

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІЛЬГОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ**LEGAL REGULATION OF BENEFITS FOR MINOR EMPLOYEES**

**Устінова-Бойченко Г.М., к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри цивільного та господарського права факультету № 2**

*Криворізький навчально-науковий інститут Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID: 0000-0001-5821-3832*

Наукова стаття присвячена дослідженню правового регулювання пільгового забезпечення неповнолітніх працівників. Конституційним правом кожної людини є реалізація його права на працю. Заборона дискримінації створює рівні можливості для всіх людей, незалежно від статті, віку та інших критеріїв. Неповнолітні особи можуть реалізувати своє право на працю та укласти трудовий договір, але враховуючи фізіологічні особливості потребують додаткової турботи з боку держави. Наявність додаткових пільг та гарантій створює необхідні умови праці для неповнолітніх працівників. Гідне пільгове забезпечення є одним із найважливіших пріоритетів сучасної соціально-правової держави з розвинутою ринковою економікою. В науковій статті розглянута система пільг, яка передбачена чинним трудовим законодавством для неповнолітніх працівників. Було встановлено, що молодь у соціально-правовому аспекті може розглядатися як відносно відособлена соціально-демографічна група суспільства, що включає осіб визначеного в законодавстві віку, наділених спеціальним юридичним статусом, який дозволяє відобразити своєрідність їх правового положення в різних галузях суспільних відносин і, перш за все, у сфері праці. Метою призначення пільг для неповнолітніх працівників є перш за все, забезпечення охорони підростаючого покоління, створення більш сприятливих умов для всебічного розвитку молоді. Неповнолітнім працівникам надаються пільги в сфері охорони праці, робочого часу, відпустки та деяких інших умов праці.

Проводячи дослідження та аналізуючи чинне трудове законодавство було зроблено висновок, що наявність системи пільг при працевлаштуванні та трудовій діяльності неповнолітніх працівників дає можливість створити належні умови праці неповнолітніх працівників, але все ж таки не вирішує у повному обсязі можливі підстави порушення прав неповнолітніх працівників. Тому наявна система пільгового забезпечення неповнолітніх працівників потребує подальшого перегляду та вдосконалення.

Ключові слова: праця неповнолітніх, робочий час неповнолітніх працівників, пільги неповнолітніх працівників, законодавство про працю неповнолітніх.

The scientific article is devoted to the study of the legal regulation of preferential provision of underage workers. The constitutional right of every person is the realization of his right to work. The prohibition of discrimination creates equal opportunities for all people, regardless of article, age and other criteria. Minors can exercise their right to work and enter into an employment contract, but given their physiological characteristics, they require additional care from the state. The availability of additional benefits and guarantees creates the necessary working conditions for underage workers. Decent preferential provision is one of the most important priorities of a modern socio-legal state with a developed market economy. The scientific article examines the system of benefits provided by the current labor legislation for minor workers. It was established that youth in the socio-legal aspect can be considered as a relatively isolated socio-demographic group of society, which includes persons of the age specified in the legislation, endowed with a special legal status, which allows to reflect the uniqueness of their legal position in various spheres of social relations and, first of all, everything in the field of work. The purpose of assigning benefits to underage workers is, first of all, to ensure the protection of the younger generation, to create more favorable conditions for the comprehensive development of youth. Underage workers are granted benefits in the field of labor protection, working hours, vacation and some other working conditions.

Conducting research and analyzing the current labor legislation, it was concluded that the existence of a system of benefits for the employment and labor activity of underage workers makes it possible to create proper working conditions for underage workers, but still does not fully resolve the possible grounds for violation of the rights of underage workers. Therefore, the existing system of preferential provision of underage workers needs further revision and improvement.

Key words: work of minors, working hours of minor employees, benefits of minor employees, legislation on minors' labor.

