

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.19>

ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ НЕПОВНОЛІТНІХ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Бородач Ю.С.,
студентка 3 курсу
факультету слідчої та детективної діяльності,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0009-0009-7296-2552

Корбань А.А.,
студентка 3 курсу
факультету слідчої та детективної діяльності,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0009-0003-56968344

Тимофіюк А.І.,
студентка 3 курсу
факультету слідчої та детективної діяльності,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0009-0000-6303-9779

Бородач Ю.С., Корбань А.А., Тимофіюк А.І. Трудова діяльність неповнолітніх: порівняльно-правовий аналіз законодавства України та зарубіжних країн.

Стаття присвячена порівняльно-правовому дослідженню регулювання праці неповнолітніх в Україні та низці зарубіжних держав. У роботі проаналізовано конституційні засади реалізації права на працю, спеціальні гарантії, а також встановлені для осіб, які не досягли повноліття, обмеження, спрямовані на запобігання негативному впливу трудової діяльності на фізичний, психологічний та соціальний розвиток дітей. Оцінено ступінь відповідності національного законодавства міжнародним стандартам, зокрема актам МОП, Європейській соціальній хартії та рекомендаціям органів міжнародного контролю у сфері праці. Деталізовано нормативні підходи до визначення мінімального віку для працевлаштування, регулювання тривалості робочого часу, умов, характеру й специфіки праці з урахуванням вікових, фізіологічних і психоемоційних особливостей розвитку неповнолітніх. На основі аналізу законодавства Польщі, Латвії, Литви, Естонії, Словаччини, Німеччини, Великої Британії та США окреслено спільні тенденції та відмінні національні моделі щодо дозволених видів діяльності, складання переліків небезпечних робіт, заборони нічної та надурочної праці, а також механізмів практичної реалізації гарантій для дітей і молоді. Показано, що у більшості країн функціонують диференційовані механізми залучення дітей молодших вікових груп до легкої праці за наявності окремих дозволів, чітко визначені вікові межі й розширені гарантії охорони праці, які забезпечують високий рівень безпеки та прозорості правового регулювання. Виокремлено прогалини українського законодавства, зокрема відсутність нормативно закріпленого переліку легких робіт, недостатню деталізацію вікових і часових обмежень, а також обмеженість інструментів контролю, превенції та юридичної відповідальності роботодавців. На підставі вивченого зарубіжного досвіду сформульовано пропозиції щодо оновлення трудового законодавства України, серед яких — упровадження диференційованих правил для різних вікових категорій, уточнення допустимих видів легкої праці, удосконалення процедур видачі дозволів, розширення системи державного нагляду та ефективних санкцій за порушення прав неповнолітніх. Зроблено висновок про необхідність комплексної адаптації українських норм до міжнародних стандартів і провідних європейських практик задля створення

безпечних умов праці, мінімізації ризиків експлуатації та зменшення масштабів неформальної зайнятості серед дітей і молоді.

Ключові слова: праця неповнолітніх, мінімальний вік працевлаштування, вікові обмеження, легка праця, заборонені роботи, тривалість робочого часу, нічна робота, захист прав дітей, трудові гарантії.

Borodach Y., Korban A., Tymofiiuk A. Labour activity of minors: a comparative legal analysis of the legislation of Ukraine and foreign countries.

The article is devoted to a comparative legal analysis of the regulation of labour activity of minors in Ukraine and several foreign states. The study examines the constitutional foundations of the right to work, the special guarantees, and the restrictions established for minors in order to prevent the negative impact of labour activity on their physical, psychological and social development. The research also evaluates the level of compliance of Ukrainian legislation with international standards, including ILO instruments and the European Social Charter. Particular attention is given to normative approaches to determining the minimum age for engaging in labour activity, regulating the duration of working hours, and defining the conditions, nature and specific characteristics of work performed by minors, taking into account their age-related, physiological and psycho-emotional features. Based on an analysis of the legislation of Poland, Latvia, Lithuania, Estonia, Slovakia, Germany, the United Kingdom and the United States, the article identifies common trends and distinctive national models regarding permitted forms of labour activity, the establishment of lists of hazardous work, and the prohibition of night and overtime work for minors. It is shown that many states employ differentiated mechanisms enabling younger age groups to participate in light labour activity under special authorisation, with clearly defined age thresholds and expanded occupational safety guarantees. The article highlights gaps in Ukrainian legislation, including the absence of a legally defined list of light work permitted for minors, insufficient detail in age-related and time-related restrictions, as well as limited mechanisms of supervision and liability for employers. Based on foreign experience, the study proposes directions for modernising Ukrainian labour legislation, including the introduction of differentiated rules for various age groups, clearer definitions of permissible light labour activity, improved authorisation procedures, and strengthened state oversight. The conclusion emphasises the need to align Ukrainian regulation of the labour activity of minors with international standards and leading European practices to ensure safe working conditions and reduce informal employment among minors.

