

Дубовик Катерина Євгенівна

кандидат наук державного управління, доцент,  
доцент кафедри права, національної безпеки та європейської інтеграції  
Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління»  
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна  
майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна  
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-1536-7553>  
e-mail: [dubovike07@gmail.com](mailto:dubovike07@gmail.com)

## ТРУДОВІ ПРАВА НЕПОВНОЛІТНІХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

**Анотація.** У даній статті основна увага приділяється захисту трудових прав неповнолітніх в умовах воєнного стану та воєнних дій, що тривають в Україні, за час воєнних дій український ринок праці втратив чверть працездатного населення, яке евакуювалось за кордон. В такій ситуації роботодавці вимушені влаштовувати неповнолітніх на приватні підприємства та установи, компенсуючи ресурс працівників і враховуючи те, що в наслідок деокупації територій служби у справах дітей перестали функціонувати захищати права неповнолітніх нікому. В той же самий час потрібно розуміти усі ризики повоєнного ринку праці і на законодавчому рівні створювати умови для його стабілізації й утримання громадян на своїх робочих місцях із додержанням гарантованих прав людини. Особливо це стосується неповнолітніх осіб, які вже працюють на українських підприємствах чи планують на них працевлаштуватися. Відповідно актуальним є дослідження специфіки забезпечення трудових прав неповнолітніх в умовах воєнного стану.

**Ключові слова:** *трудові права неповнолітніх, служби у справах дітей, трудові відносини, працевлаштування.*

**Як цитувати:** Дубовик К.Є. Трудові права неповнолітніх в умовах воєнного стану в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2023. Вип. 1 (76). С. 123–133. <http://doi.org/10.26565/1727-6667-2023-1-09>

**Вступ.** 24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ.

Зміст цього Закону відобразив найголовніші гарантії у сфері праці, котрі держава вважає певною мірою трансформувати в умовах воєнних дій. Що стосується трудових прав неповнолітніх, то потрібно зазначити, що у даному аспекті порівняно із «довоєнним» законодавством змінилися наступні положення: при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої

---

© Дубовик К. Є., 2023

категорії працівників [1, ч. 1 ст. 2], раніше для неповнолітніх випробування при прийомі на роботу не встановлювалось; роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [1, ч. 2 ст. 2], за загальним правилом строкові трудові договори укладались у виключних випадках; у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій [1, ч. 1 ст. 3]. Дана норма не містить жодних обмежень щодо застосування праці неповнолітніх на таких роботах; для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень [1, ч. 7 ст. 6], тобто збільшення тривалості робочого часу порівняно положеннями ст. 51 Кодексу Законів про працю України, де для неповнолітніх встановлено скорочену тривалість робочого часу у 36 та 24 години [1]; тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин [1, ч. 7 ст. 6], а згідно КЗпП тривалість безперервного не може становити менше 42 годин.

**Огляд літератури.** Питаннями захисту трудових прав дітей в Україні займається значна кількість сучасних учених, серед яких: Коваленко О. О.; Новіков Д.О., Шабанов Р.І., та інші, які вивчили та проаналізували сьогоденні проблеми, що пов'язані з захистом трудових прав найуразливішої категорії – неповнолітніх. Рекомендації щодо попередження порушення трудових прав неповнолітніх в умовах воєнного стану зазначають Лук'янчиков О.М., Анпілогов О.В., вирішення проблеми трудового захисту прав неповнолітніх в умовах воєнного стану повинно регулюватися інноваційно та комплексно, шляхом внесення змін до Кодексу Законів про Працю, який би містив окрему главу стосовно роботи органів державної влади у цьому напрямку,

**Метою статті** є дослідження норм трудового права щодо захисту трудових прав дітей, які в наслідок повномасштабного вторгнення росії в Україну опинились в епіцентрі повномасштабних воєнних дій та обґрунтування пропозицій щодо змін діючого законодавства стосовно працюючих в умовах воєнного стану неповнолітніх, як найуразливішої категорії суспільства.

