

Міністерство освіти і науки України

Академія педагогічних наук України

Міжнародна програма з викоренення найгірших форм
дитячої праці в Україні

Український науково-методичний центр
практичної психології і соціальної роботи



Т.О. Ремех, Л.Л. Ляхоцька, І.І. Цушко

Підліткам про працю

2003

довідник для учнів

Міністерство освіти і науки України

Академія педагогічних наук України

Міжнародна програма з вкоренення найгірших форм дитячої праці в Україні
Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи

Т.О. Ремех, Л.Л. Ляхоцька, І.І. Цушко

Підліткам про працю (довідник для учнів)

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України

Київ 2003

УДК 349.2-053.6(477)(035)
ББК 67.9(4УКР)408я2
Р 37

Рецензенти:

Н.В. Чепелева, член-кореспондент АПН України, доктор психологічних наук, професор

Т.Д. Ілляшенко, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник

Науковий редактор:

С.Д. Максименко, академік АПН України, доктор психологічних наук, професор

Р 37 Ремех Т.О., Ляхоцька Л.Л., Цушко І.І. **Підліткам про працю (довідник для учнів)**
— К.: «Акві-К», 2003. — 32 с.

У довіднику для учнів розкриваються питання трудових прав неповнолітніх. У ньому можна знайти відповідь на запитання: як правильно шукати роботу, як влаштуватися на роботу, де і як можуть працювати неповнолітні.

Звертається увага на негативний вплив незаконних форм праці на здоров'я дітей та підлітків. Розглядається питання професійного самовизначення підлітків, описується механізм первинної професійної підготовки, дається характеристика системи професійно-технічної та вищої освіти в Україні.

Для учнів загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів.

ISBN 966-8279-04-2

Підготовлено в рамках реалізації Міжнародної програми з викоренення найгірших форм дитячої праці (ІРЕС) в Україні та за підтримки Департаменту праці США (USDOL)

Надруковано за сприяння Дитячого Фонду Організації Об'єднаних Націй – ЮНІСЕФ в Україні

УДК 349.2-053.6(477)(035)
ББК 67.9(4УКР)408я2

ISBN 966-8279-04-2

© Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи 2003
© Міжнародна програма з викоренення найгірших форм дитячої праці в Україні
© Оригінал-макет «Акві-К» 2003

Вступ	4
I. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ З ПИТАНЬ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ	
1.1. Конвенції та рекомендації МОП	5
1.2. Конвенція ООН про права дитини	6
II. ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ	
2.1. Гарантії права на працю за Конституцією України	7
2.2. Кодекс Законів про працю України	8
2.3. Реалізація права на працю в Україні	8
III. ПОШУК РОБОТИ	
3.1. Як знайти роботу	9
3.2. Як скласти резюме	10
3.3. Що таке співбесіда	11
IV. ЯК ВЛАШТУВАТИСЯ НА РОБОТУ	
4.1. З чого починається працевлаштування	12
4.2. Що таке заробітна плата	13
4.3. Як звільнитися з роботи	14
V. ДЕ І ЯК МОЖУТЬ ПРАЦЮВАТИ НЕПОВНОЛІТНІ	
5.1. Які права мають неповнолітні у трудових відносинах	14
5.2. Де, зазвичай, працюють підлітки	15
VI. НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ НЕЗАКОННИХ ФОРМ ПРАЦІ НА ЗДОРОВ'Я ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ	
6.1. Вплив умов праці на здоров'я	16
6.2. Небезпека, на яку наражаються діти під час роботи	19
6.3. Дитячі захворювання, пов'язані з роботою	22
VII. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА В УКРАЇНІ	
7.1. Професійне самовизначення підлітків	24
7.2. Система професійно-технічної освіти	29
7.3. Вища освіта в Україні	31

«Коли справа заробляння грошей або участі у самозабезпеченні чи забезпеченні родини вступає у конфлікт зі справою зростання і освіти, результатом є ДИТЯЧА ПРАЦЯ. Функція роботи у дитинстві є перш за все розвиваючою, а не економічною. Тоді робота дітей є соціальним благом, у протилежному випадку дитяча праця є соціальним злом.»

Енциклопедія Соціальних Наук

Чи всі люди повинні працювати? А якщо людина працює, чи має вона це робити до сьомого поту? Чи може кожна людина обрати вид роботи та діяльність на власний смак? Чи слід погоджуватись на роботу, яка не подобається, однак добре оплачується? Для чого люди взагалі працюють?

Ці питання хвилюють багатьох людей, адже вже з давніх давен праця є джерелом існування людини.

Більшість з вас поки що не працюють, однак ви сподіваєтесь у майбутньому знайти цікаву та добре оплачувану роботу. Хтось, напевно, працював на канікулах, хтось шукає роботу сьогодні.

У житті кожної людини вибір роду трудової діяльності та місця роботи — серйозний та відповідальний крок. Від цього вибору й працевлаштування залежатиме багато — добробут людини та її сім'ї, можливості реалізації її інтересів, перспективи творчого зростання, нові дружні й ділові контакти.

Право на працю є одним з основних прав людини, що утвердилися у ХХ столітті. Це право проголошене у Загальній декларації прав людини (ст.23) та розширено витлумачено у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, де зазначено, що «держави визнають право на працю, яке вміщує у собі право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується». Це означає, що кожна людина має право на працю, право вільно обирати ту чи іншу роботу та одержувати за неї винагороду (заробітну плату), що дає їй можливість гідно існувати самій та утримувати сім'ю. Європейська конвенція про захист прав та основних свобод забороняє застосування примусової праці.

Право на працю, згідно з міжнародними стандартами в галузі прав людини, включає: справедливу заробітну плату та рівну винагороду за працю рівної вартості; забезпечення гідного життя для робітника та його сім'ї; умови праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни, відпочинок, дозвілля, розумне обмеження робочого часу, періодичну оплачувану відпустку. Право на працю включає в себе не тільки вибір роду діяльності, а й вибір професії.

Цікаво, що ще в 1919 році за рішенням Паризької конференції була заснована Міжнародна організація праці (МОП) з метою міжнародного співробітництва в справі забезпечення миру в усьому світі та усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. З 1946 року МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. За час свого існування МОП прийняла більше 180 конвенцій та біля 200 рекомендацій про працю.

«Праця дітей — це не дитяча праця, — визначає Хуан Сомавія, Генеральний Директор Міжнародного Бюро Праці. — Це не корисний трудовий досвід і не учнівство, поєднане з навчанням, яке зміцнює сьогодення дитини і майбутні перспективи. Праця дітей у її найгірших формах — це зловживання владою. Це дорослі, що експлуатують юних, наївних, невинних, слабких, уразливих і незахищених задля власного зиску...»

I. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ З ПИТАНЬ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ

1.1. Конвенції та рекомендації МОП

Дитяча праця – це не суто українська проблема – у світі 250 мільйонів дітей, які працюють. Міжнародна Організація Праці дуже багато уваги приділяє захисту прав дитини в галузі праці. У рамках і під егідою цієї впливової міжнародної організації ухвалено конвенції та рекомендації, спрямовані на обмеження використання дитячої праці, на забезпечення охорони дитячої праці, встановлення вікових обмежень у залученні дітей до праці, а також заборону експлуатації дитячої праці. Ці документи є міжнародними стандартами в галузі прав людини, світовими зразками для виконання кожною державою. Одним із головних завдань кожної держави є ратифікація цих документів і тим самим визнання обов'язковими для держави принципів та норм, що містяться в документах МОП.

Після прийняття Конвенції залишаються відкритими для ратифікації країнами, що входять до МОП. Ті держави, які ратифікували їх, погодилися на підзвітність у питаннях, що стосуються праці та трудових угод. Це передбачає подання МОП регулярних звітів про застосування ратифікованих Конвенцій і перевірок, які проводяться експертами МОП (Комітет експертів та Оргкомітет конференції), щодо дотримання прийнятих нормативних положень, а також широке ознайомлення громадськості з результатами цих перевірок; регламентування процедур перевірки скарг та дій проти осіб, котрі звертаються з приводу порушень законодавчих норм, що впроваджуються урядовими службовцями або представниками організацій роботодавців і трудящих з інших країн, які ратифікували Конвенції. Країни-члени МОП можуть звернутись у цю організацію з проханням про надання технічної допомоги під час підготовки до ратифікації Конвенцій і практичного їх застосування.

Навіть у разі, коли країна не ратифікувала Конвенції й Рекомендації, нормативні документи можуть бути використані як керівні матеріали й заяві узгоджено з прийнятими у світі підходами до розв'язання цих проблем.

Першу Конвенцію з проблем дитячої праці МОП прийняла 1919 року, в рік свого заснування. Ця конвенція встановила мінімальний вік зарахування на роботу у важкій промисловості; вона забороняє дітям, яким немає 14 років, працювати на промислових підприємствах. Пізніше було прийнято ще дев'ять галузевих конвенцій, які визначали вік зарахування на роботу в різних секторах виробництва, таких як промисловість, сільське господарство, вантажно-розвантажувальні роботи, рибальство, непромислові й підземні роботи, а також праця на складах, у морі.

Оскільки перераховані документи стосувались окремих економічних секторів і професій, МОП прийняла всеохоплюючий документ про повне скасування дитячої праці – Конвенцію 1983 року про мінімальний вік зарахування на роботу. Вона поширювалась на всі сфери економічної діяльності незалежно від того, оплачується чи ні праця дитини. Вона охоплювала всі випадки праці неповнолітніх, виконання роботи як для іншої людини (наймача), так і за власною ініціативою. Деякі з таких законодавчих положень застосовуються в усіх країнах, тоді як інші – розроблені спеціально для країн, що розвиваються.

