

## ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 349.2

Уляна Бек

Національний університет  
“Львівська політехніка”,  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри цивільного права та процесу  
Навчально-наукового інституту права,  
психології та інноваційної освіти  
ulyana.bek@gmail.com  
ORCID : 0000-0002-1770-4237

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

<http://doi.org/10.23939/law2022.35.257>

© Бек У., 2022

Здійснено огляд нормативних актів у сфері працевлаштування та зайнятості неповнолітніх, а відтак висновується, що багато держав прагне розробити заходи зі забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, надання рівних прав всім неповнолітнім, хто бажає працювати незалежно від статі, раси, віросповідання. Відзначено достатньо високий рівень правового регулювання праввідносин щодо працевлаштування неповнолітніх міжнародно-правовими актами та національним законодавством, що діють у вказаній сфері.

Законодавство України у сфері регулювання праці неповнолітніх загалом відповідає стандартам та вимогам Європейського Союзу. Зауважено, що деякі положення національного законодавства потребують доопрацювання. Зокрема, потребує ратифікації Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий). Крім того, необхідно встановити перелік легких робіт, які можуть виконувати особи віком від 14 років. Саме тому, на законодавчому рівні повинні бути закріплені норми щодо належного захисту неповнолітніх осіб.

**Ключові слова:** неповнолітня особа, роботодавець, трудові відносини, охорона прав неповнолітніх, охорона праці, трудові норми, національне законодавство.

**Постановка проблеми.** Проблема трудової діяльності в умовах війни набула особливої актуальності, позаяк багато кому доводиться змінювати сферу діяльності, опановувати нові навички, перекваліфіковуватися задля того, щоб мати кошти та бути в мінімальній фінансовій безпеці. Водночас простежуються численні порушення трудового законодавства, недотримання прав працівників, зокрема неповнолітніх. Попри те, що законодавець чітко встановив вимоги щодо прийняття неповнолітніх на роботу, а також права неповнолітніх працівників, роботодавці обходять правові по-

ложення і порушують встановлені заборони. Питання забезпечення зайнятості молоді є важливим для суспільства і держави, тому визначає особливі завдання для правового регулювання в цій сфері. Ігнорування вказаної проблеми може призвести до відсутності кваліфікаційного кадрового потенціалу у державі, підвищення рівня незайнятості, а також злочинності серед молоді.

**Аналіз дослідження проблеми.** Питанням дослідження та вивчення окремих аспектів правового регулювання та охорони праці неповнолітніх займалися різні науковці, зокрема: В. Бачук, О. Боков, Т. Дереза, М. Дубас, С. Душко, С. Іріюглу, Д. Карпенко, О. Корнев, Л. Лазор, Є. Монастирський, Н. Пузирна, Ю. Семигін, А. Сидоренко, О. Ситницька, І. В. Хохрякова, В. В. Юровська та ін., наукові здобутки яких стали базисними для написання цієї наукової статті.

**Мета статті** полягає у визначенні та проведенні аналізу міжнародно-правових гарантій охорони праці неповнолітніх.

**Виклад основного матеріалу.** Нормальне функціонування трудових відносин вимагає ефективного законодавчого регулювання та охорони прав неповнолітніх, які, з огляду на свій вік, не мають достатніх знань та досвіду щодо забезпечення правового захисту у разі порушення трудових норм. Водночас держава розуміє необхідність отримання життєвого досвіду та дисциплінованості молодшої генерації, а відтак відводить виняткову увагу проблемі охорони праці неповнолітніх у відповідних нормативно-правових актах.

Науковцями працевлаштування неповнолітніх розглядається як система спеціальних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення, як молодь, що включає самостійне забезпечення роботою або забезпечення роботою з допомогою відповідних державних і недержавних органів [1, с. 130].

Зауважимо, що у більшості країн світу під час укладання трудового договору неповнолітні є рівними із дорослим штатом працюючих, однак у сфері охорони трудової діяльності, відпусток та робочих годин для них існують пільги, що врегульовуються певними національно-законодавчими важелями.