**Методологічною основою** досягнення поставленої мети стало використання низки спеціальних методів та загальнонаукових підходів дослідження: методи порівняльного аналізу та правового моделювання, метод прогнозування, теоретичного моделювання та екстраполяції, системний метод та функціональний підходи. При використанні зазначених підходів та методів дослідження стало можливим вироблення оптимальних пропозицій для України відносно основних принципів правового регулювання у сфері захисту трудових прав неповнолітніх в умовах воєнного стану.

#### **Основні результати дослідження.**

Визначено, що положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» суттєву звужують трудові права неповнолітніх

громадян. Представляється доцільним для збереження життя, здоров'я і працездатності неповнолітніх громадян закріпити у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» положення, що у період воєнного стану праця неповнолітніх осіб на важких, шкідливих, важких роботах та роботах у нічний час забороняється [6].

Варто зазначити, що за статистикою міжнародних організацій у всьому світі неповнолітні піддаються небезпеці, яку несуть із собою збройні конфлікти. Дітей вербують до цивільного ополчення, лав державної армії, та інших військових формувань. Деякі «добровільно» вступають до лав військових формувань, тому що не мають альтернативи: причиною тому дискримінація, численні обмеження, бідність та інші фактори. Спеціалісти з правових питань наголошують в необхідності заборони залучення і використання дітей, тобто осіб, які не досягли 18-річного віку, у збройних конфліктах. Так, Міжнародне гуманітарне право забороняє залучення і участь дітей віком до 15 років у військових діях, чи то внутрішній чи міжнародний конфлікт. Незважаючи на це, близько 300 тис. дітей-солдатів беруть участь у більш ніж 20 військових конфліктах у всьому світі.

Свідками та учасниками бойових дій в Україні стали сотні тисяч дітей. Цією вразливою групою легко маніпулювати в силу вікових психологічних особливостей.

Сьогодні перед суспільством постали такі проблеми як:

- участь дітей у бойових діях та використання ними зброї;
- реалізація програм постконфліктної реабілітації та подальшою реінтеграцією дітей;
- виїзд вчителів з країни та в наслідок цього різке зниження відвідуваності шкіл;
- ризик поширення соціального сирітства;
- поширення імунних хвороб.

Осторонь залишається безліч проблем, які стосуються прав дітей в умовах повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну. Більшість з них замовчується. Для будь яких проблем в правовому полі необхідне істотне допрацювання низки нормативно-правових актів, серед яких: Кодекс Законів про Працю, такі закони України як «Про охорону дитинства», «Про соціальні послуги», «Про збройні сили України» тощо».

Викликає занепокоєння те, що з початком війни та введенням воєнного стану трудові відносини в Україні суттєво змінилися. Для врегулювання трудових відносин у нових умовах, як вже було зазначено вище, Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ, але система Держпраці надає рекомендації та зауваження щодо застосування законодавства. Так трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі. Статтею 24 Кодексу Законів про Працю України визначено обов'язкові випадки укладення трудового договору в письмовій формі, але в умовах воєнного стану стаття 2 Закону дозволяє визначати форму трудового договору за взаємною згодою сторін. З моменту повномасштабного вторгнення Росії, на Україну обрушились смертоносна зброя, внаслідок цього зупинились підприємства та виробництва, країна зіткнулася з безпрецедентною кризою. Продовжувати працювати стало ризиковано та часом не можли-

во. Передбачити реакцію роботодавців на нові виклики було неважко. Тільки за перший місяць війни 70% підприємств були змушені припинити роботу, що означало втрату заробітку для мільйонів людей, деякі навіть були звільнені без належної процедури звільнення. Знайти роботу стало не можливо, оскільки кількість офіційних вакансій катастрофічно зменшилася. Зросла заборгованість по заробітній платі, тому що питання своєчасної виплати не контролюється.