Серед Конвенцій та рекомендацій МОП особливе значення має Конвенція про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, № 182. Стаття 3 цієї Конвенції у термін «найгірші форми дитячої праці» включає:

- а) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як, наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;
- б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;
- в) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема для виробництва та продажу наркотиків;
- г) роботу, яка за характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

Україна, як суверенна держава, що встала на шлях демократичного розвитку, визначила своїм головним пріоритетом людину, її права й свободи. У статті 3 Конституції України встановлено «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю... Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». За роки незалежності Україна ратифікувала понад 54 міжнародних актів Міжнародної Організації Праці. Особливу увагу Українська держава приділяє міжнародним документам, які містять норми щодо забезпечення та захисту прав дитини. Україна ратифікувала найбільш важливі конвенції МОП, що забезпечують права дитини. Серед них: Конвенція про примусову і обов'язкову працю, № 29 (1930); Конвенція про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві, №10 (1921); Конвенція про мінімальний вік допуску підлітків на роботу вантажниками вугілля або кочегарами на флоті, №15 (1921).

Серед ратифікованих Україною Конвенцій МОП особливе значення мають Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу, № 138 (набула чинності 19 червня 1976 року, Україна ратифікувала її 7 березня 1979 року, і для неї вона набула чинності 14 травня 1980 року) та Конвенція про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, № 182 (набула чинності 1999 року, Україна ратифікувала її у 2000 році, набула чинності для України 14 грудня 2001 року).

1.2. Конвенція ООН про права дитини

У 1989 році Генеральна Асамблея ООН прийняла Конвенцію про права дитини. В цьому документі дитиною названо кожну людську істоту до досягнення 18-річного віку, якщо за законом вона не досягає повноліття раніше.

Конвенція базується на новому розумінні становища дітей у суспільстві не як майбутніх дорослих, а як рівноправних учасників суспільного життя, звичайно, з урахуванням того, що «дитина внаслідок її фізичної розумової незрілості потребує спеціальної охорони та піклування...»

Серед прав дитини, проголошених Конвенцією, є права особисті (на життя і розвиток, на отримання громадянства, свобода від фізичного та психічного насильства та ін.), соціальні (на охорону здоров'я, на відпочинок, ін.), культурні (наприклад, право на освіту). Старшим дітям Конвенція надає і політичні права (наприклад, право на об'єднання). Натомість в Конвенції майже відсутні економічні права дитини, бо пріоритетом ви-

значено освіту – дитина повинна вчитись, а не працювати. Тому стаття 32 Конвенції проголошує право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може являти небезпеку для здоров'я або бути перешкодою в освіті. Конвенція вимагає від держав-сторін для забезпечення цих положень приймати законодавчі, адміністративні, соціальні заходи та заходи в галузі освіти, керуючись міжнародними документами, що встановлюють мінімальний вік для прийому на роботу, визначають необхідні вимоги щодо тривалості робочого дня і умов праці, передбачають санкції та відповідні види покарань для ефективного забезпечення цих положень.

II. ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

2.1. Гарантії права на працю за Конституцією України

Українське законодавство про працю в цілому близьке до міжнародного. Конституція України закріплює право на працю, яке вміщує в собі право кожної людини заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, раси або національності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання тощо.

Право на працю не тільки проголошується. Можливість реалізації права на працю в повному обсязі залежить від гарантій з боку держави. Конституція України проголошує такі гарантії права на працю:

- вільний вибір праці;
- заборона примусової праці (не вважається примусовою працею військова, або альтернативна (невійськова) служба, а також робота, виконувана за вироком або рішенням суду);
- рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності;
- реалізація програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб;
- заробітна плата, не нижча ніж визначено законом;
- своєчасне одержання винагороди за працю;
- заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах;
- захист від незаконного звільнення;
- можливість участі у страйку для захисту своїх економічних та соціальних прав;
- можливість участі у професійних спілках з метою захисту своїх трудових інтересів.
- заборона дискримінації у питаннях оплати за працю.

Держава також бере на себе зобов'язання створювати умови для ефективної зайнятості населення, сприяти працевлаштуванню, забезпечувати перепідготовку працівників, які втратили роботу в умовах переходу до ринкової економіки.

За ринкової економіки держава не є і не може бути єдиним джерелом отримання роботи – її функції мають зводитися до законодавчого закріплення можливості кожному громадянину вільно обирати роботу, мати справедливі та сприятливі умови праці, користуватися захистом від безробіття.

Хоча зазначені державні гарантії охоплюють всі сторони трудової сфери, однак не можна стверджувати, що нині всі громадяни України мають можливість повною мірою використати право на працю. Адже гарантії потребують не тільки юридичного, а й економічного підкріплення. Сучасний стан економіки України не дозволяє багатьом працюючим отримувати заробітну плату, достатню для гідного життя та утримання сім'ї. Це ж стосується і розміру допомоги по безробіттю. Не поодинокими є випадки порушення права на працю. Тому навряд чи можна стверджувати, що всі громадяни України мають можливість однаковою мірою реалізувати право на працю.

2.2. Кодекс Законів про працю України

Основні принципи трудових відносин закріплені в Конституції України, на якій ґрунтуються правові акти трудового права – галузі права, що регулює різноманітні відносини у сфері трудової діяльності людини.

Основним законодавчим актом, що регулює трудові правовідносини в Україні, є Кодекс законів про працю України (КЗпП), який набрав чинності 1 червня 1972 року, але протягом останніх років зазнав значних змін та доповнень, які в тій чи іншій мірі привели його у відповідність до міжнародних стандартів у галузі прав людини. Записані в ньому правові норми діють тільки там, де мова йде про взаємовідносини між працівником і власником (адміністрацією) підприємства, установи, організації. Кодекс складається з 279 статей, об'єднаних у 20 глав. Вони містять норми, якими регулюються всі трудові відносини: права та обов'язки працівників, порядок працевлаштування, охорона праці, порядок звільнення, праця жінок та молоді, робочий час та час відпочинку тощо.

У своєму житті ви зустрінатиметесь з положеннями Кодексу законів про працю під час працевлаштування, зміни місця роботи, виконання трудових обов'язків.

2.3. Реалізація права на працю в Україні

Становище людини у трудовій сфері зумовлюється рівнем її освіти, здібностей, кваліфікації, професією.

Пропонуючи свою робочу силу, людина має вибирати між двома цінностями: своїм дозвіллям і тими благами, що вона може придбати за зароблені кошти для задоволення своїх матеріальних, духовних, культурних потреб.

В умовах ринку існує конкуренція за право зайняти певне робоче місце. Робочі місця неоднакові: одні з них – престижні і привабливі, інші – пов'язані з «брудною», шкідли-

вою для здоров'я роботою, нервовим напруженням, обов'язками, що розумово і фізично виснажують людину. Є види робіт, що потребують високої інтенсивності праці, виконуються в нічний час або пов'язані з відрядженнями, а є й такі, які не потребують особливих зусиль, напруження, великої відповідальності.

Працівник має вибирати: легка чи некваліфікована, однак низько оплачувана робота або відповідальна, що вимагає нервового напруження, але приносить високий заробіток.

Підприємство або підприємець купує не будь-яку силу, а лише ту, що завдяки професійним навичкам і здібностям здатна виробляти продукцію або надавати послуги, які відповідають завданням підприємства. У конкурентній боротьбі перемагає той, хто пропонує порівняно з іншими якіснішу робочу силу. Тим паче, що в Україні за відносно короткий час повністю змінилась ситуація: від ринку праці, що характеризувався хронічною нестачею робочої сили (80-90-і роки), — до масового перенасичення нею, що виражено відкритим та прихованим безробіттям. Тому знати, як знайти роботу і не бути ошуканим надзвичайно важливо для будь-кого: чи то молодого спеціаліста, чи спеціаліста зі значним стажем роботи.

Право на працю можна реалізувати започаткуванням власної справи або заняттям підприємницькою діяльністю, що регулюється Законами України «Про підприємництво», «Про підприємства» і «Про господарські товариства». Законодавство України дозволяє займатися власним бізнесом (справою) особам, які досягли 16 річного віку. Ставши підприємцем та досягнувши повноліття, особи можуть наймати працівників на роботу через укладення з ними трудового договору, і ці відносини також регулюються законодавством про працю.

А втім, найчастіше люди реалізують право на працю найманням на роботу через укладення трудового договору.

III. ПОШУК РОБОТИ

3.1. Як знайти роботу

Сьогодні пошук роботи — справа нелегка і не завжди дає очікуваний результат. Роботу можна шукати самостійно, через своїх знайомих, переглядати оголошення, а можна звернутися за допомогою до установи — державної служби зайнятості, яка клопочеться вашим працевлаштуванням. Її діяльність регулюється Законом України «Про зайнятість населення». До Державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися всі громадяни, котрі бажають працювати, змінити місце роботи чи працевлаштуватися за сумісництвом. Працівники служби зайнятості допомагають

знайти робоче місце відповідно до спеціальності й кваліфікації. Якщо особа не працює та зареєстрована як безробітна, вона через цю службу отримує допомогу з безробіття. Працівники служби зайнятості можуть направити безробітних громадян за їхнім бажанням на безкоштовні курси перепідготовки. І в період навчання та перекваліфікації особи, які мають статус безробітних, отримуватимуть державну матеріальну допомогу.

Сьогодні посередниками у працевлаштуванні можуть виступити й приватні (комерційні) кадрові агенції: одні з них підбирають кваліфікованих працівників за замовленнями фірм, інші – надають допомогу у працевлаштуванні окремим громадянам. Безумовно, послуги кадрових агенцій платні, і щоб не бути ошуканою, людина має в першу чергу з'ясувати, чи легально надаються ці послуги фірмою, тобто чи має агенція відповідну ліцензію. Крім того, бажано укласти письмовий договір про надання послуг з працевлаштування. Це також буде гарантією від шахрайства.

Оголошення про вільні вакансії можна знайти у спеціалізованих друкованих виданнях (газети, журнали, бюлетені), в назвах яких є слова «робота», «працевлаштування», «вакансії», «навчання». Ефективним є пошук роботи через мережу Інтернет.

