

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.10.12>**Анна Кисель,**

студентка V курсу економіко-правового факультету

Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Статтю присвячено дослідженню чинного законодавства України у сфері охорони праці неповнолітніх, висвітленню проблемних питань у цій сфері. Визначено, що актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю створення сприятливих умов для розвитку молоді.

Під час написання роботи використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Поставлені проблеми розглянуто комплексно і системно.

У статті представлена характеристика основних нормативно-правових документів, що регулюють охорону праці неповнолітніх. Особливу увагу приділено робочому часу, умовам праці та визначенню стану здоров'я молодих працівників. Акцентовано увагу на дослідженні розвитку національного законодавства в цій сфері, виявленні наявних недоліків та спробі надати пропозиції щодо їх усунення.

На підставі дослідження чинного законодавства України у сфері охорони праці неповнолітніх зроблено висновок про те, що неповнолітня працююча молодь є особливою категорією населення, якій у разі здійснення трудової діяльності надаються додаткові трудові пільги та гарантії, які враховують вік, стан здоров'я неповнолітніх та умови праці на підприємстві. Підкреслено, що за сучасних умов деякі положення національного законодавства потребують удосконалення.

Запропоновано:

- закріпити визначення поняття «легка робота», її характерних ознак, таких як безпечність, незначна тривалість робочого дня, а також вичерпного переліку вказаних робіт для неповнолітніх працівників;

- встановити заборону проходження виробничої практики на підприємствах зі шкідливими умовами праці;

- наділити роботодавців обов'язком проводити безоплатні позачергові медичні огляди для неповнолітніх працівників та забезпечити спеціальний медичний нагляд за станом здоров'я молодих працівників після припинення ними трудової діяльності до досягнення вісімнадцятирічного віку.

Зроблено висновок про те, що сформульовані у статті положення та пропозиції можуть бути використані у науково-дослідній сфері, зокрема в подальших наукових дослідженнях проблем охорони праці неповнолітніх, у правотворчій і правозастосовній діяльності з метою вдосконалення законодавства у сфері праці молоді та правильного застосування норм, які регулюють вказаний інститут.

Ключові слова: охорона праці, неповнолітні, праця молоді, робочий час, умови праці.

Постановка проблеми. Розвиток молодого покоління та задоволення його потреб є надзвичайно важливим напрямом діяльності держави та запорукою прогресу у різних сферах життя. Особливу роль у цьому процесі відіграє охорона прав неповнолітніх, у тому числі захист їхніх трудових прав. Чинне законодавство закріплює ряд гарантій та пільг для вказаних суб'єктів трудових правовідносин.

Актуальність вибраної теми зумовлена тим, що неповнолітнім притаманні певні вікові фізіологічні та психологічні особливості, зокрема підвищена вразливість та сприйнятливості до зовнішніх факторів. У зв'язку з цим особлива увага повинна приділятися збереженню здоров'я молоді, створенню сприятливих умов для її повноцінного розвитку.

Однак натеper у законодавстві України залишилась значна кількість проблемних питань у сфері охорони праці підлітків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Значну увагу проблемам правового регулювання охорони праці неповнолітніх у своїх роботах приділили такі науковці і фахівці, як Н. Б. Болотіна, Ю. В. Грицай, В. В. Жернаков, Л. М. Захаров, Ю. Ю. Івчук, Д. О. Карпенко, З. Я. Козак, Л. І. Лазор, М. В. Лушнікова, Т. М. Маліновська, С. В. Попов, С. М. Прилипко, В. О. Процевський, В. Ф. Пузирний, О. А. Теличко, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, К. А. Шумеляк, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко.

Проте, незважаючи на підвищений інтерес науковців до даної теми, вона потребує переосмислення та подальших досліджень, зокрема, щодо приведення націо-

нального законодавства в даній сфері у відповідність до міжнародних стандартів.

Мета дослідження полягає у вивченні особливостей охорони праці неповнолітніх, дослідженні розвитку національного законодавства в цій сфері, виявленні наявних недоліків та спробі надати пропозиції щодо їх усунення.

Виклад основного матеріалу. Нині молодь становить значну частину трудових ресурсів. Так, згідно з даними Міжнародної організації праці, станом на 2018 рік найбільша частка неповнолітніх працює в сільському господарстві (75–80 %), приблизно 10 % працюють в обробній промисловості, решта – у сфері обслуговування [1, с. 71].