Постановка проблеми. Конституція України проголошує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Зазначене конституційне положення повною мірою стосується й неповнолітніх, оскільки праця, за умов дотримання чинного законодавства, може стати важливим виховним чинником. Трудова діяльність підлітків у вільний від навчання час сприяє процесу соціалізації та розвитку дітей, готує їх до дорослого життя, робить більш самостійними, відповідальними, впевненими у собі, допомагає оволодіти основними професійними навичками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання правового регулювання пільгового забезпечення працівників були предметом дослідження у наукових роботах таких фахівців у сфері трудового права, права соціального забезпечення, теорії держави та права, як-то: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.М. Волошина, О.О. Коваленко, Н.В. Лесько, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.Ф. Скакун, Є.О. Субботін, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на вагомий здобутки вказаних науковців, слід зауважити, що дослідження правового регулювання пільгового забезпечення

неповнолітніх працівників завжди є актуальним та таким, що потребує додаткової уваги науковців.

Метою статті є дослідити особливості правового регулювання пільгового забезпечення неповнолітніх працівників.

Виклад основного матеріалу. Трудове законодавство, зокрема Кодекс Законів про працю України у главі XIII «Праця молоді» містить норми, що стосуються трудових правовідносин, однією зі сторін яких є неповнолітні працівники та відображає специфічне правове становище таких осіб у сфері трудового права [2].

Трудове законодавство розглядає категорію «неповнолітні працівники» у декількох аспектах: у широкому розумінні неповнолітня працююча молодь – це особлива соціально-демографічна група населення України, яка відрізняється від інших груп за віком, державно-правовим становищем, наявністю додаткових трудових пільг і гарантій, що надаються державою в процесі здійснення ними своєї трудової діяльності з урахуванням віку, статі, стану здоров'я й умов праці. У вузькому розумінні неповнолітня працююча молодь – це учасники трудових правовідносин віком до 18 років. Осіб, які відносяться до категорії «неповнолітня працююча молодь» можна класифікувати на такі

групи: а) вік; б) публічно-правове положення особи (громадянство); в) стать; г) стан здоров'я; д) специфіка трудової діяльності [3].

Особливості диференціації правового регулювання праці неповнолітніх осіб полягає 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 у порівнянні із загальними суб'єктами трудового права. На даний час 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 КзП 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 [2].

Пільги – в Україні встановлені законодавством переваги, що надаються особі (чи групі осіб) порівняно з іншими особами. Вони можуть полягати у звільненні тих чи інших осіб від відповідних обов'язків або наділенні їх додатковими гарантіями. Пільги надаються на рівних підставах усім громадянам, які мають на них право. Вони встановлюються з метою соціального захисту окремих категорій громадян. Умови і порядок надання соціальних пільг регулюються Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [4] та іншими нормативно-правовими актами.

Стаття 1 Конституції України встановлює, що Україна є демократичною, соціальною, правовою державою. Справжня демократична та правова, має опікуватись кожною окремою людиною і надавати їй можливість (шляхом створення відповідних умов) для її розвитку. Об'єднання дій держави, ініціативи суспільства з ініціативою кожної конкретної людини є найпершою умовою успішного розвитку як конкретної особистості, так і суспільства і держави в напрямку формування суспільства вільних людей і сучасної соціальної держави.

Гідне пільгове забезпечення є одним із найважливіших пріоритетів сучасної соціально-правової держави з розвинутою ринковою економікою. Кожна цивілізована держава здійснює політику, спрямовану на створення системи соціального забезпечення та охорони здоров'я, працевлаштування населення, підтримку малозабезпечених громадян, недопущення соціальних конфліктів і потрясінь у суспільстві тощо. У цьому сенсі, необхідно з'ясувати, саме у чому полягає соціальність держави під час реалізації пільгового забезпечення свої громадян, які зайняті трудовою діяльністю. Термін «соціальна держава» розкривається через одну з важливих функцій держави – активного впливу на соціальну сферу життєдіяльності суспільства, здатності здійснювати ефективну соціальну політику в інтересах найширших верств населення [5, с. 552].

Особливого регулювання праці та правового регулювання пільгового забезпечення потребують такі категорії як молодь та особи похилого віку.

Вік людини – це період часу від народження людини до будь-якого моменту відліку (хронологічний вік людини), а також характеристика певного періоду життя людини, що відображає анатомо-фізіологічний стан її організму (біологічний вік людини) [6, с. 471].