Key words: labour of minors, youth employment, minimum age for employment, age restrictions, light work, prohibited work, working hours, night work, protection of children's rights, labour guarantees.

Постановка проблеми. У сучасних соціально-економічних умовах дедалі більше неповнолітніх прагне реалізувати своє право на працю у вільний від навчання час задля отримання додаткового доходу та задоволення власних потреб. Особливо це характерно для періоду канікул, а інколи навіть і навчального часу, коли підлітки намагаються поєднати навчання з трудовою діяльністю. Однак на практиці реалізація цього права часто супроводжується низкою труднощів, пов'язаних із застарілістю та фрагментарністю чинного трудового законодавства України. Зокрема, законодавство не забезпечує можливості легального працевлаштування осіб молодших 14 років, хоча саме ця категорія часто шукає шляхи самостійного заробітку. Через відсутність належних правових механізмів підлітки нерідко змушені працювати неофіційно, без укладення трудового договору та необхідних соціально-трудова гарантії. Працюючи «в тіні», неповнолітні опиняються у вразливому становищі, що створює підґрунтя для експлуатації їхньої праці. У подібних умовах спостерігається порушення прав неповнолітніх працівників з боку роботодавців, що проявляється у ухиленні від податкових зобов'язань, виплаті заниженої заробітної плати та залученні до понаднормових і заборонених законом робіт. У разі порушення прав неповнолітнього виникає складність доведення факту трудових правовідносин через відсутність документального оформлення, що істотно обмежує можливість правового захисту. З огляду на те, що окремі положення національного трудового законодавства не повною мірою відповідають вимогам сучасного ринку праці, доцільним є використання напрацьованих зарубіжними державами підходів як методологічної основи для його подальшого вдосконалення.

Мета дослідження. Здійснення порівняльного аналізу національного трудового законодавства України та відповідних норм законодавства окремих зарубіжних держав у сфері регулювання

праці неповнолітніх дасть змогу виявити прогалини та недоліки чинного правового регулювання й обґрунтувати пропозиції щодо внесення змін і доповнень до законодавства з метою підвищення рівня захисту прав та інтересів неповнолітніх працівників.

Стан опрацювання проблематики. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх працівників є предметом наукових досліджень таких вчених: Золотухіної Л.О., Сидоренко А.А., Дмитренко Д.О., Пузирної Н.С., Капітан О.І., Саміло А.В., Бутинської Р.Я. та інших. Проте його вдосконалення в Україні й надалі залишається актуальним питанням, яке потребує ґрунтовного науково-практичного опрацювання з урахуванням міжнародного досвіду.

Вклад основного матеріалу. Стаття 43 Конституції України [5] закріплює право кожного громадянина на працю, що передбачає можливість заробляти на життя роботою, яку особа вільно обирає або на яку добровільно погоджується. З огляду на особливості розвитку неповнолітніх, конституційне право на працю для цієї вікової групи реалізується через додаткові законодавчо встановлені гарантії та обмеження.

Окрім загальних конституційних норм та положень спеціальних нормативно-правових актів (зокрема законів України «Про зайнятість населення», «Про охорону дитинства» та ін.), правове регулювання праці неповнолітніх отримало комплексне висвітлення у главі XIII Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [4] «Праця молоді», де передбачено спеціальні гарантії та обмеження, що зумовлені особливостями фізичного, психічного та соціального розвитку цієї вікової групи. Першочерговим завданням держави у сфері охорони праці неповнолітніх є запобігання свавільному використанню їх праці шляхом законодавчого визначення мінімального віку для вступу в трудові правовідносини та встановлення відповідних обмежень щодо умов і характеру такої праці.