При цьому більш ніж 540 мільйонів працівників віком від 15 до 24 років працюють на роботі зі шкідливими умовами праці, що становить 15 % працездатного населення планети. Травматизм серед працівників віком до 24 років приблизно на 40 % вищий, ніж серед осіб віком старше 24 років. В Україні станом на 2018 рік майже кожен третій працівник є особою віком від 15 до 24 років [2].

Стандарти у сфері охорони праці неповнолітніх закріплені в багатьох міжнародних документах. Одним із головних міжнародних актів у даній сфері є Європейська соціальна хартія від 03.05.1996. Так, у ст. 7 зазначеного документа закріплено, що мінімальний вік прийняття на роботу з небезпечними та шкідливими умовами праці становить 18 років; покладено на Сторони обов'язок забезпечити особливий захист підлітків від фізичних і моральних ризиків; передбачено, що працівники, молодші за 18 років, підлягають регулярному медичному огляду тощо [3].

Іншим важливим міжнародним актом є Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989, у п. 22 якої підкреслена необхідність вжиття відповідних заходів для коригування трудового законодавства, що стосується молодих працівників, зокрема встановлення заборони працювати в нічний час стосовно працівників, які не досягли 18 років [4].

Неможливо залишити поза увагою положення ст. 32 Хартії основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000, що містить заборону використовувати дитячу працю, а також покладає на роботодавця обов'язок створити умови праці, які мають відповідати віку неповнолітніх працівників. Зазначена Хартія гарантує даній категорії працівників захист від експлуатації і залучення до будь-якої праці, яка негативно впливає на їхню безпеку, здоров'я, фізичний, розумовий

та моральний розвиток або яка перешкоджає здобуттю ними освіти [5].

Крім того, норми з охорони праці неповнолітніх закріплені у Директиві Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» від 22.06.1994. Вказана Директива визначає мінімальний вік для прийняття на роботу та детально розкриває права неповнолітніх працівників, зокрема право на такі умови праці, які відповідали б їхньому віку; право отримувати інформацію про можливі ризики; право на проходження безоплатного медичного огляду; право на захист від специфічних ризиків для здоров'я, що зумовлені браком досвіду, та деякі інші. Додаток до Директиви встановлює види заборонених для неповнолітніх робіт [6].

Нормативно-правове регулювання у сфері охорони праці неповнолітніх здійснюється Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII, законами України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII, «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III, «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 № 2998-XII, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI та численними підзаконними нормативно-правовими актами.

Так, у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) трудові правовідносини за участю неповнолітніх регулюються главою XIII, яка має назву «Праця молоді». Згідно зі ст. 187 КЗпП України неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а що стосується охорони праці, робочого часу тощо, вони користуються пільгами, встановленими законодавством України [7]. Вказане можна пояснити особливостями організму неповнолітніх та відсутністю в них необхідної підготовки.

За загальним правилом, закріпленим у ст. 188 КЗпП України, на роботу дозволяється приймати осіб із 16 років. При цьому за згодою одного із батьків можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Допускається прийняття на роботу неповнолітніх віком з 14 до 15 років для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не заважає процесу навчання [7]. Проте чинне законодавство України не містить визначення легкої роботи та не визначає види робіт, які належать до легких.

Визначення легкої праці відсутнє й у проекті Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 (далі – проект ТК України). Натомість у вказаному проекті зазначено, що перелік видів легких робіт, до виконання яких може бути залучено осіб віком до 15 років, затверджується центральним

органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці та соціальної політики [8]. Детальні ознаки легкої праці закріплені в ст. 3 Директиви Ради ЄС № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» [6].

Дослідниця О. А. Теличко наголошує на необхідності доповнення ст. 188 КЗпП України визначенням легкої праці як такої, що не завдає шкоди безпеці, здоров'ю і розвитку неповнолітніх, не перешкоджає їх навчанню та участі у програмах професійного спрямування [9, с. 63].

На нашу думку, закріплення у КЗпП України визначення легкої роботи сприятиме посиленню гарантій захисту трудових прав неповнолітніх. До ознак такої роботи можна буде віднести наявність простих і чітко сформульованих завдань, можливість виконати таку роботу без значних фізичних зусиль, обмежену тривалість робочого дня, наявність регулярних перерв тощо.