Стандарти у сфері охорони праці неповнолітніх визначені у низці міжнародно-правових документів, зокрема серед них вагоме займає Європейська соціальна хартія. Так, у ст. 7 закріплено, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, які не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті; мінімальний вік прийняття на роботу з небезпечними та шкідливими умовами праці становить 18 років; обмежити тривалість робочого часу для осіб, молодших 18 років відповідно до потреб їхнього розвитку, насамперед потреб у професійній підготовці; забезпечити особливий захист підлітків від фізичних і моральних ризиків; заборонити застосування праці осіб, молодших 18 років на роботах у нічний час; передбачено, що працівники, молодші за 18 років, підлягають регулярному медичному огляду тощо [2].

Важливим міжнародним актом у сфері охорони праці неповнолітніх є також Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників, у п. 22 якої наголошено на необхідності вжиття відповідних заходів для коригування трудового законодавства, що стосується молодих працівників, зокрема встановлення заборони використання понаднормової роботи та роботи в нічний час щодо працівників, які не досягли 18 років [3].

У Хартії основних прав Європейського Союзу в ст. 32 наголошується на забороні використання дитячої праці, а також вона зобов'язує роботодавця створити належні умови праці, що відповідатимуть віку неповнолітніх працівників. Так, зазначена хартія гарантує цій категорії працівників захист від експлуатації та залучення до будь-якої праці, що негативно впливає на їхню безпеку, здоров'я, фізичний, розумовий та моральний розвиток або яка перешкоджає здобуттю ними освіти [4].

Окремої уваги заслуговує Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС “Про захист працюючої молоді” [5], в якій закріплені спеціальні правові гарантії, зокрема: мінімальний вік допуску до роботи – не менше 15 років; відповідність умов праці їх віку; обов’язок роботодавця інформувати неповнолітніх, а також їх законних представників про можливі ризики; безоплатний медичний огляд і моніторинг їхнього здоров’я через регулярні проміжки часу; заборона виконувати роботу, яка об’єктивно перевищує фізичні чи психологічні здібності неповнолітніх; максимальний час праці, який не повинен перевищувати 8 годин на добу і 40 годин на тиждень; заборона працювати в нічний час, зокрема або від 22:00 до 6:00, або від 23:00 до 7:00; мінімальний період відпочинку – безперервно 12 годин протягом кожної доби; обов’язкова перерва не менше 30 хвилин, якщо тривалість щоденної праці перевищує 4,5 години; обов’язкова щорічна відпустка, яка для неповнолітніх, що поєднують роботу з навчанням, повинна за можливості співпадати зі шкільними канікулами; компенсуючий період відпочинку протягом 3 тижнів, якщо було застосовано працю підлітків для відвернення негативних наслідків форс-мажорних обставин [5].

Окрім того, у статті 5 Директиви Ради Європейського Союзу № 91/383 ЄЕС встановлено обов’язок роботодавця забезпечити спеціальний медичний нагляд неповнолітнього працівника не тільки під час трудових правовідносин, а й після їх завершення.

З огляду на це, слід погодитися з позицією Д. Назарова, який пропонує доповнити статтю 191 чинного КзпП України частиною другою та викласти її в наступній редакції: “Після звільнення неповнолітньої особи, якщо з нею був укладений письмовий договір, власник або уповноважений ним орган зобов’язаний надати медичний нагляд один раз на рік, до досягнення такою особою повноліття” [6, с. 97].

Вагоме місце у сфері соціального забезпечення посідає Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий), який, на жаль, досі не ратифікований Україною (*але був підписаний 10 листопада 2016 р. віце-прем’єр-міністром України в Страсбурзі*), що закріплює основні гарантії праці працівників, зокрема і неповнолітніх.

Одними із найважливіших міжнародно-правових документів із охорони праці неповнолітніх є конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, яка від початку свого створення спрямовувала законотворчу діяльність на елімінацію дитячої праці. Після кількох місяців свого існування МОП прийняла першу Конвенцію про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості № 59 [7], основною вимогою якої була заборона дітям віком до 14 років працювати на промислових підприємствах.

Пізніше МОП прийняла Конвенцію № 138 “Про мінімальний вік для прийняття на роботу”, яка поширюється на всі сфери економічної діяльності, незалежно від того, оплачується праця дитини чи ні. Відтак Конвенція охоплює всі випадки праці неповнолітніх, виконання роботи як для іншої людини (наймача), так і за власною ініціативою. Слід зауважити, що держава, яка ратифікує Конвенцію № 138, зобов’язується дотримуватись принципів національної політики, спрямованої на безоглядну заборону використання праці дітей, поступово збільшувати мінімальний вік під час зарахування на роботу до досягнення підлітком повного фізичної та розумової зрілості [8].