Стаття 188 КЗпП України встановлює вікові межі допуску до трудової діяльності. Згідно із загальним правилом, прийняття на роботу допускається після досягнення особою 16-річного віку. Водночас законодавство передбачає виняток: з метою трудового виховання та набуття первинних трудових навичок здобувачі освіти, які досягли 14-річного віку, можуть бути залучені до легкої роботи у вільний від навчання час за згодою одного з батьків, за умови, що така діяльність не шкодить їхньому здоров'ю та не перешкоджає навальному процесу. Таке нормативне положення цілком узгоджується з міжнародними стандартами у сфері праці, зокрема з Європейською соціальною хартією. Зокрема, ст. 7 Європейської соціальної хартії [2] встановлює мінімальний вік для прийняття на роботу на рівні 15 років, водночас допускаючи залучення до праці осіб молодшого віку виключно до виконання легких робіт за умови, що це не завдає шкоди їхньому здоров'ю та не порушує освітнього процесу.

Республіка Польща та Словачька Республіка дотримуються спільного підходу щодо регламентації праці неповнолітніх, визначаючи мінімальний вік працевлаштування на рівні 15 років. Трудовий кодекс Латвії [14] аналогічно забороняє працевлаштування осіб, які не досягли 15-річного віку, на постійну роботу. Водночас передбачено можливість залучення дітей із 13 років до виконання легкої праці у вільний від навчання час за умови надання письмової згоди одного з батьків (опікунів) та за відсутності шкоди для їхнього здоров'я і розвитку. Тобто законодавчо визначено нижчу вікову межу для участі неповнолітніх у праці – 13 років, що є меншою за мінімальний вік, передбачений трудовим законодавством загального характеру. Майже аналогічні положення містить Закон про трудові договори в Естонії [11]. Привертає увагу те, що в Естонії передбачена можливість залучення дітей у віці від 7 до 12 років до легкої праці, переважно у сферах культурної, мистецької, спортивної або рекламної діяльності, зокрема участь у модельних проектах.

У цьому контексті заслуговує на увагу схожий досвід Великої Британії. Зокрема, відповідно до Закону про дітей та молодь 1933 року (Children and Young Persons Act 1933) [10] встановлено пряму заборону на залучення до будь-якої трудової діяльності дітей, які не досягли 13-річного віку. Водночас із досягненням 13-річного віку у Великій Британії допускається участь неповнолітніх у оплачуваній діяльності у сферах телебачення, театрального мистецтва, модельної індустрії та спорту, однак виключно за умови отримання спеціального дозволу, що видається уповноваженим органом.

Законодавство Німеччини демонструє аналогічний підхід до регламентації праці неповнолітніх. Так, відповідно до Закону про охорону праці молоді (Jugendarbeitsschutzgesetz) [13], для осіб віком від 13 до 15 років, які навчаються повний день, допускається періодичне виконання легкої праці тривалістю не більше 2–3 годин на день. До такої праці належать розповсюдження

друкованих і рекламних матеріалів, виконання нескладних побутових робіт у приватних та сільськогосподарських домогосподарствах, догляд за дітьми та тваринами, допомога у виконанні навчальних завдань, придбання товарів (крім алкогольних), а також участь у діяльності спортивних, релігійних чи громадських організацій за умови, що така діяльність не шкодить здоров'ю дитини та відповідає її фізичним можливостям. Такий підхід, закріплений у законодавстві розглянутих держав, видається концептуально цікавим і може бути використаний у процесі модернізації трудового законодавства України, зокрема щодо уточнення мінімального віку для залучення дітей до окремих видів дозволеної праці та встановлення чітких гарантій їхнього захисту.