Необхідно також звернути увагу на те, що відповідно до п. 5 ст. 19 проекту ТК України в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволено за наявності письмової згоди одного з батьків приймати на роботу осіб, молодших від чотирнадцяти років. При цьому умови та оплата праці підлягають письмовому погодженню роботодавцем з одним із батьків або з особою, яка їх замінює [8].

Науковці Н. М. Швець, М. Г. Кахнова дотримуються думки, що наведена норма не позбавлена недоліків, оскільки вона суперечить п. 2 ч. 1 ст. 2 проекту ТК України, в якому закріплено принцип заборони примусової та дитячої праці [8; 10, с. 98].

До того ж погодження умов та оплати праці виключно з батьками особи, яка не досягла чотирнадцятирічного віку, може призвести до відсутності будь-якої участі неповнолітнього у вирішенні вказаних питань та до нехтування його думкою. У зв'язку з наведеним вважаємо, що чинне положення ст. 188 КЗпП України у цій частині видається більш доцільним.

Трудове законодавство чітко встановлює максимальну тривалість робочого часу неповнолітніх. Так, ст. 51 КЗпП України встановлено, що для працівників, які не досягли вісімнадцяти років встановлена скорочена тривалість робочого часу. Зокрема, для неповнолітніх від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років та учнів віком від 14 до 15 років, які працюють протягом канікул, – 24 години на тиждень. Крім того, тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального

року, не повинна перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, що передбачений чинним законодавством для неповнолітніх відповідного віку [7].

Вітчизняним законодавством, зокрема ст. 190 КЗпП України, заборонено застосовувати працю неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах [4]. Перелік наведених робіт затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 № 46. Даний нормативний акт містить види робіт та конкретні назви професій, які не можуть бути застосовані до неповнолітніх. Такі види робіт поділені на 37 груп, які включають значну кількість підвидів робіт та професій. Зокрема, зазначеним Переліком забороняється участь неповнолітніх у здійсненні гірничих робіт, будівництві метрополітенів, тунелів та підземних споруд спеціального призначення, виробництві і передачі електроенергії й теплоенергії, видобуванні нафти й газу, виробництві медикаментів тощо [11].

Зазначимо також, що у ч. 5 ст. 299 проекту ТК України встановлена заборона використання праці неповнолітніх осіб на роботах, виконання яких може завдати шкоди їхньому здоров'ю, моральності, навчанню, призвести до негативних наслідків у духовному розвитку [8].

Схожі положення передбачені ст. 11 Закону України «Про охорону праці», відповідно до якої не допускається залучення осіб, молодших від вісімнадцяти років, до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [12].

Такі норми передбачені Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59 «Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми», в якому передбачено, що підлітки не можуть бути призначені на роботи, пов'язані лише з підйманням важких речей; робота підлітків з вантажами не може перевищувати третину робочого часу; вага вантажу, який повинні підіймати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм [13]. Вищезазначені норми діють на всій території України та є обов'язковими для всіх підприємств, установ та організацій, учбових закладів, а також юридичних та фізичних осіб, які залучають до праці неповнолітніх.

Необхідно звернути увагу на те, що на сьогодні чинним є Положення про порядок

трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами зі шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки від 30.12.1994 № 130, яким регламентована можливість неповнолітніх проходити виробничу практику та виробниче навчання на підприємствах зі шкідливими умовами праці, якщо такі підприємства атестовані та відповідають нормативним актам про охорону праці [14]. У цьому, на думку В. О. Дмитрієва та Т. М. Маліновської, можна побачити певну законодавчу колізію, оскільки українське законодавство містить Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких заборонено застосовувати працю неповнолітніх, і одночасно надає можливість проходити відповідну практику та навчання за такими роботами [15, с. 301].

На законодавчому рівні, зокрема в ст. 191 КЗпП України [7], закріплено також, що неповнолітні приймаються на роботу виключно після попереднього медичного огляду, а надалі (до досягнення ними 21 року) щорічно підлягають такому огляду. Порядок їх проведення встановлений наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21.05.2007 № 246.