Враховуючи зростання порушень трудових прав, було проголошено державний курс на тимчасову дерегуляцію правил найму та звільнення, що подолало весь попередній досвід реформування соціально-трудова сфери. За цих обставин роботодавцям дозволялося дотримуватися лише мінімальних зобов'язань перед працівниками. Замість посилення державного втручання в економіку воно фактично самоліквідувалося. Такий підхід до регулювання трудових відносин не приносить жодного компромісу та економічної підтримки, а віддає всю владу власникам. Ця модель виникла не через збіг надзвичайних обставин, а впливає з неоліберальної ідеології політиків. Тепер розглянемо наслідки для працівників під час і після воєнного стану, коли кожна хвилина потенційно може коштувати життя. На сьогодні уряд повинен приймати жорсткі рішення в інтересах суспільства, в даному випадку — захисту від військового вторгнення. Забезпечення соціальних прав під час війни – справа нелегка. Війна є найгіршою умовою для встановлення високих стандартів трудових прав. Питання можливого відхилення від правових зобов'язань під час військових дій «запрограмовано» в системі міжнародного регулювання праці. Міжнародна організація праці (МОП), яка постанала з полум'я Першої світової війни, має певні положення щодо тимчасового припинення трудових гарантій для працівників у зв'язку з війною чи іншими надзвичайними обставинами. Держави можуть обмежувати права людей, якщо це допомагає захистити країну в цілому. Але в довгостроковій перспективі суспільству вигідно підтримувати гідні умови праці. Адже хід війни залежить від того, чи зможе держава та суспільство підтримувати та забезпечувати армію. До обмеження прав потрібно підходити вкрай обережно [3]. З перших днів вторгнення мова йшла про невідкладну потребу звільнити роботодавців від тягара зобов'язань, які вони вже не в змозі виконувати. Торгово-промислова палата України кваліфікувала збройну агресію Росії як форс-мажор, який звільняє роботодавців від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати. Водночас під загрозою опинилося саме право на оплату праці і як наслідок були порушені права робітників, особливо неповнолітніх. Трудові інспекції призупинили свою діяльність через мораторій на перевірки, який Кабінет Міністрів запровадив 13 березня. Це викликало проблему: громадяни перестали отримувати заробітну платню і поскаржитися в Держпраці не можуть, бо інспектори припинили роботу по всій території країни. До того ж, за урядовою програмою «єПідтримка» 6,5 тис. грн компенсації у разі втрати заробітку могли отримати лише працівники з регіонів, де ведуться військові дії і то не всіх установ. Ці рішення були суперечливими, однак справжнім негараздом для працівників стало прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (Закон № 2136). З цього моменту у працівників почалися

справжні проблеми. Закон № 2136 дозволив обмежити надмірне коло конституційних прав громадян України. З назви нормативного акта може впливати, що він спрямований на зміцнення обороноздатності країни. Але насправді він був розроблений для захисту інтересів окремих роботодавців, які змогли використати вигідні для них спеціальні норми Закону № 2136 замість норм Кодексу законів про працю України (КЗпП), навіть без прямого посилання на надзвичайні ситуації (такі як військова загроза чи бойові дії) [2].

Практично кожна стаття Закону містила вражаюче одіозні нововведення:

- спрощення укладення строкових трудових договорів та трудових договорів з умовою випробування (ст. 2);
- переведення працівників без їх згоди на іншу роботу (ст. 3);
- можливість зміни істотних умов праці без попередження за два місяці (ст. 3);
- звільнення під час перебування на лікарняному, у оплачуваній і неоплачуваній відпустці, а також без згоди профспілок (ст. 5);
- збільшення максимальної тривалості робочого тижня до 60 годин, а також скасування обмежень понаднормової роботи та скасування святкових і неробочих днів (ст. 6);
- скасування заборони залучати до нічних змін вагітних жінок, а матерів з малолітніми дітьми — до нічних та надурочних (статті 8, 9);
- звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну виплату, якщо це порушення сталося внаслідок воєнних дій або інших обставин непереборної сили (ст. 10);
- призупинення роботодавцем в односторонньому порядку дії окремих положень колективного договору (ст. 11);
- скорочення тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки до 24 календарних днів; право роботодавця відмовити працівнику у відпустці, якщо такий працівник зайнятий на об'єктах критичної інфраструктури (п. 12);
- призупинення трудового договору (ст. 13);
- зупинення дії законодавства та колективних договорів, які передбачали відрахування профспілкам на фізкультурно-масову роботу (ст. 14). За допомогою таких інструментів роботодавці мають шанс вирішити власні проблеми, які можуть виникнути, наприклад, через неефективність їх керівників. Проблеми підприємств стали тягарем працівників, життя яких і так сповнене турботами. Поспіхом ухваленому закону бракувало певності, але на практиці це виявилось ще гірше: деякі роботодавці припинили писати накази та висловлювали свою класову волю через повідомлення за телефоном.