СКОРИСТАЙТЕСЬ ПОРАДАМИ:

Переглядаючи оголошення, відхиляйте:

- ті, що пропонують високий заробіток;
- ті, що пропонують роботу за кордоном (особливо якщо не обумовлюється кваліфікація, а лише стать чи зовнішність);
- ті, що обіцяють великі перспективи дівчатам та жінкам;
- ті, що пропонують «серйозну роботу для серйозних людей».

Зазвичай такі спокусливі пропозиції – це або робота торгового агента, або робота в тіньовому бізнесі.

3.2. Як скласти резюме

В умовах перенасиченості ринку праці робочою силою роботодавці вдаються до різних способів відбору працівників: бажаним працевлаштуватися пропонують скласти резюме про себе, подати рекомендаційний лист, пройти співбесіду.

Резюме – це коротка інформація про ваші знання, досвід роботи й можливості, себто своєрідний рекламний документ, що презентує важливу інформацію про шукача роботи. Якісне, коротке резюме – один з найефективніших засобів пошуку роботи. Головна мета подання резюме – зацікавити роботодавця й заохотити його на приватну співбесіду з вами. Резюме можна надіслати факсом, звичайною або електронною поштою, подати особисто.

СКОРИСТАЙТЕСЬ ПОРАДАМИ:

Складаючи резюме, зазначте:

- **прізвище, ім'я, по батькові;**

- **трудовий досвід: посади, що посідали в минулому із зазначенням місця і часу роботи, починаючи з останніх;**
- **службову, домашню адресу, телефони;**
- **інформацію про освіту (навчальні заклади, що їх ви закінчили, та фах, що отримали);**
- **професійні досягнення (наукові публікації, премії, перемоги в конкурсах та олімпіадах тощо);**
- **наявність професійних навичок і досвіду роботи в цій галузі;**
- **знання мов;**
- **інші навички (володіння комп'ютером, наявність прав водія тощо);**
- **посаду, на яку ви претендуєте.**

При написанні резюме уникайте займенника «я», пишiть стисло, точно, конкретно, обсягом не більше одної друкованої сторінки.

3.3. Що таке співбесіда

Якщо резюме у більшості випадків допомагає першому – заочному – знайомству, то співбесіда (інтерв'ю) – це вже детальніше особисте знайомство. Співбесіда може бути попередньою (з начальником відділу кадрів, менеджером із персоналу) та вирішальною (наприклад, із керівником підприємства). У співбесіді можуть брати участь кілька працівників (керівник, психолог, менеджер), інколи – одночасно кілька претендентів. Мета співбесіди – виявити вашу компетентність і відповідність певній посаді.

СКОРИСТАЙТЕСЬ ПОРАДАМИ:

Йдучи на співбесіду:

- **не запізнюйтесь;**
- **зверніть увагу на свій одяг – він має відповідати стилю установи, до того ж він не повинен бути надто екстравагантним.**

На співбесіді:

- **відповідаючи, не поспішайте, думайте над відповіддю;**
- **намагайтеся показати свої можливості, але не вихваляйтеся;**
- **не слід починати розмову із заробітної платні (її розмір, якщо ви з роботодавцем зацікавите один одного, з'ясуєте наприкінці бесіди);**
- **будьте спостережливі та уважно слухайте, ставте конкретні запитання;**
- **не критикуйте своїх колишніх керівників і колег;**
- **поводьтеся ввічливо з кожним, кого зустрінете і з ким спілкуватиметесь у фірмі.**

Візьміть з собою на співбесіду паспорт, дипломи і сертифікати – те, що характеризує вас позитивно, рекомендаційний лист – письмовий відгук тих, хто був задоволений вашою роботою.

Співбесіда – це завжди діалог, у роботодавця можна запитати про головні напрямки діяльності компанії, про свої службові обов'язки та режим роботи, можливості службового і професійного росту. Результати співбесіди повідомляються, зазвичай, упродовж тижня, якщо ваша кандидатура зацікавила роботодавця.

СКОРИСТАЙТЕСЬ ПОРАДАМИ:

- *не довіряйте оголошенням, що обіцяють «золоті гори»;*
- *не погоджуйтесь на неоплачуваний випробувальний термін;*
- *не давайте завдатку за очікуване місце роботи;*
- *тримайте оригінали документів при собі;*
- *читайте (уважно!) договори чи контракти, які ви підписуєте;*
- *не соромтеся задати питання, що вас дуже хвилюють;*
- *документально оформлюйтесь на будь-яку посаду.*

IV. ЯК ВЛАШТУВАТИСЯ НА РОБОТУ**4.1. З чого починається працевлаштування**

Найчастіше люди реалізують право на працю через укладення трудового договору (контракту) з підприємством (установою, організацією) чи з підприємцем. Особа, яка надає перевагу роботі за наймом, звертається до роботодавця з пропозицією прийняти її на роботу. Аби почати працювати на підприємстві, в установі чи організації, необхідно укласти трудовий договір. Трудовим договором закон називає угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну платню і забезпечувати всі умови для праці, передбачені законодавством про працю.

Працевлаштування починається з написання заяви на ім'я керівника підприємства, установи, організації або іншої особи, яка наділена правом приймати на роботу. До заяви додаються певні документи. А в разі працевлаштування вперше необхідно подати також довідку з місця проживання. Закон забороняє вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості й документи, які не передбачені законодавством.

Крім того, потрібно обумовити з роботодавцем час початку роботи, умови праці, заробітну платню, а також пільги, якими ви зможете користуватися. Коли з усіх цих питань працівник і роботодавець досягають згоди, трудовий договір вважається укладеним.

Кодексом Законів про працю України передбачено, що при укладанні трудового договору може бути обумовлене випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, що йому доручається. Й хоча неповнолітнім випробування не встановлюється, однак корисно знати, що термін випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках за згодою з комітетом профспілки – шести місяців. Коли ж відповідний строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробувальний строк, й наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

СКОРИСТАЙТЕСЬ ПОРАДАМИ:

У заяві про прийом на роботу обов'язково зазначте:

- **своє прізвище, ім'я, по батькові;**
- **свою домашню адресу;**
- **місце роботи і посаду, на яку ви претендуєте;**
- **бажаний термін вашої роботи.**

Укладення трудового договору оформляється наказом (розпорядженням) про зарахування працівника на роботу, з яким працівник ознайомлюється під підпис.

При працевлаштуванні вперше, не пізніше п'яти днів після початку роботи, працівникові має бути заведена трудова книжка — основний документ про трудову діяльність працівника. В ній записуються дати початку роботи, займана посада, підстави і дата звільнення. До неї заносяться нагороди і заохочення працівника. За трудовою книжкою обчислюють стаж під час призначення пенсій.

4.2. Що таке заробітна плата

Право на працю — це можливість заробляти собі на життя працюю. Тому поряток виплати матеріальної винагороди за працю також обумовлений законом.

Заробітна плата — це винагорода, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Згідно із Законом України «Про оплату праці» заробітна плата максимальним розміром не обмежується.

У той же час місячний заробіток працівника не може бути меншим за встановлений законодавством розмір мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці. У разі, коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче мінімальної, підприємство (установа, організація) провадить доплату до рівня мінімальної заробітної плати.

Заробітна плата має виплачуватись два рази на місяць, а відрахування з неї можуть проводитись у обмежених розмірах і у спеціально обумовлених законом випадках. Розмір відрахувань із заробітної плати зазвичай не має перевищувати 20 відсотків, однак у випадках, передбачених законом, допускаються відрахування і у більшому розмірі (наприклад, коли особа відбуває виправні роботи й сплачує аліменти на неповнолітніх дітей).

В Україні застосовуються дві системи заробітної плати: погодинна, коли працівникам оплачується кожна відпрацьована година, і підрядна, коли робітникам оплачуються конкретні наслідки роботи — кількість вироблених, проданих речей тощо.

Якщо затримується або не виплачується заробітна плата, це є порушенням законодавства про оплату праці. Як і будь-які інші права, громадяни можуть захистити право на оплату праці в судовому порядку.

4.3. Як звільнитися з роботи

Право на працю включає в себе вільний вибір людиною виду та роду занять. А тому люди можуть змінювати місце роботи. При цьому вони мають розірвати трудовий договір — тобто звільнитися з роботи.

Закон чітко обумовлює підстави припинення дії трудового договору, а також визначає, коли і в якому порядку трудовий договір може бути розірваний з ініціативи самого працівника або з ініціативи роботодавця.

Той, хто бажає звільнитися, зобов'язаний подати про це письмову заяву за два тижні до бажаного дня звільнення. При наявності поважних причин роботодавець зобов'язаний звільнити працівника в термін, який він просить.

Працівник може бути звільнений з ініціативи роботодавця лише у випадках, зазначених в законі (наприклад, у випадку скорочення штатів, прогулу, вчинення працівником за місцем роботи розкрадання). Для звільнення з ініціативи роботодавця, за загальним правилом, потрібна згода профспілкового органу.

СКОРИСТАЙТЕСЯ ПОРАДАМИ:

У заяві про звільнення з роботи обов'язково зазначте:

- *своє прізвище, ім'я, по батькові;*
- *свою домашню адресу;*
- *з якої посади ви звільняєтеся;*
- *причину звільнення (за власним бажанням, у зв'язку із закінченням строку договору);*
- *дату останнього дня роботи.*

V. ДЕ І ЯК МОЖУТЬ ПРАЦЮВАТИ НЕПОВНОЛІТНІ

5.1. Які права мають неповнолітні у трудових відносинах

Законодавство встановлює обмеження у прийнятті на роботу неповнолітніх: дозволяється укладати трудовий договір з особами, які досягли 16-річного віку. За письмовою згодою одного з батьків на роботу можуть прийматися особи з 15 років, а у вільний від навчання час — із 14 років.

Неповнолітні, які працевлаштовуються, мають пройти медичний огляд. Щорічний медичний огляд неповнолітніх проводиться коштом підприємства, і за його період зберігається середня заробітна платня.