Як слушно зазначає Ю. В. Грицай, сьогодні постає необхідність у закріпленні в законі України практики позачергових медичних оглядів. Науковець пропонує зобов'язати роботодавців за власний рахунок забезпечувати позачерговий медичний огляд за заявами працівників, які вважають, що погіршення стану їхнього здоров'я пов'язане з умовами праці; за власною ініціативою у разі неможливості виконувати свої трудові обов'язки; за заявою батьків неповнолітніх працівників [16, с. 13]. Ми погоджуємось із вищенаведеною думкою і вважаємо, що такі додаткові медичні огляди для неповнолітніх та молодих працівників сприятимуть більш ефективному виконанню ними своїх трудових обов'язків.

На відміну від українського законодавства, міжнародні документи ЄС містять більш ґрунтовні напрацювання стосовно права неповнолітніх працівників на проходження безоплатного медичного огляду. У цій сфері варто звернути увагу на Директиву Ради Європейського Союзу про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників із фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням від 25.06.1991 № 91/383 ЄЕС, ст. 5 якої закрі-

плює обов'язок роботодавців забезпечити спеціальний медичний нагляд за станом здоров'я неповнолітнього працівника не лише під час існування трудових правовідносин, але й після їх завершення [17].

Цікавою з цього приводу видається думка Д. В. Назарова, який звертає увагу на необхідність доповнення ст. 191 КЗпП України положенням про те, що у разі звільнення неповнолітньої особи, з якою був укладений письмовий договір, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний забезпечити проведення медичного огляду один раз на рік до досягнення такою особою повноліття [18, с. 17]. Вважаємо, що наведене значною мірою допоможе виявляти та вчасно усувати наслідки можливого впливу виконаної роботи.

Крім цього, неповнолітнім заборонено працювати вночі та виконувати надурочні роботи (ст. 192 КЗпП України). До надурочних робіт у дні занять забороняється залучати працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах [7].

Наведені положення певною мірою не відповідають Конвенції Міжнародної організації праці № 79, яка закріплює можливість підлітків, які досягли шістнадцятирічного віку, працювати в нічний час за наявності особливої потреби здійснення професійного навчання.

При цьому у п. 2 ч. 1 ст. 142 проекту ТК України закріплена заборона залучати до роботи в нічний час неповнолітніх працівників, однак передбачений виняток для осіб, які беруть участь у виконанні або створенні творів мистецтва [8].

Ми дотримуємось думки про те, що вказане нововведення негативно впливатиме на стан здоров'я та нормальний розвиток молодих працівників, а також створюватиме перешкоди у процесі здобуття ними освіти.

Необхідно також звернути увагу на те, що норми виробітку для неповнолітніх встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих робітників, пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років. Заробітна плата працівникам у разі скороченої тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій у разі повної тривалості щоденної роботи [7].

Висновки

Таким чином, у результаті проведеного дослідження можна дійти висновків, що неповнолітня працююча молодь є особливою категорією населення, якій у разі здійснення трудової діяльності надаються додаткові

трудова пільга та гарантії, які враховують вік, стан здоров'я неповнолітніх та умови праці на підприємстві. Загалом законодавство України у сфері охорони праці неповнолітніх відповідає стандартам та вимогам, закріпленим у міжнародних документах. Однак за сучасних умов деякі положення національного законодавства потребують удосконалення.

По-перше, вважаємо, що доцільним є закріплення визначення поняття «легка робота», її характерних ознак, таких як безпека, незначна тривалість робочого дня, а також вичерпного переліку вказаних робіт для неповнолітніх працівників. Із вказаною метою вважаємо доцільним прийняття спеціального нормативно-правового акта.

По-друге, актуальним є визнання таким, що втратило чинність, Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки від 30.12.1994 № 130. Натомість пропонуємо встановити заборону проходження виробничої практики на підприємствах зі шкідливими умовами праці.

По-третє, натеper постала необхідність у наділенні роботодавця обов'язками проводити безоплатні позачергові медичні огляди для неповнолітніх працівників та забезпечити спеціальний медичний нагляд за станом здоров'я молодих працівників після припинення ними трудової діяльності до досягнення вісімнадцятирічного віку, що повністю відповідатиме приписам Директиви Ради Європейського Союзу від 25.06.1991 № 91/383 ЄЕС.

У національному законодавстві, науковій доктрині, проєкті Трудового кодексу України необхідно звернути увагу на концепцію охорони праці розвинених країн Заходу; підсилити вплив соціальних партнерів на покращення ситуації у сфері охорони праці неповнолітніх працівників.