Закон 2136 призвів до негативних змін, подібних до проблем, з якими стикаються країни з дерегульованими ринками праці, але їхні наслідки можуть бути ще жахливішими під час війни.

По-перше, неконтрольована гнучкість посилює економічну нестабільність. Коли припинення або призупинення трудових відносин є відносно простим варіантом, роботодавці схильні зловживати ним. У результаті безробіття в країні може зрости вибуховими темпами (хоча призупинення трудових контрактів формально не вплине на рівень безробіття).

По-друге, порушується принцип соціальної справедливості. У середовищі, коли необхідно створювати відчуття «ми всі в одному човні», працівники бачать протилежну картину. Їхні роботодавці можуть в односторонньому порядку приймати рішення на свою користь, нехтуючи правами своїх підлеглих. Закон № 2136 прямо проголошує, що під час призупинення трудових договорів компенсація збитків, завданих працівникові, має бути здійснена за рахунок росії. Але було б справедливо покласти ці витрати на державу, оскільки вона, за допомогою міжнародної спільноти мала б стягувати відшкодування від держави-агресора.

По-третє, існує загроза людському капіталу, який і так спустошується війною. Цей закон був прийнятий під час воєнного стану, але він міг завдати удару по зайнятості, наслідки якого будуть тривати набагато довше. Стаття 5 дозволяє звільняти працівників, ігноруючи гарантії захисту від звільнення. Багато громадян, серед яких неповнолітні, втратили роботу. Також можливе звільнення працівників у разі незгоди зі зміною істотних умов праці без дотримання 2-місячного строку.

По-четверте, умови для соціального діалогу погіршуються через ослаблення профспілок. Профспілки не отримуватимуть відрахувань від роботодавців, а членські внески через невивлату зарплати значно впадуть. Крім того, профспілки не можуть захистити своїх членів від звільнення під час воєнного стану. Таким чином автори законодавчої ініціативи створили низку стимулів для мінімізації кількості профспілок (через звільнення членів або через добровільний вихід). У поєднанні з процесом руйнівної деіндустріалізації профспілки стикаються з колосальною втратою членства.

Єдина мета, яку може досягти цей закон, – це заощадити гроші роботодавців, звільнивши їх від обов'язку оплачувати час простою, компенсувати заборгованість із зарплати та робити внески до профспілок. Але чи використали ці заощаджені кошти на якісь суспільно корисні цілі? Дехто може зазначити, що Закон № 2136 прийнято для того, щоб скоротити витрати державного бюджету на оплату праці, але насправді цей акт не поширюється на державних службовців. Закон № 2136 не мав на меті вирішення якихось особливих питань. Трудове законодавство зазначало умови за якими діяти роботодавцям у кризовий період, але вони не влаштовували роботодавців, оскільки вимагали додаткових витрат чи ресурсів для організаційних зусиль. Роботодавці звикають до того, що вони самостійно справляються зі складними ситуаціями. Тому парламент вже готує ґрунт для якомога довшого збереження гегемонії власників. Саме через цю призму слід розглядати проект Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» № 7251 (проект № 7251). При цьому не можна не помітити цілком слушні пропозиції:

- норми про призупинення трудових договорів пропонується зробити менш зручними для роботодавців. Такі рішення необхідно буде узгоджувати з військово-цивільними адміністраціями. Визнається, що в цьому процесі слід керуватися суспільними інтересами;
- збільшити тривалість робочого тижня до 60 годин можна буде лише на об'єктах критичної інфраструктури;
- органи Держпраці зможуть проводити позапланові заходи державного контролю за дотриманням законодавства про працю під час воєнного стану.