Законодавство про працю враховує, що неповнолітні не можуть працювати на рівні з дорослими. Тому для неповнолітніх установлюються легші умови праці. Заборонено допускати неповнолітніх, яким іще не виповнилося 15 років, до тривалої роботи з підймання й переміщення вантажів. Тривалою вважається робота, якщо протягом однієї години неповнолітній підіймає вантаж більше двох раз. Сумарна робота неповнолітнього з вантажами не повинна перевищувати третини робочого дня або робочої зміни.

Оскільки фізичний розвиток неповнолітніх іще не завершився, закон дозволяє їм працювати меншу тривалість часу, ніж для дорослих. Робочий час, тобто час, протягом якого працівник виконує свої трудові обов'язки, обчислюється годинами на тиждень. Його нормальна тривалість – 40 годин на тиждень, а для неповнолітніх робочий час скорочується: працівники 15 –16 років працюють 24 години на тиждень, а 16 – 18 років – 36 годин.

Неповнолітнім також установлено пільги в заробітній платі.

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Крім того, законодавством заборонено залучати неповнолітніх до роботи вночі, а також до роботи у святкові дні й до понаднормових (понад установлений робочий час) робіт.

Неповнолітні також користуються пільгами стосовно відпусток. Законом України «Про відпустки» встановлено, що працівникам молодше вісімнадцяти років щорічна відпустка надається тривалістю 31 календарний день у зручний для них час за їхньою письмовою заявою.

За перший рік роботи працівники мають право на відпустку повної тривалості через шість місяців неперервної роботи на даному підприємстві. Що ж до неповнолітніх, то закон надає їм право на відпустку і до спливу шести місяців неперервної роботи.

Для неповнолітніх установлено особливий порядок звільнення.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх.

5.2. Де, зазвичай, працюють підлітки

В Україні за статистичними даними, підготовленими Державним комітетом статистики, виявлено 456 тисяч працюючих дітей, з яких 87 тисяч – діти віком 7 – 12 років.

Статистика та преса свідчать, що діти виконують вельми широкий спектр робіт вдома, в сільському господарстві, торгівлі, послугах. Сьогодні діти активно організовують робочі місця самостійно та у колективі зі своїми ровесниками – миють машини, підробляють мийниками посуду в барі, продають газети в електричці тощо. Працівники притулків для неповнолітніх найпоширенішими видами заробітку дітей, які потрапляють до них, називають жебракування, крадіжки, миття машин, перепродаж речей, збір і реалізація металобрухту, заняття проституцією. «Діти вулиці» можуть заробляти

лише у сфері, що не контролюється державними інституціями і належить до найгірших форм дитячої праці.

Кількість неповнолітніх, що бажають працевлаштуватись, значно перевищує кількість офіційних робочих місць. Та й підприємці неохоче беруть на роботу підлітків, адже їм потрібно буде гарантувати пільги, визначені законодавством. Це підштовхує підлітків до пошуків роботи у офіційно неоформленому секторі економіки. Таку працю називають «чорною».

Звичайно, влаштуватися на таку роботу простіше, й у неповнолітніх є шанси знайти саме таку напівлегальну роботу. Однак на такій роботі годі чекати виконання вимог законів, навряд чи буде забезпечена й охорона праці, ніхто і не згадуватиме про пільги, що мають надаватися неповнолітнім. Крім того, є небезпека взагалі залишитися ошуканими, адже трудові відносини ніде й ніяк не реєструються, не закріплені юридично – неповнолітні можуть залишитися без обіцяних грошей чи їм сплатять набагато менше, примусять виконувати роботу, що заздалегідь не була обумовлена, а в разі травмування під час роботи у вас не буде жодних шансів отримати бодай невелику грошову компенсацію. У такому випадку захистити права та інтереси буде важко або й взагалі неможливо.

СКОРИСТАЙТЕСЬ ПОРАДАМИ:

- *навіть якщо ви домовляєтеся з працедавцем усно, чітко з'ясуйте: термін вашого робочого часу на день (тиждень); розмір і вид заробітної платні (погодинній або залежно від обсягу виконаної праці); як і коли вона буде нараховуватись і виплачуватись;*
- *якщо від вас не вимагають дозволу батьків на працевлаштування (а вам іще не виповнилося 16 років), ця праця є позазаконною, і ваші права не захищатимуться;*
- *нагадайте роботодавцеві про законні пільги щодо характеру, тривалості, оплати праці, які мають неповнолітні;*
- *якщо вам обіцяно високу платню за тяжку, нічну працю то це, скоріш за все, нелегальна праця, і вам буде складно домогтись від роботодавця її реальної оплати.*

VI. НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ НЕЗАКОННИХ ФОРМ ПРАЦІ НА ЗДОРОВ'Я ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ

6.1. Вплив умов праці на здоров'я

Відомо, що на стан здоров'я дітей та підлітків істотно впливає характер навчальної та трудової діяльності, додержання санітарно-гігієнічних та протиепідемічних вимог, а також соціально-економічні умови праці. Ці види діяльності за умов дотримання фізі-

олого-гігієнічних вимог можуть позитивно впливати на здоров'я учнів або, у разі наявності шкідливих факторів, мати негативний ефект, викликати напруження адаптаційних механізмів школярів, загострення хронічних захворювань і, як результат, погіршувати стан здоров'я. Праця має оздоровчу функцію тільки тоді, коли вона за своїм характером, обсягом, умовами її виконання відповідає можливостям організму школярів.

За результатами обстеження Державним комітетом статистики України за своїм характером дитяча праця в основному була фізичною, простою і не потребувала попереднього навчання. Цей факт можна вважати закономірним, адже дитина в силу свого віку ще не встигла набути відповідних навичок (тим більше кваліфікації) для більш складної роботи, яка потребує професійного досвіду або спеціальної освіти. Тому можна вважати, що праця у ранньому віці не може сприяти набуттю дитиною ґрунтовних професійних навичок.

Серед дітей, що поєднували економічну діяльність з навчанням, було зайнято фізичною роботою 94%, а у віці 7-9 років – навіть 98% працюючих. Найбільший відсоток зайнятих розумовою роботою (7%) спостерігався у віковій групі 15-17 років. У підлітковому віці, коли організм перебуває у стані формування, переважання фізичних видів праці серед способів заробітку грошей несе в собі небезпеку того, що істотна частина підлітків, прагнучи поліпшити матеріальне становище, може підірвати здоров'я.

За оцінками самих працюючих дітей 42% з них працювали у несприятливих умовах. Найчастіше це була важка фізична робота (19% працюючих дітей). Серед факторів, що визначали умови праці як несприятливі, діти найчастіше називали: 9% – високу напруженість праці (а саме: фізичну та психічну, підвищену увагу, напруження зору, відсутність перерви на обід та відпочинок) і 8% – запиленість, загазованість, шум. Серед дівчат 15% скаржилися на важку фізичну працю і стільки ж на високу напруженість праці, 7% – на запиленість, загазованість і шум. На відміну від дівчат хлопчики частіше були зайняті на важких фізичних роботах (21%).

Чимало трудових занять, що були зазначені дітьми, вимагали знання і дотримання певних правил безпеки: вантажник, торгівля, заправка машин, нічні години праці, водій автомобіля тощо. До цього переліку слід віднести також збір металобрухту як досить поширений вид діяльності. Ці види діяльності є небезпечними для здоров'я і навіть життя дитини.

Характеризуючи свої умови праці, кожний п'ятий підліток зазначив, що мерзне та простуджується. Майже чверть дуже сильно стомлювалися і відчували бажання відпочити, 4% відповіли, що вживали алкоголь як тонізуючий засіб. Все це, безперечно, негативно впливає на здоров'я та фізичний розвиток дітей, свідчить про їх залучення до найгірших форм праці. Найбільш шкідливі умови праці для дітей мають такі види діяльності, як миття машин, приймання склотари, праця в торговельних організаціях реалізаторами, вантажниками.

У той же час, відповідаючи на запитання про умови праці, практично ніхто з дітей не висловився стосовно усвідомлення шкідливого впливу роботи на психіку. Діти, які працювали у барах, фотомоделями, надавали секс-послуги, не зазначили шкідливість своєї роботи та її негативний вплив на світосприйняття. Це цілком закономірно, оскільки підлітки ще не здатні аналізувати і відповідно усвідомлювати вплив роботи на психічний стан. Проте й опитані батьки, загалом визнаючи певну шкідливість роботи для здоров'я дитини, апелювали поняттями «важко-легко», «добре чи погано платять», «багато-мало часу витрачається», але ніхто з них не зважив на шкідливість роботи для психічного розвитку дитини.

Несприятливі умови праці справляють на здоров'я дітей набагато сильніший вплив, ніж на стан здоров'я дорослих, і можуть дуже негативно позначитися на подальшому формуванні дитячого організму. Особливо це стосується дітей молодшого шкільного віку та дівчаток. Варто зазначити, що батьки досить спокійно ставляться до впливу дитячої зайнятості на здоров'я дітей і це при тому, що дві третини працюючих дітей мали задовільний або слабкий стан здоров'я.

Серед працюючих дітей 3% мали проблеми зі здоров'ям, пов'язані з роботою, причому серед дітей віком 10-12 років цей відсоток був вищим, ніж середній показник (4%). Дівчата віком 10-12 років хворіли і мали розлади здоров'я внаслідок роботи частіше, ніж хлопчики відповідної вікової групи і всі діти, зайняті економічною діяльністю (5% працюючих дівчат). Таким чином, негативні наслідки праці дітей у ранньому віці (особливо дівчат) проявляються вже сьогодні.

Дві третини дітей, що працювали, регулярно хворіли, з них кожна чотирнадцята дитина хворіла часто. У віковій групі 7-9 років часто хворіли 11% зайнятих дітей, а серед хлопчиків відповідної групи цей показник становив 13%. У працюючих дівчат часті захворювання найбільше спостерігалися у віковій групі 13-14 років (12%). Лише 27% дітей, зайнятих економічною діяльністю, не хворіли протягом року.

В опитуванні, проведеному Українським інститутом соціальних досліджень, брали участь експерти – працівники міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, державних центрів зайнятості, неурядових організацій, які займалися проблемами дитячої зайнятості. Серед сфер діяльності, де діти травмуються найчастіше, експерти називали будівництво, протиправну діяльність, проституцію, самозайнятість, жебрацтво, працю в сільсько-господарському виробництві, на сімейних підприємствах та в підсобному господарстві.