Поряд із установленням вікових обмежень для працевлаштування необхідним є нормативне визначення переліку робіт, заборонених для неповнолітніх, що зумовлено потребою у запобіганні впливу шкідливих, небезпечних або психоемоційно перевантажувальних умов праці на організм, який перебуває у стадії розвитку. Так, вітчизняний законодавець приділяє належну увагу цьому питанню і в ст. 190 КЗпП України встановив імперативну норму, відповідно до якої «забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також підземних роботах». Одразу варто наголосити, що попри відсутність у чинному національному законодавстві чітко визначеного переліку легких робіт, дозволених для неповнолітніх, що свідчить про необхідність подальшого нормативного врегулювання, позитивним є те, що законодавець встановив вичерпний перелік важких робіт та робіт із небезпечними і шкідливими умовами праці, на яких заборонено використовувати працю осіб, які не досягли повноліття. Такий перелік закріплений у Наказі МОЗ «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» [6].

Наказ містить деталізований перелік, який поділено на тематичні групи – від гірничодобувної та металургійної промисловості до хімічного виробництва, транспорту, будівництва, енергетики, сільського господарства, харчової та легкої промисловості. У кожній групі наведено не лише загальні характеристики небезпечних робіт, а й конкретизовано професії, технологічні процеси та види операцій, що становлять підвищений ризик для життя і здоров'я неповнолітніх. До таких робіт належать будь-які види діяльності у середовищі з підвищеною небезпекою – наприклад, контакти з токсичними хімічними речовинами, вибухонебезпечними матеріалами, радіацією, патогенними біологічними агентами. Заборонено допускати осіб до 18 років до роботи з отруйними хімікатами, наприклад пестицидами, агресивними дезінфектантами, які можуть спричинити отруєння чи професійне захворювання. Так само - під заборону роботи на висоті де є ризик падіння; підземні роботи в шахтах і рудниках; робота в умовах високої температури або шуму; експлуатація небезпечних механізмів і обладнання – наприклад, робота на верстатах і пресах, використання відбійних молотків, важкої будівельної техніки, а та кож роботи, що передбачають значні фізичні перевантаження чи психофізіологічну напругу. Тому, фактично, будь-які важкі фізичні роботи або роботи з підвищеною небезпекою автоматично закриті для осіб молодше 18 років.

Практика зарубіжних країн загалом подібна, адже більшість обмежень продиктовані міжнародними стандартами, такими як Конвенції МОП № 182 та Рекомендація МОП № 190. Так, Конвенція № 182 (1999) «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» [19] визначає, що боротьба з найгіршими формами експлуатації дітей має бути одним із головних пріоритетів як національної, так і міжнародної політики. Під терміном «діти», Міжнародна організація праці має на увазі усіх осіб, віком до 18 років. Конвенція визначає під такими формами: усі форми рабства чи подібні практики (наприклад, продаж дітей, боргова кабала, примусова праця та примусове вербування у збройні конфлікти), використання дітей у проституції чи порнографії, використання у незаконній діяльності та будь-яка праця, «яка за своїм характером чи умовами може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей». Рекомендація № 190 доповнює Конвенцію № 182 практичними порадами щодо її виконання. Зокрема, вона містить керівні настанови з розробки та здійснення програм дій, спрямованих на ліквідацію найгірших форм дитячої праці. Тому, ратифікуючи конвенцію, держава-член зобов'язується «негайно вжити ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці».

Наприклад, Закон Литовської Республіки про безпеку і здоров'я [16], хоча й не визначає конкретного мінімального віку працевлаштування, чітко встановлює, що особам до 18 років дозволяється лише легка робота, яка відповідає їх фізичним можливостям, водночас прямо забороняє

працевлаштування неповнолітніх на роботах, які перевищують їх фізичні та психологічні можливості, пов'язані з впливом токсичних чи шкідливих речовин, іонізуючого випромінювання, підвищеним ризиком нещасних випадків або професійних захворювань, а також тих, які неповнолітня особа не може безпечно виконувати через відсутність досвіду та уваги до безпеки. Аналогічна позиція простежується і у Словацькій Республіці. Крім того, законодавство Словаччини не передбачає окремої адміністративної відповідальності за порушення правил праці неповнолітніх, але встановлює кримінальну відповідальність за експлуатацію дитячої праці у вигляді позбавлення волі від 4 до 10 років [15].