Зокрема, Конвенція № 138 “Про мінімальний вік для прийняття на роботу” встановлює, що мінімальний вік для прийняття на роботу не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов’язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років. За цього в абзаці четвертому статті 3 цієї конвенції закріплено право держави знизити цей вік до 14 років, за умови, що економіка і система освіти цієї держави недостатньо розвинені, і, відповідно до абзацу п’ятого, така держава повинна включити до своїх доповідей про виконання цієї конвенції заяву про те, що: 1) причини, які обумовили таке рішення, не змінилися; 2) вона відмовляється від свого права скористатися вищенаведеними положеннями, починаючи з певної дати [8].

Рекомендація МОП щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146 наголошує на тому, що держави повинні вживати заходів для забезпечення того, щоб був досягнутий і зберігався

задовільний рівень умов, в яких працюють за наймом або інакше діти і підлітки, молодші за вісімнадцять років. Ці умови повинні суворо контролюватись [6, с. 99].

Варто виокремити і Конвенцію про нічну працю підлітків у промисловості № 6 [9] та Конвенцію про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах № 79 [9], що регламентують виконання дітьми нічних робіт у промисловій та непромисловій сферах. Так, Конвенцією № 6 МОП забороняється виконання підлітками, яким не виповнилося 18 років, усіх видів нічних робіт на промислових підприємствах будь-яких типів. Нічним часом вважається період, що триває 11 год безперервно, який охоплює проміжок між 22 та 5 год, з можливим винятком для тих, кому вже виповнилося 16 років і хто зайнятий на безперервних роботах, таких як виробництво чавуну і сталі [9].

Конвенція № 79 передбачає і заборону нічних робіт особам, яким не виповнилося 18 років, однак продовжується тривалість періоду, визначеного Конвенцією № 6, що ніч – це період тривалістю 12 год [10]. Щодо осіб, яким не виповнилося 16 років, нічний період має передбачати час від 22 до 6 год, однак компетентним органам необхідно встановити обов'язковий проміжок такої самої тривалості для підлітків віком від 16 до 18 років на тих самих умовах, що забезпечують гнучкість застосування цієї законодавчої норми [10].

Так, згідно з п. 2 ст. 55 КЗпП України, до нічних робіт заборонено залучати осіб, молодших 18 років. Нічним часом вважається від 22 до 6 год ранку, незалежно від віку працівників [11]. Звідси норми національного законодавства відповідають міжнародно-правовим стандартам у сфері регламентації праці неповнолітніх у нічний час.

Основна конвенція МОП, яка захищає дітей від деяких найнебезпечніших форм експлуатації, є Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 [12, с. 396], спрямована на неприпустимість використання примусової праці. Ця конвенція визначає, що примусовою працею є всі види робіт чи послуг, які людина змушена виконувати або надавати під загрозою будь-якого покарання, тобто вони виконуватимуться чи надаватимуться недобровільно. Означена конвенція належить до найчастіше ратифікованих конвенцій МОП, позаяк є універсальною щодо віку, захищає дітей від примусової праці, а теж застосовується щодо деяких найгірших форм праці дітей, насильницького утримування їх й залучення до проституції, порнобізнесу.

Конвенція про інспекцію праці № 81 [12, с. 124] вимагає дотримання державами норми стосовно функції інспекції праці, а саме "...забезпечення застосування норм законодавства у галузі охорони праці та безпеки трудящих у процесі їхньої роботи, таких як, наприклад, положення про використання праці дітей та підлітків" (ст. 3).

Рекомендація щодо інспекції умов праці № 81 [12, с. 416] встановлює, що річні звіти про роботу інспекції праці забезпечать наявність інформації, необхідної для класифікації зайнятих, у якій має бути розділ про трудову зайнятість дітей і підлітків. Звідси звіти можуть бути одним із небагатьох наявних в Україні офіційних джерел отримання інформації про стан зайнятості дітей та підлітків.

