної шкоди як фізичному, так і психічному й соціальному

розвитку дитини. У дітей з різних за соціальним станом сімей відсутні рівні можливості в реалізації прав на освіту, в розвитку потенційних здібностей та інтересів, тому у них відсутні рівні стартові можливості розвитку особистості і подальшого досягнення належного рівня соціально-економічного благополуччя на основі трудової діяльності.

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

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

Отже, серед міжнародних нормативно-правових актів основним документом є Конвенція ООН про права дитини (ратифікована Постановою Верховної Ради від 27 лютого 1991 р. № 789-ХІІ). У цій Конвенції сформульовано осно-

вні уявлення людства про місце дітей в суспільстві з урахуванням того, що дитина через її фізичну й розумову незрілість потребує спеціальної охорони і турботи, включаючи надійний правовий захист як до, так і після народження. Конвенція вимагає від країн, що її підписали, вжиття законодавчих, адміністративних, соціальних заходів, а також заходів у сфері освіти, спрямованих на практичну реалізацію її принципових положень, а саме:

– на встановлення мінімального віку для влаштування на роботу. Як вже згадувалося, стаття 188 КЗпП України забороняє прийняття на роботу осіб, молодших 16 років;

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

– на введення в дію відповідних видів покарань чи інших санкцій з метою забезпечення ефективного виконання положень Конвенції, а також інших міжнародних документів аналогічного характеру.

Також питання прав дітей регулюється Конвенціями Міжнародної організації праці. Серед них можна виділити такі: Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік прийому на роботу (1973 р.), Конвенція МОП № 182 про усунення найгірших форм дитячої праці (1999 р.), Конвенція МОП № 77 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці в промисловості (1946 р.), Конвенція МОП № 78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах (1946 р.), Конвенція МОП № 79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах (1946 р.), Конвенція МОП № 90 про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута) (1948 р.), Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (1952 р.).

Ми погоджуємося з визначенням поняття «працевлаштування неповнолітніх», яке наводить І.В. Хохрякова. За її словами, працевлаштування неповнолітніх – це система спеціальних економічних та організаційно-правових заходів відповідних державних і недержавних органів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення, як молодь [1, с. 7].

Неповнолітніми визнаються особи, що не досягли вісімнадцяти років і відповідно до статті 187 КЗпП у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються певними пільгами, встановленими законодавством України. З метою охорони здоров'я неповнолітніх стаття 188 КЗпП встановлює, що віковим критерієм виникнення трудової правосуб'єктності неповнолітніх є 16 років. Із цього правила є два винятки, тобто дві нижні вікові межі, з яких допускається прийняття на роботу. З 15 років можуть прийматись на роботу особи лише за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, а з 14 років допускається прийняття на роботу за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, лише учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для підготовки молоді до продуктивної праці та виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час.

Слід зазначити, що вказані положення відповідають міжнародним актам у цій сфері. Так, у ст. 7 Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 зазначає, що прийом на роботу осіб, які досягли 14-річного віку, допускається за наявності таких умов: а) ці особи повинні бути учнями загальноосвітніх шкіл чи інших навчальних закладів відповідної класифікації; б) виконувана робота має бути легкою і не завдавати шкоди здоров'ю чи розвитку; в) робота не повинна завдавати шкоди відвідуваності навчального закладу, порушувати навчальний процес, має виконуватися у вільний від

навчання час; г) отримано згоду одного з батьків або особи, яка його замінює [3].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року також приділила велику увагу праву дітей на захист у сфері праці. Її сторони, зокрема, зобов'язалися виконати такі дії: а) встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років (за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, що не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті); б) встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я, становить 18 років; в) заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання; г) обмежити тривалість робочого часу для осіб, молодших 18 років, відповідно до потреб їхнього розвитку, особливо потреб у професійній підготовці; г) визнати право молодих працівників і учнів на справедливий заробітний платіж або іншу відповідну допомогу; д) встановити, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку у нормовані робочі години, зараховується як робочий час; е) встановити, що працюючі особи, молодші 18 років, мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів; є) заборонити застосування праці осіб, молодших 18 років, на роботах вночі (за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами); ж) передбачити, що особи, молодші 18 років, праця яких застосовується на роботах, визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярному медичному оглядові; з) забезпечити особливий захист дітей і підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, зокрема й від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи [2]. Треба зауважити, що Україна, ратифікувавши вказані міжнародно-правові акти, стала на шлях повної відповідності українського законодавства до цих міжнародно-правових норм.