Випадки захворювань дітей, на думку експертів, найчастіше пов'язані з проституцією, жебрацтвом, самозайнятістю, протиправною діяльністю.

З приводу умов дитячої праці значна частина експертів визначила, що більшість дітей працювали на роботах, що є небезпечними для здоров'я, третина – в умовах, які перешкоджали нормальному психічному розвитку через ізоляцію, монотонність, низьку кваліфікацію. Лише п'ята частина опитаних вважала, що діти працювали у безпечних умовах.

Виконання домашньої (господарської) роботи дорослі не визнають загрозою для розвитку дитини, розцінюють її як самообслуговування або трудове виховання. Разом з тим, домашня (господарська) робота не завжди корисна для неповнолітніх. Проте ступінь шкідливого впливу на здоров'я та рівень розвитку дітей, залучених до домашньої праці, важко визначити, оскільки така діяльність не контролюється громадськістю. Єдиним джерелом інформації є ставлення самих дітей до цього виду діяльності.

Стосовно шкідливості залучення дітей до праці у домашньому господарстві чверть опитаних підлітків відповіла, що вони не могли відмовитися від виконання покладених на них обов'язків, навіть якщо почували себе недобре. Для цих дітей робота по господарству мала примусовий характер. Вони були не в змозі на власний розсуд регулювати обсяги трудового навантаження. Найбільша питома вага підлітків, які не могли відмовитися від господарської роботи у зв'язку з поганим самопочуттям, припадала на дітей віком 11-13 років.

(Підготовлено за матеріалами Тематичної державної доповіді про становище дітей в Україні: Праця дітей в Україні. – Український ін-т соціальних досліджень, 2001 р.)

6.2. Небезпека, на яку наражаються діти під час роботи

Як зазначалося раніше, майже половина всіх працюючих дітей потерпають від несприятливих, а часом і шкідливих умов праці, серед яких – недотримання санітарно-гігієнічних вимог та правил з техніки безпеки, не пристосовані для дітей робочі місця та обладнання, довгі години праці, низька заробітна плата тощо.

Найтипівіші приклади ризиків, на які наражаються працюючі діти, наведено у таблиці.

Приклади шкідливих видів зайнятості та їх вплив на здоров'я працюючих дітей¹

Види/сектори діяльності	Приклади завдань, які виконують діти	Ризики	Наслідки для здоров'я та розвитку
Сільське, лісове і рибне господарство	Робота з різними знаряддями праці та механізмами, перенесення і розпилення добрив, отрутохімікатів, підняття і перенесення вантажів, догляд за тваринами, обробіток насаджень (наприклад, сапування), заготівля кормів, збір врожаю тощо.	Непристосовані, небезпечні знаряддя праці і машинерія, нещасні випадки, пов'язані з водінням транспорту, сільськогосподарських машин, шуми і вібрація, ризик падіння у елеватори і силосні ями, небезпечні тварини, біологічні отруйні агенти, шкідливі хімікати, робота без захисних пристосувань, робота в екстремальних температурах, важкі вантажі, надмірна інтенсивність та тривалість праці тощо.	Рвані рани, порізи, травми і смерть, переломи і ампутації пальців, кінцівок, травми голови та інші каліцтва, спричинені знаряддями праці і машинерією; виснаження, зниження слуху, ураження очей, паразитичні інфекції та інші інфекційні захворювання, дерматити, термальні стреси (переохолодження, теплові удари), хімічні отруєння тощо.
Промисловість	Робота різними інструментами, на станках і пристосуваннях, підсобні роботи, перенесення вантажів, фарбування тканин, інших виробів, шліфувальні роботи тощо.	Робота з небезпечними інструментами і машинами, запиленість, шуми, непристосовані робочі місця, погане освітлення і вентиляція, підвищена вологість, контакт з хімічними речовинами, робота без індивідуальних засобів захисту, надмірна інтенсивність і тривалість праці, перенесення важких вантажів тощо	Рвані рани, порізи, переломи, травми і смерть, травми голови та інші каліцтва, спричинені знаряддями праці і машинерією; виснаження, грижі, зниження слуху, ураження очей, респіраторні захворювання, дерматити, термальні стреси (переохолодження, теплові удари), хімічні отруєння тощо.

¹ За виданням: Forastieri V. *Children at work: Health and safety risks*. ILO Child Labour Collection. Geneva, International Labour Office, 1997.

Види/сектори діяльності	Приклади завдань, які виконують діти	Ризики	Наслідки для здоров'я та розвитку
Будівництво	Копання землі, перенесення вантажів, накидання, перемішування піску, цементу, робота з металом, перекриття дахів, робота зі стіновими панелями, трубами, свердління, укладання цегли тощо.	Ризик падіння з висоти, травми від предметів, що впали, непосильні завдання; запиленість і шуми, контакт з азбестом, гарячою смолою, робота без засобів індивідуального захисту, екстремальні погодні умови, надмірна інтенсивність і тривалість праці, перенесення важких вантажів тощо.	Кістково-м'язові розлади і порушення рухового апарату, грижі; респіраторні захворювання, виснаження, травми від об'єктів, що впали, та наступання на гострі предмети, падіння з висоти, опіки, хімічні інтоксикації, термальні стреси, виснаження тощо.
Торгівля	Робота за прилавком магазинів та у підсобних приміщеннях, на вуличних лотках, на базарах; перенесення вантажів; сортування, фасування товарів тощо.	Перенесення важких вантажів; робота з різними знаряддями і пристосуваннями; контакт з хімічними речовинами; погані вентиляція, освітлення; екстремальні погодні умови, надмірна інтенсивність і тривалість праці тощо.	Виснаження; травмування знаряддями праці і пристосуваннями, грижі, респіраторні захворювання; отруєння хімічними речовинами, термальні стреси; падіння з драбин, машин; психологічні стреси тощо.
Послуги	Миття посуду та підсобні кухонні роботи у закладах харчування; прибирання у різних приміщеннях; підсобні роботи на автозаправках та станціях технічного обслуговування машин; нескладні ремонтні роботи; миття машин; прибирання житлових помешкань громадян та виконання різних домашніх робіт тощо.	Контакт з електрикою та джерелами мікрохвильового випромінювання, використання небезпечних знарядь і пристосувань, перенесення важких вантажів, контакт з хімічними речовинами, недостатня вентиляція, ризик виникнення пожежі; вдихання бензинових випарів; екстремальні погодні умови; надмірна інтенсивність і тривалість праці тощо.	Порізи, опіки, ураження струмом, грижі та інші травми; термальні стреси; падіння з драбин; хімічні отруєння; виснаження; респіраторні захворювання; дерматити тощо.
Робота у галузі організації дозвілля (артистичні виступи), модельний бізнес	Виступи неповнолітніх артистів у барах, ресторанах, театрах, на приватних вечірках тощо, участь у показах та зйомках тощо.	Падіння; довгі і виснажливі години роботи, нічна робота, нерегулярна їжа, сексуальні і моральні зловживання тощо.	Психосоматичні травми, негативний вплив на здоров'я довгих годин роботи, психічні стреси, розлади поведінки тощо.
Маргінальна економічна діяльність (домашні послуги і робота)	Всі види домашньої праці, включаючи догляд за дітьми.	Працюючі діти знаходяться у повній владі господаря; довгі та виснажливі години праці; сексуальні, фізичні і моральні зловживання (побиття, сексуальні домагання, принизливі завдання); нерегулярна їжа, ізолюваність від суспільства.	Ураження здоров'я внаслідок довгих годин роботи і нестачі відпочинку, недостатність харчування, психологічні стреси (від сексуальних домагань, внаслідок страху перед фізичним покаранням), фізичні травми тощо.

Види/сектори діяльності	Приклади завдань, які виконують діти	Ризики	Наслідки для здоров'я та розвитку
Збирання вторинної сировини (металобрухту, склопосуду, макулатури тощо)	Збирання матеріалів, придатних для повторного використання, на смітниках, звалищах відходів та в інших містах, сортування. Доставка зібраної сировини до пунктів прийому.	Порізи від скла, металів, контакт зі шкідливими субстанціями, включаючи сміття з лікарень; вдихання шкідливих випарів; піднімання важких вантажів; роїща мух; спокуса їсти знайдені залишки їжі; антисанітарні умови праці; ризик потрапити під сміттєзбиральні машини, бульдозери; життя поряд із звалищами тощо.	Порізи, опіки, зараження крові; хімічні отруєння; інфекційні захворювання (включаючи ВІЛ/СНІД, гепатити тощо); туберкульоз, респіраторні захворювання, харчові отруєння; дерматити; травми і навіть смерть.
Сексуальна експлуатація дітей (проституція, дитяча порнографія)	Секс з партнерами; фото і відеозйомка порнографічного характеру (часто з елементами насильства).	Ризик потрапити у наркотичну залежність; насильство; примусове утримування (у тому числі за борги); небезпека для здоров'я фізичного і морального; виключення з сім'ї та суспільства.	Психологічні розлади; психосоматичні травми; захворювання, що передаються статевим шляхом (сифіліс, гепатити, СНІД тощо); небажана вагітність; наркотична залежність тощо.
Праця на вулиці (самозайнятість)	Дрібнороздрібна торгівля; розповсюдження наркотиків; продаж газет; жебракування; миття машин тощо.	Ризик потрапити у наркотичну залежність; насильство і кримінальна діяльність; залучення до проституції; ризик дорожньо-транспортних пригод; перенесення важких речей; робота у екстремальних погодних умовах; небезпека для здоров'я і моралі.	Травми від автомобілів; наркотична залежність; втягнення у кримінальну діяльність; довгі години роботи; виснаження; недостатнє харчування; хвороби, що передаються статевим шляхом, СНІД; психологічні розлади; небажана вагітність; термальні стреси тощо.

Наведений вище перелік ризиків, на які наражаються працюючі діти, не є вичерпним.