Молодь у соціально-правовому аспекті може розглядатися як відносно відособлена соціально-демографічна група суспільства, що включає осіб визначеного в законодавстві віку, наділених спеціальним юридичним статусом, який дозволяє відобразити своєрідність їх правового положення в різних галузях суспільних відносин і, перш за все, у сфері праці. Це громадяни, які знаходяться на стадії активної соціалізації і потребують посиленого захисту

своїх прав та інтересів, покращання умов праці і побуту. Молоддю слід вважати особливу групу населення, яка відрізняється від інших, по-перше, відомими віковими обмеженнями і, по-друге, специфічним статусом у суспільстві, пов'язаним з тим, що це ще остаточно не сформована в соціальному відношенні частина суспільства. Слід відмітити, що до молоді відносять осіб неоднакового віку, причому, серед багатьох науковців різних галузей науки не існує єдиної точки зору в питанні про вікові обмеження молоді. За даними медичної науки формування молодого організму не завершується досягненням 18-річного віку, а триває приблизно до 25 років. Отже, медицина, розглядаючи фізіологічні періоди розвитку людини, відносить до молодих людей всіх чоловіків і жінок до 25-річного віку [7, с. 117].

Поняття «молодь» у трудовому праві пов'язане не тільки з віковими особливостями неповнолітніх осіб, але й із специфікою статусу молоді в сфері трудових відносин. Тому термін «молодь» застосовується як до осіб молодше 18 років, так і до осіб, які вже досягли 18 років. Саме на такі дві групи за віковою ознакою і поділяє трудове законодавство молодих працівників. Виходячи із визначених фізіологічних, психологічних і соціальних особливостей, характерних молоді до 18 років, законодавство встановлює для неповнолітніх додаткові гарантії, які сприяють реальному здійсненню неповнолітніми права на працю. Як вказано в КзП України, 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 (ст. 187).

Важливим фактором розвитку трудової активності молоді виступає трудове законодавство України, що поряд із загальними, містить і спеціальні норми про умови праці молоді. Ці норми в основному містяться в КзП України – гл. «Праця молоді». Праця молоді є предметом державної політики і складає сутність спеціальних норм трудового законодавства.

Отже, зміст особливостей правового регулювання праці неповнолітніх розкривається через:

1) встановлення мінімального віку прийняття на роботу. Не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює;

2) встановлення броні прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше 18 років;

3) надання працездатній молоді (громадянам України віком від 15 до 28 років) після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки першого робочого місця на строк не менше 2 років;

4) заборону залучення неповнолітніх до робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці;

5) заборону залучення неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені граничні норми. Диференціація правового регулювання підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми працівниками залежить від їх віку, статі, короткочасності чи тривалості переміщення вантажу, переміщення вантажу з рівня робочої поверхні чи підлоги. Фактична

тривалість часу, протягом якого неповнолітні працівники можуть переміщувати важкі речі, не повинна перевищувати 1/3 їх робочого часу;

6) заборону призначення неповнолітніх на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей;

7) заборону залучення осіб, віком до 15 років до тривалої роботи з підймання та переміщення важких речей;

8) проведення обов'язкових при прийнятті на роботу медичних оглядів неповнолітніх та періодичних медичних оглядів аж до досягнення ними 21 року;

9) зменшення норм виробітку неповнолітнім робітникам, а саме:

– для неповнолітніх робітників норми виробітку встановлюються, виходячи з норми виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу;

– для неповнолітніх робітників, які приймаються на підприємство, в установу, організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, можуть затверджуватися знижені норми виробітку;

10) встановлення скороченої тривалості робочого часу. Для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень;

11) обмеження тривалості робочого часу працівників – учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час. Тривалість робочого часу не може перевищувати для працівників віком від 16 до 18 років – 18 годин на тиждень, віком від 15 до 16 років – 12 годин на тиждень;

12) надання щорічної основної відпустки подовженої тривалості (31 календарний день) у зручний для неповнолітнього час та надання додаткових відпусток у зв'язку з навчанням;

13) заборону залучення неповнолітніх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні;

14) особливості звільнення неповнолітніх працівників з ініціатиивою роботодавця та осіб, які не є стороною трудового договору [2]

Метою призначення пільг для неповнолітніх працівників є перш за все, забезпечення охорони підростаючого покоління, створення більш сприятливих умов для всебічного розвитку молоді. Це обумовлено фізіологічними особливостями організму підлітків, який тільки формується, та необхідності у поступовому освоєнні виконуваної роботи за певною спеціальністю, бо більшість неповнолітніх працівників – це випускники шкіл, які ще не мають спеціальності.