Упродовж останніх років Міжнародною організацією праці особливо наголошується на жаклих формах праці дітей. Тому керівництво МОП запропонувало нову систему стандартів, які торкаються цих проблем, а відтак визначальною метою її формування стало гарантування того, що діти в усіх державах, незалежно від рівня їхнього розвитку, повинні бути захищені від найгірших форм праці. Нову Конвенцію вперше обговорювали на Міжнародній конференції з питань праці у червні 1998 р. та одногосно прийняли у червні наступного року.

В Україні Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 [11, с. 425] була ратифікована 5 жовтня 2000 р., що доповнює Конвенцію № 138. Основним обов'язком, який взяли на себе країни, що ратифікували її, є негайні й ефективні заходи, спрямовані на заборону та викорінення найгірших форм праці дітей. У зазначеній вище рекомендації подано інструкції, пов'язані із законодавством й практичними діями щодо реалізації положень цієї конвенції.

Зазначена конвенція по-суті є єдиним декларативним документом, що спрямований на протидію найгірших форм дитячої праці. Основні положення зазначених вище конвенції та рекомендації торкаються дітей та підлітків до досягнення ними 18-річного віку, який згідно з Конвенцією МОП № 138 визначено мінімальним віком для виконання небезпечних робіт.

На підставі аналізу міжнародно-правових актів, які регулюють питання зайнятості молоді генерації, можна висновувати, що дія їх у вказаній сфері поширюється лише на окрему групу молодих людей, яким ще не виповнилося 18 років, тобто на неповнолітніх.

Отже, міжнародно-правові акти у сфері зайнятості молоді досить детально регламентують питання зайнятості відносно неповнолітніх осіб. Що стосується інших категорій молоді, таких як молоді спеціалісти та особи віком до 28 років без освіти, то вони залишилися поза міжнародно-правовим захистом, що здійснило певний вплив і на національне законодавство у цій сфері.

Право неповнолітніх на працю закріплено також і на національному рівні законодавства України. Особливості диференціації правового регулювання праці цієї категорії осіб полягають у виникненні, зміні і припиненні трудових правовідносин, правовому регулюванні робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, наданні відповідних гарантій, пільг та переваг для цієї категорії працюючих, порівняно із загальними суб'єктами трудового права. На сьогодні основне місце в системі законодавства у цій сфері посідає Кодекс законів про працю України, а саме глава XIII якого і регулює трудові правовідносини, суб'єктом яких є неповнолітні особи. Так, стаття 187 КзпП встановлює, що неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, 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 [11].

**Висновки.** Таким чином, огляд нормативних актів у сфері працевлаштування та зайнятості свідчить про те, що багато держав прагне розробити заходи із забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, надання рівних прав всім, хто бажає працювати, незалежно від статі, раси, віросповідання. Із зазначеного можна зробити висновок про достатньо високий рівень правового регулювання правовідносин щодо працевлаштування неповнолітніх міжнародно-правовими актами та національним законодавством, що діють у вказаній сфері.

Законодавство України у сфері регулювання праці неповнолітніх загалом відповідає стандартам та вимогам Європейського Союзу. Однак необхідно відзначити й те, що деякі положення національного законодавства потребують доопрацювання. Зокрема, потребує ратифікації Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий). Крім того, необхідно встановити перелік легких робіт, які можуть виконувати особи віком від 14 років. Саме тому, на законодавчому рівні повинні бути закріплені норми щодо належного захисту неповнолітніх осіб.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Іріюглу С. Д. (2018). Особливості правового регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. *Науковий журнал "ЛОГОС. Мистецтво наукової думки"*. № 1. С. 130–132.
2. Європейська соціальна хартія. *База даних "Законодавство України" / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 11.04.2022 р.).
3. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. *База даних "Законодавство України" / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text) (дата звернення: 11.04.2022 р.).
4. Хартія основних прав Європейського Союзу. *База даних "Законодавство України" / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text) (дата звернення: 11.04.2022 р.).
5. Про захист працюючої молоді : Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС. URL: <https://base.garant.ru/70214524/> (дата звернення: 11.04.2022 р.).
6. Назаров Д. В. (2008). Гармонізація правових норм України з охорони праці молодих працівників із законодавством Європейського Союзу. *Наше право*. № 1. С. 95–100.