В Естонії, як і країнах ЄС, роботодавцю заборонено допускати неповнолітнього до роботи, якщо вона перевищує його фізичні чи психологічні можливості, здатна зашкодити моральному розвитку, містить ризики, які через відсутність досвіду неповнолітній не може усвідомити або уникнути, перешкоджає здобуттю освіти чи соціальному розвитку, або може зашкодити здоров'ю внаслідок характеру робіт чи умов праці [11].

Особливо деталізованим є перелік заборон у Сполучених Штатах Америки та Великої Британії. США використовує Закон «Fair Labor Standards Act» (FLSA) [12], який містить систему Hazardous Occupations Orders – 17 категорій небезпечних робіт, на які абсолютно заборонено приймати осіб до 18 років. До таких категорій входять роботи з вибуховими матеріалами, у видобувній промисловості та шахтах, діяльність у лісозаготівлі, робота з деревообробними та металорізальними механічними машинами, операції з іонізуючим випромінюванням, робота з підйомною технікою, кранами та важкими механізмами, діяльність у галузях м'ясопереробки, різання та пакування м'яса, робота на висоті, у будівництві, демонтажі, покрівельних роботах, бетонуванні, а також будь-яка діяльність, пов'язана з керуванням транспортними засобами або небезпечними механізмами. Заборонено також роботу з легкозаймистими та вибухонебезпечними матеріалами, із токсичними речовинами та хімічними препаратами. Закон FLSA охоплює навіть ті роботи, які на перший погляд можуть здаватися менш небезпечними, але фактично містять приховані ризики. Наприклад, неповнолітнім заборонено очищати промислові кухонні машини, працювати з фритюрними апаратами, газовими системами, електроінструментами, системами нагрівання або вентиляції. Заборонено виконувати сантехнічні чи електротехнічні роботи, а також будь-які завдання, що потребують доступу до важкого інструменту, використання драбин або перебування у небезпечних зонах.

Як уже зазначалося, у Великій Британії захист трудових прав неповнолітніх забезпечується Законом про дітей та молодь 1933 року (Children and Young Persons Act 1933) [10]. Він прямо забороняє неповнолітнім працювати у будь-яких сферах промислового та фабричного виробництва, у тому числі на заводах і в цехах, де застосовуються механізми, електрообладнання або технологічні процеси підвищеної безпеки. Окремо встановлено заборону на роботу, пов'язану з продажем алкоголю, цигарок та медикаментів, а також роботу на кухнях, харчових цехах та підприємствах громадського харчування, де існує ризик опіків, порізів, контакту з гарячими поверхнями чи небезпечними приладами. Забороняється також будь-яка діяльність, що може завдати шкоди здоров'ю, добробуту чи освіті дитини.

Чинне українське законодавство врегульовує також тривалість робочого дня неповнолітніх працівників. Так, ст. 51 КЗпП України встановлено скорочену тривалість робочого часу: для осіб у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для неповнолітніх від 15 до 16 років та учнів від 14 до 15 років, працюючих під час канікул – 24 години на тиждень. Водночас для учнів, які працюють впродовж навчального року, тривалість робочого часу не може перевищувати половини максимальної норми, встановленої законодавством для неповнолітніх працівників відповідного віку.

За законодавством Польщі неповнолітнім заборонено працювати більше 6 годин на добу, а загальна тривалість робочого часу для тих, хто навчається в школі, обмежена 12 годинами на тиждень [18]. У Латвійській Республіці особи від 16 до 18 років не можуть працювати більше 35 годин на тиждень, а особи віком до 16 років – більше 24 годин на тиждень [6]. Водночас згідно з Трудовим кодексом Словацької Республіки встановлено більшу тривалість робочого часу для неповнолітніх: особи до 16 років обмежені 30 годинами на тиждень, а старше 16 років – 37,5 годинами на тиждень [14].