Стаття 189 КЗпП України зобов'язує власників підприємств, установ та організацій вести спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років з зазначенням дат їх народження. Організм неповнолітнього працівника тільки формується і є потреба регулярно слідкувати за станом його здоров'я, що у вигляді обов'язку покладається на роботодавця. Відповідно до ст. 191 КЗпП України всі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щорічно підлягають обов'язковому медичному оглядові. Мета його проведення – встановити, чи можливо використання праці даного підлітка на виробництві взагалі та відповідно до обраної ним професії. Якщо за результатами медичного огляду буде встановлено, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього працівника, він не може продовжувати виконувати цю роботу, власник повинен виконати всі необхідні заходи, щоб неповнолітній був переведений на більш легку роботу. В разі необхідності повинні бути застосовані лікувально-профілактичні та інші заходи.

Неповнолітнім працівникам надаються пільги в сфері охорони праці, робочого часу, відпустки та деяких інших умов праці. Оплата праці неповнолітніх проводиться в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи, зниження тривалості робіт не тягне за собою зменшення розміру оплати праці.

З метою охорони праці неповнолітніх і створення для них найбільш сприятливих умов для відпочинку, навчання, розвитку всебічних здібностей законодавством гарантується пільгове забезпечення умов, необхідних для досягнення зазначеної мети. Забороняється залучати неповнолітніх працівників до важких робіт і використовувати їх працю на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці та на підземних роботах.

Міністерством охорони здоров'я України 31 березня 1994 р. видано наказ, яким затверджено Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється використання праці неповнолітніх [8]. На роботи, зазначені у даному переліку, забороняється приймати неповнолітніх і в якості учнів як при індивідуальному, так і при бригадному навчанні. В основу зазначеного переліку професій та робіт покладений характер праці, тобто такі загально визнані в професійній гігієні фактори, які можуть несприятливо вплинути на здоров'я та фізичний розвиток підлітка.

Не допускається також залучення неповнолітніх до підймання і переміщення важких речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітнім, затверджені наказом МОЗ України від 22 березня 1991 р. [9]. Крім того, забороняється призначати підлітків на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей. Робота неповнолітнього працівника, яка пов'язана з підйманням та переміщенням важких речей, не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

При прийнятті неповнолітніх на роботу потрібно враховувати характер виконуваної роботи, навіть якщо робота не відноситься до тих робіт, які значаться у Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється використання праці неповнолітніх. Не допускається залучення неповнолітніх на роботи, пов'язані з виробництвом, зберіганням і торгівлею спиртними напоями.

Працівників, молодших 18 років забороняється залучати до нічних, надурочних робіт і до роботи у вихідні дні, святкові та неробочі дні.

Щорічна основна відпустка для неповнолітніх встановлюється тривалістю 31 календарний день. Стаття 195 КЗпП України та ст. 10 Закону України «Про відпустки» надає право неповнолітнім використати щорічну відпустку в зручний для них час, тобто при складанні графіку відпусток, власник підприємства, установи та організації повинен враховувати побажання неповнолітнього. Також не допускається заміна частини невикористаної відпустки грошовою компенсацією. Роботодавець повинен проконтролювати, щоб неповнолітній працівник повністю використав щорічну відпустку [10].

В тих випадках, коли за відпрацьований рік надається відпустка в той час, коли вже підлітку виповнилось 18 років, тривалість відпустки визначається таким чином: за час, відпрацьований до повноліття – з розрахунку місячної відпустки неповнолітнього, за час роботи після повноліття – з розрахунку тривалості відпустки, встановленої по виконуваній роботі.

Розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником за бажанням власника підприємства можливо лише за згодою з районної служби у справах неповнолітніх. Крім цього, розірвання трудового договору з неповнолітнім з причин змін в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або

перепрофілювання підприємства, установи організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявлення невідповідності працівника посаді яку він обіймає, або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу здійснюється у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

За ст. 135-1 КЗпП України з неповнолітніми працівниками не можуть укладати договір про повну матеріальну відповідальність. Не може неповнолітній працівник бути включений у колектив (бригаду) матеріально відповідальних осіб з підписанням ними договору про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Всі пільги, які надаються неповнолітнім працівникам можна розділити на декілька груп:

1. Пільги при працевлаштуванні:

– заборона залучати неповнолітніх працівників до важких робіт та використовувати їх працю на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці та на підземних роботах;

– допомога спеціальних державних органів при працевлаштуванні молоді.

2. Пільги в процесі трудової діяльності:

– скорочення робочого часу;

– збільшення часу відпочинку;

– зниження норм перенесення важких речей;

– особливий порядок нормування та оплати праці;

– пільги у зв'язку з навчанням без відриву від виробництва в загальноосвітніх школах, на курсах, в професійно-технічних і технічних училищах, в середніх та вищих навчальних закладах;

– особливий порядок розірвання трудового договору.

Законодавство встановлює обмеження щодо звільнення працівників молодше вісімнадцяти років. Так, звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей (ст. 198 КЗпП).

Законодавство про працю передбачає наступні підстави для звільнення неповнолітнього:

– угода сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП);

– переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство (п. 5 ст. 36 КЗпП)

– за власним бажанням (ст. 38 КЗпП);

– розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків, усиновителів, піклувальників, державних органів та службових осіб, на яких покладений нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю (ст. 199 КЗпП)

Звільнення неповнолітнього працівника з певних підстав допускається як виняток і лише з обов'язковим пра-

цевлаштуванням. Йдеться про звільнення з підстав, зазначених у [2]:

– пункті 1 статті 40 КЗпП (зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників);

– пункті 2 статті 40 КЗпП (виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваний 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 нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці);

– пункті 6 статті 40 КЗпП (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу). Частково неповнолітні потрапляють і під гарантії ст. 197 КЗпП, що встановлює імунітет від звільнення з ініціативи роботодавця у разі надання молоді першого робочого місяця. З урахуванням норм цієї статті після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних закладах неповнолітньому у віці від 15 до 18 років перше робоче місце надають на строк не менше двох років.

Відповідно до ст. 198 КЗпП України батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, якщо подальша робота загрожує його здоров'ю або порушує законні інтереси [2].

Висновки. Ранній початок трудової діяльності є дуже важливим кроком у формуванні особистості неповнолітньої особи, але якщо така робота перевищує фізіологічні можливості підлітка, може негативно позначитися на здоров'ї дитини, її подальшому фізичному, психічному та соціальному розвитку. Наявність системи пільг при працевлаштуванні та трудовій діяльності неповнолітніх працівників дає можливість створити необхідні умови праці неповнолітніх працівників, але все ж таки не вирішує у повному обсязі можливих підстав порушення прав неповнолітніх працівників. Такі правові проблеми, як недостатньо чітко регламентовані види діяльності, де дозволяється використовувати працю дітей; відсутність порядку, відповідно до якого має оформлятися згода батьків (опікунів) на працевлаштування неповнолітнього працівника; відсутність ефективного нормативно-правового механізму використання системи покарань роботодавців, які допускають порушення прав щодо неповнолітнього працівника та інші, потребують подальшого вивчення та врахування при удосконаленні системи пільгового забезпечення неповнолітніх працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. 141 с.
2. Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Затверджується Законом Верховної Ради УРСР № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 02.09.2022).
3. Мережко Д. В. Правовий статус неповнолітніх трудових відносинах. URL: <http://ekhnuir.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/8468/2/Merejko.pdf> (дата звернення 02.09.2022).
4. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р., №2017-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text> (Дата звернення 02.09.2022р.).
5. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: Укр. енцикл., 2001. Т. 5. 787 с.
6. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ.: Укр. енцикл., 1998. Т. 1. 672 с.
7. Бойченко Г.М. Особливості правового регулювання пільгового забезпечення працівників в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2009. 199 с.
8. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р., №46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text>. (Дата звернення 02.09.2022р.).
9. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р., №59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96#Text>. (Дата звернення 02.09.2022р.).
10. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 2 вересня 2022 р.)