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

Ми повністю погоджуємося із позицією О.С. Реус, яка в своєму дисертаційному дослідженні визначає трудову праводієздатність як здатність громадянина до праці, яка виникає при досягненні ним визначеного трудовим законодавством віку за наявності психічної (розумової) та фізичної здатності до праці. Її зміст визначається поєднанням вікового і вольового критеріїв. Останній виступає в двох таких категоріях: психічна здатність до праці неповнолітнього, адже не можуть бути суб'єктами трудового права особи, визнані у встановленому законом порядку недієздатними; волевиявлення на укладення трудового договору. Ці дві категорії вольового критерію мають обов'язковий характер для визначення моменту настання здатності до праці неповнолітніх [4].

Законодавець, враховуючи психофізіологічні особливості організму неповнолітнього працівника, захищає його від виробничої шкоди. Для цього у КЗпП передбачено спеціальні норми, які в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників. Наприклад, частина перша статті 190 КЗпП передбачає, що забороняється застосування праці осіб, молодших вісімнадцяти років, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Список

таких робіт затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 46 від 31 березня 1994 р.

Слід відзначити, що у частині п'ятій статті 296 проекту Трудового Кодексу встановлюється, що забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, на яких вони можуть зазнавати загрози фізичного, психологічного чи сексуального насильства, або на роботах, виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю, призвести до негативних наслідків у моральному розвитку (робота у сфері гравального бізнесу, робота з перевезенням або продажем алкогольних напоїв, тютюнових виробів, медичних препаратів тощо) [5].

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

Важливим є те, що трудовий договір з особами, які не досягли 18 років, укладається лише письмово. Цього вимагає пункт 5 частини першої статті 24 КЗпП. У такому разі можливість вибору форми трудового договору (письмової або усної) відсутня. І це правильно, оскільки письмова форма трудового договору дає можливість надалі забезпечити неповнолітнього працівника від зловживання з боку роботодавця.

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

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

Що стосується визначення робочого часу, то Конституція України в статті 45 встановила, що максимальна тривалість робочого часу визначається законом. Цим законом є чинний КЗпП, частина перша статті 50 якого визначила, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак, визнаючи специфічність неповнолітньої молоді як суб'єкта трудових відносин, в інтересах покращення умов праці, відпочинку й навчання неповнолітніх працівників КЗпП у статті 51 встановлює для неповнолітніх скорочену тривалість робочого часу, тобто для осіб віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень.

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

Відповідно до Закону України «Про відпустки» для осіб віком до вісімнадцяти років встановлюється щорічна основна відпустка тривалістю 31 день. Якщо за загальним правилом право на щорічну основну та додаткову відпустку повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, то для неповнолітніх таке право виникає до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на такому підприємстві.

Для осіб, що не досягли вісімнадцяти років, щорічні відпустки надають в зручний для них час. Крім цього, забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років.

Попри скорочену тривалість робочого часу, праця неповнолітніх оплачується в тому ж розмірі, що і працівників відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи [6].

За погодинної оплати такому працівникові за умови відробітку всіх належних за графіком робочих днів має бути нарахований повний оклад, передбачений штатним розписом для цієї посади. За відрядної оплати праця неповнолітніх працівників оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їхньої роботи скорочується. Якщо неповнолітній працівник відпрацював неповний місяць, то доплату треба розрахувати за графіком з урахуванням відхилень у відпрацьованих днях місяця.

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

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

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

Питання праці малолітніх дітей вкрай складне і потребує розгляду з позицій таких суспільних наук, як педагогіка, економіка, соціологія. У чинному національному трудовому законодавстві праця малолітніх дітей взагалі не врегульована. За КЗпП регулювання трудових відносин можливе лише з особами, які досягли хоча б 14 років. Однак сучасний світ інформатизації розливається дуже

бурхливо. І як же бути з тими, хто почав працювати раніше 14 років? Навіть якщо зараз законодавець не визнає їх суб'єктами трудових правовідносин, ми не можемо закрити очі на те, що дитяча праця існує, що вона має як негативні ознаки, так і позитивні.

Маємо констатувати тенденцію, що кількість працюючих дітей в індустріально розвинених країнах скоротилася до мінімуму, а характер праці є переважно самотвердним, тобто діти працюють не від необхідності прогодувати себе і свою сім'ю, а щоб мати можливість дозволити собі отримати додаткові блага. У країнах, що розвиваються, хоч і спостерігається деяка тенденція до зниження рівня застосування дитячої праці, але вона досі використовується в колосальних розмірах.