Стосовно країн сім'ї загального права, то загальні правила найму у них дуже схожі, однак вони потребують окремої уваги у контексті вдосконалення врегулювання праці неповнолітніх у вітчизнаному законодавстві. Так, дозволено неповнолітнім працювати не більш як 3 години у

звичайний навчальний день і 18 годин на тиждень, але збільшено робочий час у вихідні та під час канікул до 8 годин на день і не більше 40 годин на тиждень. Варто зауважити, що встановлено додаткову заборону на працю неповнолітніх під час навчання у школі [3, с. 66]. Тобто наявні спеціальні правила щодо тривалості робочого часу, які застосовуються виключно під час періоду навчання і окремі – лише на період шкільних канікул. Схожий підхід спостерігається в Естонії, однак законодавець більш чітко передбачив допустимий робочий час неповнолітніх. Так, дітями 7–12 років надано дозвіл на працю під час навчання протягом 2 годин на добу та 12 годин на тиждень, а в період канікул – 3 годин на добу та 15 годин на тиждень. Підліткам 13–14 років у навчальний період передбачено такий самий період часу, але після завершення навчального року його збільшено до 7 годин на добу та 35 годин на тиждень. При цьому, особам, які досягли 15 років, надано можливість працювати впродовж 8 годин на добу та 40 годин на тиждень [11]. Однак, знов-таки чинний КЗпП України не встановлює такого диференційованого обмеження тривалості робочого часу для неповнолітніх.

Повертаючись до норм німецького права, варто додати, що також для неповнолітніх віком від 15 до 18 років передбачена тривалість робочого часу не більше ніж 40 годин на тиждень і 8 годин на день [13].

Окремо варто звернути увагу на те, що згідно з ст. 55 КЗпП України заборонено залучати розглядувану категорію працівників до роботи в нічний час. При цьому, у ст. 54 КЗпП України встановлено, що нічний час – це час з 10 години вечора до 6 години ранку. Варто зауважити, що законодавець не передбачив винятки, за яких така праця є можливою.

У країнах англо-американської системи права заборонено залучати неповнолітніх до нічної роботи, а саме у період з 7 години вечора і до 7 години ранку [3, с. 66]. У Данії законодавцем у ст. 61.-(4) Закону про умови праці від 07 вересня 2010 року також встановлена сувора заборона праці осіб до 18 років, але з 8 години вечора і до 6 години ранку [17].

У Словаччійській Республіці також встановлена заборона працювати неповнолітнім у нічний час. Однак, Трудовим Кодексом цієї країни передбачено, що особам віком від 16 років дозволено працювати у нічний час, але не більше 1 години і тільки, якщо це необхідно для їх професійного навчання [15]. Також і у Норвегії передбачені винятки, за яких неповнолітні можуть бути залучені до роботи у такий час. Так, відповідно до ст. 11-3 Закону Норвегії «Про робоче середовище» заборонено залучення до праці осіб, які не досягли 15 років і не здобули обов'язкової середньої освіти у період з 20:00 до 06:00. Однак, неповнолітні у віці від 15 до 18 років можуть бути залучені до праці у період з 9 до 11 години вечора, але лише у виняткових випадках на підприємствах, характер роботи яких передбачає обов'язкове залучення працівників до роботи в нічний час і за умови завершення навчання у середній школі. Однак, неповнолітні можуть залучатися до роботи в нічний час і у надзвичайних ситуаціях, як-от стихійне лихо чи аварія, для виконання невідкладних робіт спрямованих на запобігання небезпеки для життя людей або майна, за умови обов'язкового надання їм часу додаткового відпочинку [8].

Цікавим є правове регулювання праці неповнолітніх у Латвії, так п. 6 ст. 138 Закону про працю Латвії встановлена заборона на працю названих осіб у нічний час, однак регламентується вона наступним чином: 1) праця осіб віком до 16 років заборонена з 8 години вечора і до 6 години ранку; 2) праця осіб віком від 16 до 18 років з 10 години вечора і до 6 години ранку заборонена. Отже, досвід Латвії демонструє чітку вікову диференціацію обмежень праці неповнолітніх у нічний час.

Також варто наголосити на тому, що, як і у вітчизняному законодавстві, надурочні роботи та робота у вихідні, як правило, заборонені. Однак, в деяких країнах передбачені винятки з цього правила і неповнолітні все ж можуть бути залучені до надурочної праці на короткочасний період, наприклад, у разі форс-мажорних обставин і невідкладної роботи, але тоді коли відсутні повнолітні працівники, що виконують подібну роботу. Йдеться, наприклад, про Норвегію та Ісландію. Хоча у Фінляндії особам від 15 років надано право за власною згодою виконувати надурочні роботи, але з обмеженням – до 8 годин на календарний рік [1, с. 48-49].