7. Конвенція про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості № 59. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_132#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_132#Text) (дата звернення: 11.04.2022 р.).
8. Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text) (дата звернення: 11.04.2022 р.).
9. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості № 6. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_124#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_124#Text) (дата звернення: 11.04.2022 р.).
10. Конвенція про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах № 79. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_126#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_126#Text) (дата звернення: 11.04.2022 р.).
11. Кодекс законів про працю України. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.04.2022 р.).
12. Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП (1919–1964). (1999). В 2 т. / Міжнародне бюро праці. Женева. Т. 1. 1560 с.

#### REFERENCES

1. Iriohlu, S. D. (2018). *Osoblyvosti pravovoho rehulivannia pratsi nepovnoletnikh za zakonodavstvom Ukrainy*. [Features of legal regulation of juvenile labor under the legislation of Ukraine]. *Naukovyi zhurnal “АЮНОΣ. Mystetstvo naukovoï dumky”*. No. 1. Vol. 130–132 [in Ukrainian].
2. *Yevropeiska sotsialna khartiia*. [European Social Charter.]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
3. *Khartiia Spivtovarystva pro osnovni sotsialni prava pratsivnykiv*. [The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers.]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text) (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
4. *Khartiia osnovnykh prav Yevropeiskoho Soiuzu*. [Charter of Fundamental Rights of the European Union.]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text) (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
5. *Pro zakhyst pratsiuiuchoi molodi : Dyrektyva Rady Yevropeiskoho Soiuzu No. 94/33/IeS*. [Directive 94/33 / EC of the Council of the European Union on the protection of working youth.]. URL: <https://base.garant.ru/70214524/> (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
6. Nazarov, D. V. (2008). *Harmonizatsiia pravovykh norm Ukrainy z okhorony pratsi molodykh pratsivnykiv iz zakonodavstvom Yevropeiskoho Soiuzu*. [Harmonization of legal norms of Ukraine on the labor protection of young workers with the legislation of the European Union.]. *Nashe pravo*. No. 1. P. 95–100. [in Ukrainian].
7. *Konventsiiia pro minimalnyi vik pryimu ditei na robotu v promyslovosti No. 59*. [Convention on the Minimum Age for Admission of Children to Work in Industry No. 59.]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_132#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_132#Text) (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
8. *Konventsiiia No. 138 pro minimalnyi vik dlia pryiniattia na robotu No. 138*. [Convention on the Minimum Age for Admission to Employment No. 138]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text) (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
9. *Konventsiiia pro nichnu pratsiu pidlitkiv u promyslovosti No. 6*. [Convention on Night Work of Adolescents in Industry No. 6]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_124#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_124#Text) (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
10. *Konventsiiia pro obmezhenia nichnoi pratsi ditei ta pidlitkiv na nepromyslovykh robotakh No. 79*. [Convention on Limitation of Night Work of Children and Adolescents in Non-Industrial Work No. 79]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_126#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_126#Text) (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
11. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy*. [Code of Labor Laws of Ukraine]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed: 11.04.2022 p.) [in Ukrainian].
12. *Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni MOP (1919–1964)*. [Conventions and recommendations adopted by the ILO (1919–1964)]. V 2 t. / Mizhnarodne biuro pratsi. Zheneva, 1999. T. 1. 1560 p.

Дата надходження: 01.08.2022 р.

**Ulyana Beck**

Lviv Polytechnic National University,

Ph.D

Department of Civil Law and Procedure

Institute law, psychology and innovative education

ulyana.bek@gmail.com

ORCID : 0000-0002-1770-4237

## **INTERNATIONAL LEGAL GUARANTEES OF LABOR PROTECTION OF MINORS**

**The article reviews normative acts in the field of employment and employment of minors, and therefore it is concluded that many states strive to develop measures to ensure full, productive and freely chosen employment, granting equal rights to all minors who wish to work, regardless of gender, race, religion.**

**A sufficiently high level of legal regulation of legal relations regarding the employment of minors by international legal acts and national legislation operating in the specified area is noted.**

**The legislation of Ukraine in the field of regulating the labor of minors generally meets the standards and requirements of the European Union. It was noted that some provisions of the national legislation need to be revised.**

**In particular, the European Social Security Code (revised) needs ratification. In addition, it is necessary to establish a list of light jobs that can be performed by persons aged 14 and over. That is why, at the legislative level, norms regarding the proper protection of minors should be fixed.**

**Key words: minor, employer, labor relations, protection of the rights of minors, Occupational Health, labor standards, national legislation.**