І на завершення цього дослідження слід звернути увагу на те, що у зв'язку з наявністю протиріч, непослідовністю деяких положень законодавства питання охорони праці неповнолітніх не є вирішеним дотепер. Більш детальне вивчення цих питань може бути предметом інших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Пузирна Н. С. Особливості регулювання праці неповнолітніх: міжнародний досвід для України. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2018. № 4(62). С. 69–73.

2. Гасло Всесвітнього дня охорони праці в 2018 році: «Захищене і здорове покоління».

2018. URL: https://www.znu.edu.ua/cms/index.php?action=news/view_details&news_id=43440&lang=ukr&news_code=gaslo-vesvitnogo-dnya-okhoroni-pratsi-u-2018-rotsi---zakhischene-i-zdorove-pokolinnya-- (дата звернення: 13.03.2019).

3. Європейська соціальна хартія : Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 16.03.2019).

4. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників : Міжнародний документ від 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 16.03.2019).

5. Хартія основних прав Європейського Союзу : Міжнародний документ від 07.12.2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 16.03.2019).

6. Директива Ради Європейського Союзу «Про захист працюючої молоді» : Міжнародний документ від 22.06.1994 № 94/33/ЄС. URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/28422960/> (дата звернення: 14.03.2019).

7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 12.03.2019).

8. Трудовий кодекс України : проєкт Закону України від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 12.03.2019).

9. Теличко О. А. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці молоді. *Право і суспільство*. 2016. № 1 (ч. 2). С. 59–64.

10. Кахнова М. Г., Швець Н. М. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні та європейських країнах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 9(3). С. 97–105.

11. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх (ДНАОП 0.03-8.07-94) : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94> (дата звернення: 17.03.2019).

12. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 11.03.2019).

13. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96> (дата звернення: 15.03.2019).

14. Про затвердження Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки : Наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від

30.12.1994 № 130. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0014-95> (дата звернення: 17.03.2019).

15. Дмитрієв В. О., Маліновська Т. М. Особливості експертного дослідження в галузі охорони праці та безпеки життєдіяльності неповнолітніх. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2016. Вип. 16. С. 297–304.

16. Грицай Ю. В. Правове регулювання охорони праці молоді: сучасний стан та шляхи вдосконалення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Вип. 34(2). С. 10–14.

17. Директива Ради Європейського Союзу про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням : Міжнародний документ від 25.06.1991 № 91/383/ЄС. URL: <http://www.rac.org.ua/uploads/content/59/files/socialdimeuuacompendium.pdf> (дата звернення: 16.03.2019).

18. Назаров Д. В. Гармонізація законодавства України з законодавством Європейського Союзу в регулюванні праці молоді : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 19 с.

The article is devoted to the research of the current legislation of Ukraine in the field of labor protection of minors, to the clarification of problematic issues in this field. It is determined that the relevance of the research topic is due to the need to create favorable conditions for youth development.

General scientific and special research methods were used when writing the work. The problems are considered comprehensively and systematically.

The article describes the characteristics of the main legal documents regulating the protection of minors. Particular attention is paid to working hours, working conditions and determining the health of young workers. Emphasis is placed on the study of the development of national legislation in this field, the identification of existing shortcomings and the attempt to make proposals for their elimination.

Based on the study of the current legislation of Ukraine in the field of labor protection of minors, it is concluded that underage working youth is a special category of the population, which in the performance of their employment provides additional labor benefits and guarantees that take into account the age, health status of minors and working conditions. It is emphasized that, under the current conditions, some provisions of national law require improvement.

Suggested:

- to consolidate the definition of the concept of «easy work», its characteristic features, such as safety, low duration of working days, as well as an exhaustive list of these works for minors;*
- to establish a ban on the production practice at enterprises with harmful working conditions;*
- give employers the obligation to carry out free-of-charge medical examinations for underage workers and to provide special medical supervision for the health of young workers upon termination of their employment until they reach the age of eighteen.*

It is concluded that the provisions and proposals formulated in the article can be used in the research sphere, in particular in the further scientific researches of problems of protection of work of minors, in law-making and law-enforcement activity with the purpose of improvement of legislation in the sphere of youth labor and the rules governing the institute.

Key words: labor protection, minors, youth work, working hours, working conditions.