Додаються нові підстави для звільнення працівника з ініціативи роботодавця, зокрема «звільнення у разі неможливості забезпечити умови праці внаслідок знищення майна внаслідок воєнних дій». Йдеться про те, щоб змусити робітників платити за виклики, викликані війною. Де-факто це скорочення штату, але термін попередження буде скорочено з 2 місяців до 10 днів, без необхідності узгодження звільнення з профспілкою, а перебування на лікарняному чи відпустці не перешкоджає звільненню. Можна припустити, що цим механізмом скористаються всі суб'єкти господарювання, які хоча б частково зазнали збитків. Також насторожують нововведення у сфері відпочинку. Передбачено скасування гарантій оплати відпустки за 3 дні до відпустки та скорочення тривалості додаткової оплачуваної відпустки для учасників бойових дій з 14 до 7 календарних днів на рік. Останнє нововведення в Головному науково-експертному управлінні Верховної Ради дипломатично назвали «дискусійним» воєнного часу, тому враження від законопроекту № 7251 складні: декларуючи намір усунути проблемні частини попереднього закону, він містить явно не вигідні для працівників нововведення. Погану оцінку отримав проект № 5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин», який готувався до другого читання в розпал війни. З метою скасування застарілих форм документації розробники вирішили очистити законодавство від норм, закріплених або на міжнародному рівні законодавчої влади, або в Конституції України.

Норми, які дозволяли визначати в трудовому договорі такі речі, могли підірвати захист працівника:

1) підстава понаднормової роботи. Стандарти МОП дозволяють державним органам виявляти такі випадки. Можна тільки уявити, до яких порушень техніки безпеки може призвести перевтома, скажімо, просто в транспорті;

2) час початку і закінчення щоденної роботи або надання перерв. Відповідно до усталеної практики, роботодавець повинен визначити ці правила в єдиному порядку для всього підприємства. Директива ЄС 2003/88/ЄС передбачає можливість встановлення винятків із правил щодо робочого часу та часу відпочинку на рівні колективних договорів, але не індивідуальних домовленостей. Ці положення зменшують роль профспілок. Як і правила про звільнення: процедуру отримання згоди профспілкового комітету на звільнення члена було замінено на процедуру консультації, яка не має обов'язкової сили. При цьому на момент розгляду питання про звільнення працівника за його поведінкою вони повинні були звільнитися з роботи без збереження заробітної плати. Деякі нововведення, можливо, були нейтральними до війни, але зараз можуть викликати посилення напруги. Так, для працівників ЗМІ передбачалося використання строкових трудових договорів замість безстрокових. Це зменшило б захист цієї важливої сфери роботи. Фахівці пропонують дозволити встановлювати випробувальний термін для осіб, звільнених з військової служби, та внутрішньо переміщених осіб (ст. 26 КЗпП). Влада форсує ініціативу під час воєнного стану, коли протести майже неможливі, а увага людей прикута до бойових дій. 21 квітня інформаційний простір сколихнула новина: проект № 5388 тихо винесли на розгляд, але він набрав лише 187 голосів. Не допомогли й ті маніпуляції, які

були зроблені заздалегідь: у своїх повідомленнях спікери Уряду прирівнювали непідтримку проекту до саботажу відродження економіки. Повідомлення від влади стали помітно емоційнішими, і саме такий формат спілкування був рекомендований у сумнозвісному піар-плані сприяння лібералізації сфери праці. Тим не менш, голосування показало, що в умовах парламентської демократії боротьба з неоліберальним обмеженням свобод не зовсім безнадійна. Досвід дерегуляції праці під час війни не вражає, але заслуговує аналізу. Тисячі українських заробітчан на власному досвіді переконалися, як виглядають вільні трудові відносини. Проте сприйняття цих змін як «необхідного зла» з точки зору захисту від агресора дещо згладило шорсткості ситуації. Бажання громадян перемогти навіть ціною власного добробуту заслуговує найвищої похвали [7].

Так, у 1992 році під час кривавого конфлікту в Боснії та Герцеговині був прийнятий Закон про трудові відносини під час війни або безпосередньої загрози війни. Згідно з описом на сайті МОП, цей нормативний акт був схожий за змістом на прийнятий в нашій країні Закон № 2136. Також було встановлено обмеження щодо використання відпусток, передбачено виняткові випадки, які звільняють роботодавців від виплати заробітної плати, а також умови тимчасового припинення трудових відносин. Але Боснія і Герцеговина навряд чи може бути успішним прикладом антикризової політики: полегшення умов для роботодавців не допомогло запобігти стрімкому поширенню незадекларованої праці та безробіття [6].