Результати аналізу видів діяльності працюючих дітей за такими показниками, як кількість залучених дітей та рівень ризиків, на які вони наражаються, можна викласти у вигляді таблиці.

Галузі/види економічної діяльності за рівнем концентрації дитячої праці та ступенем ризиків

Кількість залучених дітей	Ризики		
	Високий ступінь ризику	Середній ступінь ризику	Низький ступінь ризику
Велика кількість працюючих дітей	Сільське, лісове і рибне господарство		
Середня кількість працюючих дітей		Торгівля, послуги Сімейне підприємництво та домашнє господарство	
Мала кількість працюючих дітей	Будівництво Праця дітей на вулиці (самозайнятість) Збирання вторинної сировини Проституція та інша протиправна діяльність	Промисловість	Офісна та інша інтелектуальна робота

З багатьох джерел відомо, що *на найбільшу небезпеку наражаються діти, які жебракують, надають секс-послуги, чия праця пов'язана з кримінальною сферою. У багатьох випадках робота, яку виконують такі діти, є небезпечною не тільки для здоров'я, а й для життя.*

6.3. Дитячі захворювання, пов'язані з роботою

Здоров'я дітей тісно пов'язано з їх роботою. Працюючи, діти зазнають травм, пошкоджень, можуть відчувати погіршення загального стану. Неприятливі умови праці, занадто великі навантаження можуть справляти на здоров'я дитини негативний вплив, який є особливо небезпечний в цьому віці, коли організм тільки формується.

Найменша частина дітей, що мають захворювання, пов'язані з їх роботою, виявляється серед сільських дітей (14%). Найбільш поширеними захворюваннями серед цих дітей є погіршення загального стану, температура (такі захворювання зазначили 60% сільських дітей), проблеми зі спиною (26%), проблеми з руками та ногами (19%). Розповсюдженими серед сільських дітей є захворювання дихальних органів (16%).

27% міських дітей зазначили, що вони мали захворювання, пов'язані з роботою. Серед них також, як і серед сільських дітей, найбільш розповсюдженими захворюваннями є погіршення загального стану, температура (75%), проблеми зі спиною (28%), проблеми з руками та ногами (18%), захворювання органів дихання (17%).

Види отриманих захворювань, що зазначають сільські та міські діти, можна пояснити фізичними навантаженнями, що є характерними для роботи, яку вони виконують.

Найбільша частина дітей, які мали захворювання пов'язані з їх роботою, виявилася серед дітей, що надають секс-послуги. Більше половини (57%) цих дітей вказали, що вони хворіли. На відміну від сільських та міських дітей, крім погіршення загального стану (на який вказало 75% дітей, що займаються секс-бізнесом), половина дітей-працівників секс-бізнесу також вказали, що страждали від захворювань статевих органів, що є специфічними захворюваннями для даного виду занять. Також значна їх частина скаржиться на наявність інфекційних захворювань (26%).

Більшість опитаних дітей, що надають секс-послуги (82% з тих, що відповіли на запитання) знають про можливі проблеми зі здоров'ям або можливу небезпеку, що пов'язані з їх роботою. 12% опитаних вагаються з відповіддю. 24% респондентів взагалі не відповіли на це запитання.

Питання захворювання на СНІД є на сьогодні одним з найактуальніших. Оскільки СНІД є хворобою, одним з основних шляхів передачі яких є статевий, використання презервативів є одним з найбільш ефективних заходів запобігання цього захворювання. Однак тільки частина опитаних, які вказали, що вони бояться захворіти на СНІД (33 дитини, що складає 48% з тих, хто обрав цю альтернативу) використовують презервативи постійно, інші вказали, що вони використовують презервативи інколи. Половина (48%) з тих респондентів, які бояться захворіти на безпліддя (яке в свою чергу може бути викликане венеричними захворюваннями) використовують презервативи завжди, така ж кількість (48%) використовують презервативи іноді. Не зважаючи на те, що діти усвідомлюють ризик захворювань, 3% тих, хто боїться захворіти на СНІД та 4% тих, хто боїться захворіти на безпліддя, ніколи не користуються презервативами. Загалом же, тільки 44% опитаних дітей, що надають секс-послуги, завжди використовують презервативи.

Випадки травматизму на роботі

Більшість дітей відповіли, що на роботі вони не були травмовані (86% серед дітей секс-бізнесу, 92% серед міських дітей та 96% серед сільських дітей). Тобто, робота, яку діти виконують, не є травматичною у більшості випадків. Серйозність пошкоджень, отриманих в наслідок травм у більшості випадків було не настільки серйозним, що потрібне було медичне втручання (вказало на це 65% сільських дітей, 68% міських дітей та 38% дітей, що займаються секс-бізнесом.).

Травми, які опитані діти отримували під час своєї роботи, були такими:

Травми, отримані під час виконання роботи

Діти, що надають секс-послуги		Сільські діти		Міські діти	
Травми	Кількість випадків	Травми	Кількість випадків	Травми	Кількість випадків
Синці, побиття	7	Порізи	8	Травма ніг	13
Кровотеча	3	Травми рук, пальців	6	Порізи	11
Нервові зриви	2	Переломи	4	Травма рук, пальців	10
Переломи	2	Травма ніг	2	Переломи	7
Струс мозку	1	Травма спини	2	Розтягування м'язів	5
				Травма спини	4
				Травма носа	2
				Опіки	2
				Струс мозку	1
				Перевтома	1
				Знепритомнення	1

З характеру травм, які вказали опитані, можна зробити висновок, що ті діти, які працюють у місті та селі, найчастіше зазнають травм кінцівок, спини, порізи, тобто травми, що у більшості випадків можуть бути зумовлені виконанням фізичної роботи.

Діти, які надають секс-послуги, найчастіше зазнають травм, що є наслідком насильства з боку іншої людини (нервові зриви, синці, побиття, переломи). Це є зрозумілим, якщо врахувати характер роботи та підвищений ризик для таких дітей. Секс-послуги найчастіше надаються незнайомим людям, а людина, що надає ці послуги, часто буває незахищеною та не може звернутися за допомогою. Крім того, жінки (особливо жінки, що займаються секс-бізнесом) часто приховують факт насильства, якого вони зазнали (бояться, соромляться, не хочуть загострювати увагу). Тому реально для цієї групи опитаних рівень травматизму може виявитися вищим, ніж той, який був отриманий під час дослідження.

Хоча ризик постраждати від насильства для дітей, які надають секс-послуги об'єктивно є дуже високим, порівняно невелика частина опитаних вважають, що вони під час роботи можуть постраждати від насильства (таких виявилось тільки 29% тих, хто відповів на це запитання). Набагато більшу небезпеку для опитаних становлять такі захворювання, як СНІД та безпліддя (відповідно 76% та 24% опитаних з тих, хто відповіли на запитання).

Стимулюючі препарати

Стимулюючі препарати (наркотики, транквілізатори тощо) є досить розповсюдженими у середовищі дітей, що надають секс-послуги. 29% з опитаних вказали, що вони приймають стимулюючі препарати. 16% з тих, хто приймає стимулюючі препарати, робить це регулярно, а інші – іноді.

До поширення стимулюючих препаратів вдавалися десятеро дітей з числа опитаних (зайнятих у секс-бізнесі), тобто вони пропонували стимулюючі препарати іншим за власною ініціативою або на прохання іншої особи.

Висновки

- Захворювання та травми, що діти отримують під час роботи, найчастіше пов'язані з характером цієї роботи (надання секс-послуг (для дітей, що займаються секс-бізнесом), фізичні навантаження (для міських та сільських дітей)).
- Велика частина дітей, що надають секс-послуги, не користуються запобіжними заходами (презервативами), що сприяє поширенню та розвитку хвороб, пов'язаних з інфекціями, що передаються статевим шляхом (тільки 44% опитаних завжди використовують презерватив).
- Ризикованість роботи для життя та здоров'я не усвідомлюється більшістю (71%) дітей, що надають секс-послуги.
- У середовищі дітей, що займаються секс-бізнесом, спостерігається розповсюдженість використання стимулюючих препаратів.

(Підготовлено за результатами соціологічного дослідження за проектом «Викоренення найгірших форм дитячої праці в Україні», проведеного Центром соціальних експертиз і прогнозів Інституту соціології НАН України, 2002 р.)

VII. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА В УКРАЇНІ

7.1. Професійне самовизначення підлітків

Сьогодні вам дванадцять. Дорослі ваш вік визначають *підлітковим* – це період самовизначення, намагання знайти відповідь на питання про те, ким і яким бути. На перший план помітно виступає прагнення до дорослості, бажання включитись у взаємини, подібні трудовим взаєминам членів колективу на виробництві. Ваша участь у суспільно корисній, продуктивній праці сприяє подальшому розвитку набутих вами під час уроків трудового навчання практичних умінь і навичок. Підлітковий вік є важливим у

розвитку таких умінь і навичок, оскільки з часом вони ляжуть в основу вашої професійної діяльності.

Законодавство України про працю зазначає: для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, у вільний від навчання час по досягненню ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КзпПУ, ч. 3).

Тому у вашому підлітковому віці професійні інтереси можуть бути задоволені під час професійної орієнтації, як визначального фактору трудового становлення особистості.

Вибір професії – складний і відповідальний крок у житті людини. Зробити правильний вибір – значить знайти своє місце в житті. Неправильний вибір професії завдає великої шкоди самій людині та призводить до значних економічних втрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів.

Процес узгодження людини з професією має важливе значення для розбудови економіки нашої країни. Вибір професії для підлітків 12-14 років є досить складною проблемою. Ваш незначний життєвий досвід, недостатні знання про свої психо-фізіологічні параметри та особистісні якості, і в той же час необхідність прийняття важливих рішень щодо свого майбутнього, створюють значні труднощі для професійного самовизначення вас як особистості. Знайти себе у розмаїтті професій можуть допомогти педагоги, психологи, фізіологи, соціологи. Важлива роль тут належить і батькам. Учені стверджують, що рано сформоване диференційоване (розрізнене) особисте ставлення до різних сфер трудової діяльності сприяє підвищенню задоволення своєю професією у майбутньому. І хто обрав професію усвідомлено, виконує, як правило, норми виробітку на 7% вище тих, хто її обрав неусвідомлено. І браку першою категорією молодих робітників допускається у три рази менше.