Спробуємо окреслити проблеми, які є причинами утвердження в країні дитячої праці:

- низький рівень економіки призводить до безробіття, до зниження рівня життя;

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

- зниження державного контролю виконання законодавства щодо заборони дитячої праці та захисту дітей;

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

- дешевизна робочої сили, що виникає через те, що дитина через неконкурентоспроможність пропонує свої послуги дешевше;

- розвиток економічних відносин, розширення нерегульованого ринку, відсутність механізмів регулювання у сфері дитячої праці. Відносини роботодавця і дитини, що працює, не регулюються трудовими договорами;

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

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

Міжнародна організація праці була першою в розробці на початку 90-х років методики проведення статистичних досліджень, використання яких дозволило різним країнам поповнювати й удосконалювати бази даних з проблем праці осіб, що не досягли 14 років [7, с. 58]. МОП заклала підвалини для вивчення проблем дитячої праці в Україні.

Згідно з даними досліджень Державного комітету статистики та Міжнародної організації праці сьогодні з 10 млн 456 тис. українських дітей працюють за наймом. Із них 4,9% – це хлопчики й дівчатка від семи до дев'яти років [8, с. 1].

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

праці. Найгіршими формами дитячої праці ми вважаємо такі:

- усі форми рабства та такі залежності, подібні до рабства, як продаж і незаконне перевезення дітей із країни в країну, боргова кабала і кріпацький стан, а також примус до праці, насильницьке чи примусове втягнення дітей у участь у збройних конфліктах;

- використання, продаж або пропонування дітей з метою проституції чи для виробництва порнографічних матеріалів;

- використання, продаж або пропонування дітей для втягнення їх у протизаконну діяльність, особливо у виробництво та незаконний обіг наркотиків;

- робота, що за своєю природою та умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральному станові дітей [9, с. 82].

Ми вважаємо, що слід змінити підхід до вирішення зазначеної проблеми. Тому обстоюємо позицію, що дитяча праця несе в собі не тільки негативні риси, але і має деяку позитивність, тому що має елементи трудового виховання. Пропонуємо трудове виховання розуміти як процес організації і стимулювання трудової діяльності учнів, формування у них трудових умінь і навичок, виховання сумлінного ставлення до своєї роботи, стимулювання творчості, ініціативи і прагнення до досягнення більш високих результатів. Саме тому доцільно виділити таку категорію працівників, як особи, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, тобто є здобувачами загальної середньої освіти.

У суспільстві існує позиція, що дитяча праця – це щось негативне. Досить часто, коли говорять про дитячу працю, її асоціюють з примусовою. Ми пропонуємо зрозуміти, що у праці осіб, які навчаються в закладах загальної середньої освіти і прагнуть вже в цьому віці долучатися до праці, вступити у трудові відносини, немає нічого поганого, адже є школярі, які беруть участь у зйомці реклами, фільмів, грають в театрі, отримують за це гроші. Часто діти хочуть влаштуватися на роботу під час шкільних канікул і отримувати власні кошти. Якщо це не визнавати трудовими відносинами, то як же їх регулювати? Можна вести мову про цивільно-правові угоди, однак всім нам відомо, що трудові відносини є стабільними та містять більше гарантій. Тому постає логічне питання, чому в такому разі дитяча праця є поганою. Якщо дитина буде отримувати трудове виховання, розуміти ціну зароблених грошей, то це сприятиме розвитку її особистості з утвердженням цінностей. Тому пропонуємо визначати дитячу працю як свідому оплатну діяльність осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, з метою задоволення матеріальних і духовних потреб, яка не перешкоджає особі відвідувати шкільні заняття.

Вважаємо, що необхідно викоринювати не дитячу працю взагалі, а тільки такі її негативні характеристики: порушення вимог про мінімальний вік; загроза фізичному, розумовому або емоційному благополуччю дітей; неприйнятні зловживання, які заважають дітям ходити до школи, за допомогою яких дітей використовують, щоб підірвати трудові норми (торгівля дітьми, дитяче рабство, боргова кабала, незаконна діяльність або примусова праця).

ЛІТЕРАТУРА

1. Хохрякова І.В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно-суспільних відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управління : 25.00.01 «Теорія та історія держ. управління». Дніпропетровськ, 2010. 20 с.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Рада Європи від 03 травня 1996 року № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
3. Про мінімальний вік для прийому на роботу : Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1973 року № 138. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_054.
4. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності в Україні : автореф. дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2003. 17 с.
5. Проект Трудового кодексу України № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
6. Мединська Л.В. Правове регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 3/2016. С. 80–82.
7. Борьба против использования детского труда. Бюро МОТ в Москве. Москва, 2001. 154 с.
8. Симкович В. Детский труд в Украине. *Киевские ведомости*. 2002. № 11. С. 1.
9. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків. 2006. 202 с.