Варто зазначити, що якби державний апарат був ефективнішим і ресурсно забезпеченим результати були б іншими, якби держава контролювала тимчасові відхилення від правил на окремих робочих місцях або виділяла бюджетні кошти на компенсацію роботодавцям. Натомість урядовці вирішили надати роботодавцям повну свободу дій, ігноруючи ризики для сталого розвитку. Соціальний діалог як засіб прийняття рішень просто знято з порядку денного. Усе це створює передумови для кризи зайнятості, яка може загальмувати економічне зростання як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі.

Нарешті, треба визнати, що до війни збереження трудового права в тому вигляді, в якому воно було, було вже великою перемогою суспільства. Можна уявити, які порушення відбуваються через ультраліберальні атрибути, такі як нуль-годинний трудовий контракт або звільнення без причини. Майбутнє економіки залежить від впевненості працівників у майбутньому та пожвавлення внутрішнього попиту. Передумовою для цього є захист трудових прав.

Можна визначити, що відмова від залишків правових гарантій може спричинити лише занепад, а не відновлення. Сьогоднішні вибухи можуть трохи зменшити незручності, але ми повинні думати про майбутнє після війни. Нещодавно керівництво країни здійснило низку заходів, необхідних для членства в ЄС. У наступному році будуть вжиті заходи щодо оцінки відповідності України європейським стандартам, зокрема у сфері прав людини.

Стосовно захисту прав неповнолітніх в умовах повномасштабної війни слід звернути увагу на те, що міністр соціальної політики України Марина Лазебна повідомила, що Уряд створив Координаційний штаб із захисту прав дитини в умовах воєнного стану. Штаб створено за ініціативи народного депутата Украї-



ни Павла Сушка та радника – Уповноваженого Президента України з прав дитини та оздоровлення Дар'ї Герасимчук. Штаб координуватиме роботу центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань евакуації, створення безпечних умов та забезпечення прав під час дії воєнного стану щодо таких категорій:

- діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування, які не досягли 18 років і проживають або навчаються у закладах різного типу, у тому числі діти з особливими потребами;
- діти, які не мають цього статусу, але проживають або навчаються у закладах різного типу, у тому числі діти з особливими потребами;
- діти, які виховуються в сімейних формах виховання;
- діти, влаштовані на проживання в прийомні сім'ї.

Координаційний штаб очолить співголови – Міністр соціальної політики України та радник – Уповноважений Президента України з прав дитини та реабілітації. До Штабу також увійдуть Радник – Уповноважений Президента України з питань безбар'єрного середовища, представник Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, представники Мінсоцполітики, Мінреінтеграції тимчасово окупованих територій, Мін'юсту, Мінекономіки, Міноборони, Міністерство розвитку громад та територій, МВС, МЗС, МОЗ, МОН, Мінінфраструктури, Національна поліція, Держприкордонслужба, Національна соцслужба, ДСНС, Генпрокуратура, підкомітет у справах сім'ї та дітей Комітету ВР з питань гуманітарної та інформаційної політики, освітній омбудсмен України, представники міжнародних організацій, громадських об'єднань та незалежні експерти.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень. 24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Зміст цього Закону відобразив найголовніші гарантії у сфері праці, котрі держава вважає певною мірою трансформувати в умовах воєнних дій. Що стосується трудових прав неповнолітніх, то потрібно зазначити, що у даному аспекті порівняно із «довоєнним» законодавством змінились такі положення: при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [1, ч. 1 ст. 2], раніше для неповнолітніх випробування при прийомі на роботу не встановлювалось; роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [1, ч. 2 ст. 2] (за загальним правилом строкові трудові договори укладались у виключних випадках); у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій [1, ч. 1 ст. 3], дана норма не містить жодних обмежень щодо застосування праці неповнолітніх на таких роботах; для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 го-

дин на тиждень [1, ч. 7 ст. 6] таким чином збільшення тривалості робочого часу порівняно положеннями ст. 51 Кодексу Законів про працю України, де для них встановлено скорочену тривалість робочого часу у 36 та 24 години; тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин [1, ч. 7 ст. 6], згідно КЗпП тривалість безперервного не може становити менше 42 годин.