Основа професійного становлення особистості закладається з дитинства. Однак, як показує практика, професійний інтерес у переважній більшості підлітків не збігається з потребами в виробничих кадрах. Є також відмінності між професійними намірами і психо-фізіологічними параметрами особистості, необхідними для професійної діяльності.

Досить повну інформацію про характер професійного самовизначення, рівень сформованості своєї готовності до усвідомленого вибору професії підліток 12-14 років може отримати від батьків, практичного психолога, класного керівника в загальноосвітньому навчальному закладі, керівника гуртка позашкільної установи, профконсультанта центру професійної орієнтації молоді, майстра виробничого навчання міжшкільного навчально-виробничого комбінату, а також під час самостійного вивчення навчальних курсів «Людина і світ професій», «Основи вибору професії» тощо.

З молодшого віку батьки привчали вас до думки про те, що робота у них, у знайомих, у родичів – це не тільки засіб заробити на життя, а й покликання, обов'язок, соціальна позиція. Тому вам уже в підлітковому віці стають доступними знання про техніку і технологію, організацію та економіку промислового, сільськогосподарського виробництва, зміст основних професій. Розповіді батьків про професії, особиста участь у суспільно корисній, продуктивній праці може активно вплинути на формування ваших професійних інтересів. Але поради батьків щодо вибору вашої професії мають будуватися на основі ура-

хування ваших інтересів, нахилів, здібностей, стану здоров'я, а також потреб суспільства того економічного регіону, в якому живе родина.

Ви можете навчатись початковим навичкам майбутньої професії у своїх батьків у процесі різних видів домашньої праці. Це можуть бути сільськогосподарські, ремонтні, кулінарні роботи, побутова праця.

Для учнів середнього шкільного віку характерні особлива прихильність до активної діяльності, широта нахилів, потреба самостійності. У зв'язку з цим особливою умовою формування у вас здібностей до тої чи іншої професії є ознайомлення зі світом професій, засвоєння загальнотрудових умінь і навичок.

Професійні інтереси підліткового віку задовольняються у процесі самостійної роботи з періодичною пресою, науково-популярною літературою з тих питань, що вас найбільш цікавлять. Ви помічаєте, що ваші однолітки починають виявляти самостійність у виборі об'єктів праці, що сприяє поглибленню їх спеціальних знань. Вони самостійно відвідують виставки, станції юних техніків та юних натуралістів, музеї. Ваші друзі активно обмінюються з вами враженнями з приводу прочитаного, побаченого, діляться для виконання певних робіт інструментами, ви допомагаєте одне одному порадами.

Ви помічаєте, що самоконтроль, самоорганізація, розвиток, поглиблення інтересів проявляються у вас саме у самостійній роботі з довідковою, енциклопедичною літературою. Нерідко ваша самостійна діяльність з певними інтересами містить у собі елементи творчості, прагнення до створення чогось нового. Пам'ятайте, що саме у підлітковому віці відбувається становлення професійних інтересів, починається цілеспрямована підготовка до майбутньої професійної діяльності. Чим повніша ваша уява про майбутню професію, тим раніше ви починаєте виділяти у процесі навчання в школі предмети, важливі для майбутньої професії.

Підліток 12-14 років має знати про **професійну орієнтацію** — систему підготовки учнів до свідомого вибору професії з урахуванням їх нахилів, здібностей і потреб народного господарства у кадрах.

Професійна орієнтація здійснюється у таких напрямках: *професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір, професійна адаптація.*

Професійна інформація передбачає передачу учням сукупності знань про потреби в кадрах конкретного економічного регіону чи місцевості, канали працевлаштування і навчання, про умови правильного вибору професії.

Професійна консультація має на меті дати учням обгрунтовану пораду про найбільш доцільну для цього професію (чи ряд професій), що відповідає його інтересам, нахилам, здібностям, фізичним можливостям і потребам суспільства.

Профконсультація є чотирьох видів: довідкова — в ході якої з'ясовуються канали працевлаштування, вимоги до прийому на роботу і навчання, можливості оволодіння різними профілями, терміни підготовки, перспективи професійного росту; діагностична — спрямована на вивчення особистості, інтересів, нахилів, здібностей з метою виявлення відповідної чи близької до неї професії; формуюча — що має на меті керівництво, корекцію вибору школярами професії і передбачає систематичну реєстрацію змін особистості школяра стосовно професійного самовизначення; медична — спрямована на виявлення стану здоров'я учнів, їх психофізіологічних властивостей по відношенню до професії, що вибирається, і якщо це необхідно, то переорієнтація на іншу, близьку по суті діяльність.

Професійний відбір — це виявлення професійної придатності людини з врахуванням психо-фізіологічних і професійно цінних якостей її стосовно конкретного виду трудової діяльності.

Професійна адаптація — активний процес пристосування молодого працівника до конкретного виду діяльності, до нового соціального оточення, умов праці і особливостей конкретної спеціальності.

У підлітковому періоді професійна орієнтація здійснюється у таких напрямках як профінформація та профконсультація, які допоможуть підлітку обрати тип майбутньої професії відповідно до індивідуальних його особливостей.

Відомо, що існує понад 40 тисяч професій і спеціальностей. Як розібратися в них, щоб обрати найдоцільніше для себе і не помилитися у виборі? Для цього варто скористатися системою розподілення професій за предметом праці, розробленою академіком Є.О. Клімовим. Він розподілив професії на п'ять типів:

I тип — **«людина – природа»** — коли провідним предметом праці є рослини, тварини або мікроорганізми.

II тип — **«людина – техніка»** — коли головним предметом праці є технічна система, матеріали, об'єкти.

III тип — **«людина – людина»** — якщо головним предметом праці виступають люди, групи, колективи, спільності людей.

IV тип — **«людина – знакова система»** — провідним предметом праці є умовні знаки, цифри, коди, натуральні й штучні мови.

V тип — **«людина – художній образ»** — коли головним предметом праці стають художні образи, умови їх побудови.

Кожний тип професії ставить перед людиною різноманітні вимоги.

Так, до найважливіших вимог професії типу *«людина – техніка»* належать: сприймання та інтелектуальні якості людини, координація рухів, технічне мислення, яке частково можна діагностувати на уроках креслення, геометрії; зорова, слухова, м'язово-суглобна чутливість. Ці професії вимагають від спеціаліста широкого використання різних схем, креслень, графіків. Важливим є вміння переводити умовні позначення креслень, схем в наочно-конкретні образи і оперувати ними. Необхідно володіти також комплексом рухових навичок: точність і плавність рухів, швидке переключення і розподіл уваги і т.д.

Для професії типу *«людина – природа»* важливі такі якості, як спостережливість, терплячість, турботливе ставлення до природних об'єктів, акуратність. Фізична витримка, вміння передбачати кінцеві результати праці.

Професії типу *«людина – природа»* відрізняються тим, що результати праці спеціалістів проявляються не одразу, а через значний проміжок часу. Тому однією з найважливіших якостей, притаманних представникам цих професій, повинна бути терплячість і спостережливість.

Професії типу *«людина – людина»* ставлять особливі вимоги до морального складу людини, її уміння встановлювати взаємостосунки з людьми, емоційна стійкість. Людина може засвоїти різноманітні види дій і пристосуватися до різних умов і обставин. Однак, припустимо, що людина замкнута, нетовариська, вразлива, збудлива опинилася в ролі продавця чи інженера-організатора виробництва. Можливо, що вона буде успішно виконувати роботу за рахунок своєї сумлінності, самоконтролю, мобілізації всіх ресурсів

розуму і самовладання; успіх і зумовлене ним положення можуть забезпечити їй і усвідомлення задоволення. Але, як показують спеціальні дослідження, людина описаного типу в ситуаціях частих контактів з людьми неодмінно зазнає перевантажень, втрачає працездатність, стає невротиком. Тоді як на її місці людина товариська, рухлива виконує цю роботу також успішно, але не розплачується за це такою дорогою ціною.

Значення професії типу «людина – знакова система» підвищується в зв'язку з так званим періодом другої комп'ютерної грамотності. Від того, наскільки вдало буде вирішена проблема формування комп'ютерної грамотності учнів, залежить ефективність широкого використання обчислювальної техніки і, в кінцевому результаті, перспектива науково-технічного, економічного і спеціального розвитку суспільства.

Ця грамотність не зводиться тільки до загальних уявлень про будову і функціонування комп'ютерів, різні види яких з відповідним оснащенням (дисплеями, програмами, відеокасетами та іншими допоміжними пристроями) вже найближчим часом стануть елементарним технічним обладнанням якщо не більшості, то в усякому разі значної частини робочих місць як в промисловості, так і в сфері послуг. □х ефективна експлуатація вимагає від людини гарної пам'яті, точності сприймання, стійкої концентрованої уваги і т.д.

Професії типу «людина – художній образ» вимагають від людини розвиненого художнього смаку, художніх і творчих здібностей. Творчість людей, представників даного типу професій, неможлива і без уяви, основна функція якої – перетворення уявлень людини в нові образи.

Об'єктивно перевірити свої здібності, уміння школярі можуть за допомогою спеціальних тестів і вимірювань.

Три основних фактори – самоаналіз, аналіз професій, професійні проби (практичне випробування сил) – складають професійне самовизначення особистості підлітка.

«Ведення щоденника вибору професій», складання формули вибору професії, професіограми, інтерв'ю з людьми різних професій, складання таблиці професій за галузевою ознакою, складання свого психологічного портрету, ведення «Карти інтересів» та ін. – за такими формами роботи можна навчитися аналізувати себе, світ професій, визначати себе професійно.