Висновки. Порівняльно-правове дослідження регулювання праці неповнолітніх в Україні та зарубіжних державах засвідчує наявність істотних прогалин у національному законодавстві, що знижують рівень захисту прав цієї вразливої категорії працівників та сприяють поширенню неформальної зайнятості. У більшості досліджених країн неповнолітнім заборонено виконувати роботи, які становлять загрозу їхньому фізичному та психологічному здоров'ю, моральному розвитку або навчанню, водночас законодавство містить більш деталізовані та гнучкі механізми,

що дозволяють легалізувати працю молодших вікових груп за чітко визначених безпечних умов. Для модернізації українського трудового законодавства доцільно визначити перелік легких робіт, дозволених неповнолітнім різних вікових груп, та встановити мінімальний вік для певних видів діяльності (зокрема, 7–12 років – творча, культурна, спортивна та рекламна діяльність за спеціальним дозволом; 13–14 років – інша легка праця за згодою батьків і за відсутності ризиків для здоров'я та навчання). Варто уточнити вікові межі доступу до праці, знизивши мінімальний вік для легкої роботи у вільний від навчання час до 14 років (із можливими винятками для 13-річних за суворих умов), а також запровадити диференційовані норми тривалості робочого часу залежно від віку та періоду (навчальний рік чи канікули), як це реалізовано в країнах ЄС. Крім того, потребують удосконалення механізми контролю: обов'язкова реєстрація трудових відносин, посилення відповідальності за порушення та можливість видачі спеціальних дозволів органами Держпраці або службами у справах дітей для роботи осіб молодше 14–15 років у сферах культури та спорту. Запровадження таких змін дозволить адаптувати українське законодавство до міжнародних стандартів і найкращих європейських практик, легалізувати безпечну працю неповнолітніх, знизити рівень тіньової зайнятості та забезпечити реальний захист прав дітей. Подальші дослідження варто спрямувати на розроблення конкретних нормативних рішень і моніторинг ефективності їх запровадження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дмитренко Д.О. Поняття та правове регулювання надурочних робіт в Україні й країнах скандинавської правової моделі. *Актуальні проблеми держави і права*. зб. наук. пр. Вип. 91. редкол.: Г.І. Чанишева (голов. ред.) та ін. Одеса: Гельветика, 2021. С. 44–54.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
3. Золотухіна Л.О., Сидоренко А.А. Правове регулювання праці неповнолітніх: національний та міжнародний досвід. *Молодий вчений*. 2021. № 6 (94). С. 64–67. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/722>.
4. Кодекс законів про працю Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
6. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text>.
7. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників: Міжнародний документ від 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text.
8. Act (№. 62 of 2005) respecting working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act). URL: http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=70972.
9. Basic Law for the Federal Republic of Germany, 23 May 1949. URL: www.itg_lestellservice.de/pdf/80201000.pdf.
10. Children and Young Persons Act 1933 / Legislation.gov.uk. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12/2021-07-29>.
11. Employment Contracts Act / Riigi Teataja. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide>.
12. Fair Labor Standards Act of 1938 / U.S. Department of Labor. URL: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>.
13. Jugendarbeitsschutzgesetz, 12. April 1976. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/BJNR009650976.html>.
14. Labor Code of Latvia / NATLEX. URL: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=74741.

15. Labor Code of Slovak Republic – Slovakia. Collection of Laws. URL: <https://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf>.
16. Law on Safety and Health at Work / E-seimas.lrs.lt. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/3c128c0120eb11e58a4198cd62929b7a?jfwid=fhhu5mpna>.
17. Ministry of Employment Consolidated Act no. 1072 (Working Environment Act) від 07 вересня 2010 р. URL: <https://faolex.fao.org/docs/pdf/den206441eng.pdf>.
18. Polish Labour Code, 1997. URL: www.en.pollub.pl/files/17/attachment/98_Polish-Labour-Code,1997.pdf.
19. Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) / NORMLEX. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327.