Вище зазначене свідчить, що положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роблять вразливими трудові права неповнолітніх громадян. Таким чином для безпечного життя і працездатності неповнолітніх необхідно закріпити такі положення у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» які б забороняли працю неповнолітніх на важких, шкідливих, важких роботах та роботах у нічний час у період воєнного стану. Також закон запровадив нове поняття призупинення трудових договорів, встановлено, що трудовий договір може бути припинений у разі неможливості надання працівникові роботи або неможливості її виконання. Однак призупинення трудового договору не тягне за собою припинення відносин між роботодавцем і працівником.

Відповідно до закону держава-агресор несе відповідальність за компенсацію роботодавцю заробітної плати та інших зазвичай гарантованих сум, виплачених у період призупинення дії угоди. Водночас Закон не передбачає механізму здійснення цієї компенсації.

Закон діє протягом усього періоду воєнного стану до його припинення або скасування, за винятком положень, що регулюють призупинення трудових відносин, які діють до моменту відшкодування агресором у повному обсязі належної працівникам заробітної плати. стан.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 22.05.2022).

2. Кодекс Законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

3. Декларація прав дитини. Прийнята резолюцією 1386 (XIV) Генеральної Асамблеї ООН від 20 листопада 1959 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_384#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384#Text) Про охорону дитинства 26 квітня 2001 року № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>

4. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

5. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 року № 2402- III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (дата звернення 14.05.2022).

6. Raqib S. How Wars and Disasters Fuel Child Labor. URL: <https://www.hrw.org/news/2017/06/12/how-wars-and-disasters-fuel-child-labor>.

7. Дудін В.І. Трудові відносини в умовах воєнного стану. URL : // [www.Pravda.com.ua](http://www.Pravda.com.ua).

*Стаття надійшла до редакції 12.04.2023*

*Стаття рекомендована до друку 05.06.2023*

Kateryna Dubovyk, PhD in Public Administration, Associate Professor of Law,  
National Security and European Integration Chair,  
Educational and Scientific Institute «Institute of Public Administration»,  
V. N. Karazin Kharkiv National University, 4 Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1536-7553> e-mail: [dubovike07@gmail.com](mailto:dubovike07@gmail.com)

## LABOR RIGHTS OF MINORS UNDER MARTIAL LAW IN UKRAINE

**Abstract.** In this article, the main attention is paid to the protection of the labor rights of minors in the conditions of martial law and hostilities that are ongoing in Ukraine, during the hostilities, the Ukrainian labor market lost a quarter of the able-bodied population, who were evacuated abroad. In such a situation, employers are forced to place minors in private enterprises and institutions, compensating for the resources of employees and taking into account the fact that as a result of the de-occupation of the territories, services for children have ceased to function to protect the rights of minors. At the same time, it is necessary to understand all the risks of the post-war labor market and, at the legislative level, create conditions for its stabilization and retention of citizens in their workplaces with respect for guaranteed human rights. This especially applies to minors who already work at Ukrainian enterprises or plan to work for them. Accordingly, it is relevant to study the specifics of ensuring the labor rights of minors under martial law.

**Keywords:** *labor rights of minors, services for children, labor relations, employment.*

**In cites:** Dubovyk K. (2023). Labor Rights of Minors Under Martial Law in Ukraine. *Theory and Practice of Public Administration*, 1 (76), pp. 123–133. <http://doi.org/10.26565/1727-6667-2023-1-09> [in Ukrainian].

### REFERENCES

1. On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine dated March 15, 2022 No. 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (date of application 05/22/2022).
2. Code of Labor Laws of Ukraine. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Declaration of the rights of the child. Adopted by resolution 1386 (XIV) of the UN General Assembly of November 20, 1959. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_384#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384#Text) About childhood protection April 26, 2001 No. 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>
4. The Constitution of Ukraine of June 28, 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
5. On the protection of childhood: Law of Ukraine dated April 26, 2001 No. 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (date of application 05/14/2022).
6. Raqib S. How Wars and Disasters Fuel Child Labor. URL: <https://www.hrw.org/news/2017/06/12/how-wars-and-disasters-fuel-child-labor>.
7. Dudin V.I. Labor relations under martial law. URL : // [www.Pravda.com.ua](http://www.Pravda.com.ua).

*The article was received by the editors 12.04.2023*

*The article is recommended for printing 05.06.2023*