Труд в умовах ринкових відносин – це процес, який здійснює творча, працелюбна особистість, вмілий господар, що володіє відповідними вміннями та навичками, професійною майстерністю на основі сучасних знань про ринкову економіку та може знайти застосування власним здібностям у системі виробництва, науки, освіти.

Для особистості майбутнього кваліфікованого робітника характерні:

- почуття господаря, високий ступінь трудової активності, ініціативності та підприємливості, бажання працювати на користь суспільства, примножувати трудові традиції рідного народу;
- підготовка себе до самостійної діяльності в нових умовах господарювання, дбайливе ставлення до приватної, суспільної та державної власності, природних багатств України;
- розвиток і закріплення інтересу до обраної професії, професійного мислення, стимулювання подальшого набуття знань та вдосконалення своєї кваліфікації;
- формування правової культури, розвиток правосвідомості та громадянської відповідальності, потреби в оволодінні державною мовою;

- непримиренне ставлення до антигромадських проявів, злочинності та порушень правопорядку, бути готовим до боротьби з ними;
- науковий світогляд, національна свідомість та соціальна активність, самовизначення та громадянське становлення в системі суспільних зв'язків;
- культура поведінки та спілкування, володіти способами розв'язування конфліктів в середені колективу та в суспільстві;
- психологічна підготовка до сімейного життя; морально чисті, гуманні, доброзичливі взаємовідносини, побудовані на взаємоповазі та відповідальності юнаків і дівчат.

7.2. Система професійно-технічної освіти

Відповідно до своїх здібностей та нахилів і професійно визначившись, ви можете отримати професійно-технічну освіту.

«Професійно-технічна освіта здобувається у державних і комунальних професійно-технічних навчальних закладах безоплатно, за рахунок держави» (Ст.5 «Закон України про професійно-технічну освіту»).

Професійно-технічний навчальний заклад — це заклад освіти, що забезпечує реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їхніх інтересів, здібностей, стану здоров'я.

До професійно-технічних навчальних закладів належать:

- професійно-технічне училище відповідного профілю;
- професійно-технічне училище соціальної реабілітації;
- вище професійне училище;
- художнє професійно-технічне;
- вище художнє професійно-технічне;
- училище-агрофірма;
- вище училище-агрофірма;
- училище-завод;
- центр професійно-технічної освіти;
- навчально-виробничий центр;
- центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів;
- навчально-курсний комбінат;
- навчальний центр;
- інші типи навчальних закладів, що надають професійно-технічну освіту.

Навчальний процес в професійно-технічному навчальному закладі включає природничо-математичну, гуманітарну, фізичну, загальнотехнічну, професійно-теоретичну і професійно-практичну підготовку.

Природничо-математична, гуманітарна, загальнотехнічна, професійно-теоретична підготовка здійснюється в спеціалізованих навчальних кабінетах, аудиторіях, лабораторіях і проводиться у таких формах:

- різні типи уроків, лекція, теоретичний семінар, практичний семінар, лабораторно-практичне заняття тощо;
- індивідуальне заняття учнів;

- виконання учнями індивідуальних завдань (рефератів, розрахункова робота, курсовий проект, випускна та проміжна етапна кваліфікаційна робота, дипломний проект);
- навчальна екскурсія;
- інші форми організації теоретичного навчання.

Фізична підготовка проводиться у спеціальних приміщеннях, спортивних залах, на спортивних майданчиках, стадіонах у формі уроку фізичного виховання та в позаурочний час у спортивних секціях.

Професійно-практична підготовка проводиться у навчальних майстернях, на полігонах, на тренажерах, автодромах, трактородромах, у навчально-виробничих підрозділах, навчальних господарствах, а також на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг у таких формах:

- урок виробничого навчання в навчальному закладі;
- урок виробничого навчання на виробництві чи в сфері послуг;
- виробнича практика на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг;
- переддипломна (передвипускна) практика на виробництві чи у сфері послуг;
- інші форми професійно-практичної підготовки.

Професійно-практична підготовка учнів здійснюється у тісному поєднанні з виготовленням корисної продукції, наданням послуг, що оплачуються згідно з законодавством.

Кваліфікаційна атестація учнів здійснюється професійно-технічним навчальним закладом за участю представників підприємств, установ, організацій-замовників підготовки кадрів після кожного ступеня навчання та після закінчення повного курсу навчання.

Результатом кваліфікаційної атестації є присвоєння учню відповідного кваліфікаційного рівня, про що вноситься запис у документ про професійно-технічну освіту.

Навчальний час учня визначається академічною годиною тривалістю 45 хвилин. Тривалість уроку виробничого навчання не перевищує 6 академічних годин. Тривалість навчального дня не перевищує 8 академічних годин.

Навчальний (робочий) час учня в період проходження виробничої практики та передвипускної (переддипломної) практики встановлюється залежно від режиму роботи підприємства, установи, організації згідно із законодавством.

Відвідування занять учнями професійно-технічних навчальних закладів є обов'язковим.

Відволікати учнів від участі у навчальному процесі забороняється, крім випадків, передбачених рішенням Кабінету Міністрів України.

Якщо тривалість навчання у професійно-технічних навчальних закладах перевищує 10 календарних місяців, для учнів встановлюються канікули, термін яких визначає спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти.

Учнем професійно-технічного навчального закладу може стати випускник основної або старшої загальноосвітньої школи, зарахований до професійно-технічного навчального закладу на навчання за програмами професійно-технічної освіти. Учню професійно-технічного навчального закладу видається учнівський квиток.

Учень професійно-технічного навчального закладу має право на:

- належні умови навчання за обраною професією;
- матеріальне забезпечення в період навчання в умовах і в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

- навчання професії за індивідуальною програмою;
- безоплатне користування навчально-виробничою, культурно-спортивною, побутовою, оздоровчою базами навчального закладу;
- матеріальну допомогу;
- оплату праці під час виробничого навчання і практики згідно з законодавством;
- безоплатне медичне обслуговування, користування засобами лікування, профілактики захворювань та зміцнення здоров'я;
- щотижневий відпочинок і канікули протягом навчального року та після його закінчення;
- безоплатне оволодіння іншою професією у разі хвороби, яка не дає змоги продовжити навчання за обраною професією.

7.3. Вища освіта в Україні

Професійну освіту в Україні можна отримати як в державному, так і в недержавному вищому навчальному закладі, який є суб'єктом освітньої діяльності, яка здійснюється з метою задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави.

Вищий навчальний заклад у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, постановами Верховної Ради України, Указами і розпорядженнями Президента України, декретами, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, нормативними актами Міністерства освіти і науки України.

В Україні діють такі види вищих навчальних закладів:

- 1) **університет** (класичний університет) — багатoproфільний вищий навчальний заклад, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою з широкого спектра природничих, гуманітарних, технічних та інших напрямів науки, техніки і культури за освітньо-професійними програмами всіх рівнів, проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром, сприяє поширенню наукових знань і здійснює культурно-просвітницьку діяльність серед населення, має розвинуту інфраструктуру наукових і науково-виробничих підприємств і установ, високий рівень кадрового і матеріально-технічного забезпечення такої діяльності.
Можуть створюватися технічні, технологічні, економічні, медичні, сільськогосподарські та інші університети, які здійснюють багатoproфільну підготовку фахівців з вищою освітою у відповідній галузі;
- 2) **академія** — вищий навчальний заклад, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами всіх рівнів в окремо визначеній галузі знань або виробництва, проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром у сфері своєї діяльності, має високий рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення;
- 3) **інститут** — вищий навчальний заклад або структурний підрозділ університету, академії, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами всіх рівнів у певній галузі науки, виробництва, освіти, культури і мистецтва, провадить наукову та науково-виробничу діяльність, має високий кадровий та матеріально-технічний потенціал;

4) **консерваторія** (музична академія) – вищий навчальний заклад, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами всіх рівнів у галузі культури і мистецтва – музичних виконавців, композиторів, музикознавців, викладачів музичних дисциплін, проводить наукові дослідження, є провідним центром у сфері своєї діяльності, має високий рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення.

Навчання в консерваторії передбачає всебічну теоретичну і практичну підготовку музикантів до професійної виконавської і педагогічної діяльності;

5) **коледж** – вищий навчальний заклад або структурний підрозділ університету, інституту, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами бакалавра або молодшого спеціаліста з одного (кількох) споріднених напрямів підготовки або спеціальностей, має необхідний кадровий потенціал, матеріально-технічну базу;

6) **технікум** (училище) – вищий навчальний заклад або структурний підрозділ університету, академії, інституту, який здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами молодшого спеціаліста, має необхідний кадровий потенціал, матеріально-технічну базу.

Відповідно до освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки студентів, способів реалізації освітньо-професійних програм та соціальних функцій у системі освіти можуть діяти вищі навчальні заклади таких рівнів акредитації:

- вищі навчальні заклади першого рівня акредитації (технікум, училище та інші прирівняні до них за результатами акредитації вищі навчальні заклади), які готують фахівців: на основі повної загальної середньої освіти – з присвоєнням кваліфікації молодшого спеціаліста; на основі базової загальної середньої освіти – з присвоєнням кваліфікації молодшого спеціаліста та з одночасним отриманням повної загальної середньої освіти;
- вищі навчальні заклади другого рівня акредитації (коледжі та інші прирівняні до них за результатами акредитації вищі навчальні заклади), які готують фахівців на основі повної загальної середньої освіти з присвоєнням кваліфікації молодшого спеціаліста, бакалавра;
- вищі навчальні заклади третього і четвертого рівнів акредитації (університети, академії, інституту, консерваторії та інші прирівняні до них за результатами акредитації вищі навчальні заклади), які готують: фахівців на основі повної загальної середньої освіти – з присвоєнням кваліфікацій бакалавра, спеціаліста, магістра; на основі вищої освіти – з присудженням наукових ступенів кандидата та доктора наук у встановленому порядку.

Вам, нинішнім старшокласникам, обирати ким стати завтра. Зробіть цей вибір правильно, не втрачаючи ні часу, ні здоров'я, повністю використайте свої потенційні можливості.