

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический институт

Кафедра трудового и экологического права
кафедра

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е.И. Петрова
подпись инициалы, фамилия
« __ » _____ 20 __ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 Юриспруденция

код – наименование направления

Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних

Тема

работников

Руководитель _____
подпись, дата

доцент, к. ю. н.
должность, ученая степень

С.П. Басалаева
инициалы, фамилия

Выпускник _____
подпись, дата

М.Е. Суханова
инициалы, фамилия

Красноярск 2020

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.....	6
Глава 1. Общий трудово-правовой статус несовершеннолетних работников	6
Параграф 1.1. Заключение трудового договора.....	6
Параграф 1.2 Условия труда.....	14
Параграф 1.3 Расторжение трудового договора	20
Глава 2. Особенности правового регулирования трудовых отношений с малолетними работниками (не достигшими возраста 14 лет).....	26
Параграф 2.1. Особенности правосубъектности малолетнего работника.....	26
Параграф 2.2. Заключение трудового договора с малолетним работником: возможности и ограничения	31
Параграф 2.3. Организация труда работников до 14 лет	33
Глава 3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников по нормам международного и зарубежного права.....	41
Параграф. 3.1 Международное регулирование труда несовершеннолетних работников.....	41
Параграф. 3.2 Зарубежный опыт в регулировании труда несовершеннолетних работников.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	63

ВВЕДЕНИЕ

Экономическая и социальная жизнь России подверглась серьезному реформированию на рубеже XX - XXI веков. Изменения коснулись всех сторон жизни общества, но особенно значительные перемены наблюдаются в сфере трудового права. Кроме того, что на данном этапе работодателями являются частные физические и юридические лица, не подконтрольные государству, и возродился рынок труда, усилилась частная предпринимательская деятельность, а вместе с этим возросло количество нарушений трудовых прав работников, не достигших возраста 18 лет. Особенно незащищенными в данной ситуации является категория работников в возрасте до 14 лет. Данная ситуация несомненно требует от законодателя установления новых подходов к регулированию трудовых отношений с участием несовершеннолетних.

Трудовое законодательство Российской Федерации уделяет особое внимание данной категории работников. Несовершеннолетние нуждаются в дополнительных обеспечительных мерах в силу особенностей своего психоэмоционального и физического развития.

Регулирование труда несовершеннолетних работников должно строиться на основе глубоких научных исследований, при их соотнесении с реальной действительностью, потому что дети являются потенциалом развития общества, которое должно проявлять к ним заботу и особое внимание.

Разрешать данные вопросы целесообразно путем расширения системы гарантий обеспечения их трудовых прав, так как пробелы в законодательстве, на практике порождают множество фактов несоблюдения интересов несовершеннолетних работников, как со стороны работодателей, так и со стороны их родителей (законных представителей). При этом снижается общий уровень защиты их прав в области трудовых правоотношений. В практике реформирования российского законодательства уже были попытки привести в порядок регулирование данного вопроса через издание закона о внесении изменений в ТК РФ. Однако законопроекты в итоге так и не были приняты.

Особая значимость рассматриваемой темы заключается в том, что трудовая занятость детей и подростков может повлиять на их как физическое, так и психическое развитие, в том числе и не самым благоприятным образом. Поэтому важно установить, какие существуют защитные механизмы и существуют ли они вообще. Кроме того, необходимо понять, какую роль играют родители, а также такие органы, как трудовая инспекция и комиссия по делам несовершеннолетних, в трудоустройстве детей и подростков в определении степени воздействия трудовой деятельности на их развитие.

Все вышеизложенное обосновывает актуальность данной темы.

Основная цель работы заключается в том, чтобы на основе анализа действующего трудового законодательства и юридической практики конкретизировать статус несовершеннолетнего работника, выявить особенности правового регулирования труда лиц, не достигших 18 лет, а также определить основные направления работы по совершенствованию соответствующего законодательства.

Реализация данной цели возможна при решении следующих задач:

- анализ особенностей начала и прекращения трудовых правоотношений с несовершеннолетним работником;
- выявление специальных требований к условиям трудовой деятельности, осуществляемой несовершеннолетними;
- уточнение содержания правосубъектности работника, не достигшего 14 лет
- рассмотрение ограничений сферы применения трудовой деятельности малолетних работников
- определение роли компетентных органов, а также родителей или иных законных представителей в трудовых отношениях с детьми и подростками;
- а также сравнительно-правовой анализ данной категории с аналогичными категориями в английском праве;
- подведение итогов, формулирование вывода в соответствии с поставленной целью.

Объектом нашего исследования стали трудовые правоотношения между несовершеннолетним работником и работодателем.

Предмет исследовательской работы – проблемные вопросы правового регулирования и правоприменительной практики в области труда несовершеннолетних.

Методология исследования включает две группы методов: общетеоретические и методы частных наук. К первым относятся анализ, дедукция, индукция, выделение, обобщение, соединение и другие. Ко вторым отнесены теоретико-правовой метод, исторический, формально-юридический, систематизации, функциональный и некоторые иные.

Научная новизна работы заключается в разработке рекомендаций к построению единой нормативно-правовой базы правовой защиты несовершеннолетних работников.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическая значимость результатов исследования обусловлена их общей направленностью на повышения научной базы по организации правовой защиты несовершеннолетних работников. Практическая значимость заключается в предложении путей разрешения проблем, связанных с правовой защитой несовершеннолетних работников, а также восполнения законодательных пробелов в соответствующей области регулирования правоотношений.

Структура работы обусловлена целями и задачами исследования и состоит из введения, основной части, включающей 3 главы и 8 параграфов, заключения и списка использованной литературы.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Общий трудово-правовой статус несовершеннолетних работников

Параграф 1.1. Заключение трудового договора

Заключение трудового договора с несовершеннолетним работником регулируется общими положениями о порядке приема на работу. Несовершеннолетний становится работником, заключив трудовой договор, при этом приобретая права и обязанности, предусмотренные ст. 21, а также гл. 42 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ)¹.

Исходя из анализа действующего законодательства можно сделать вывод, что государство предусматривает некоторые гарантии для трудоустройства несовершеннолетних. В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет особо нужна социальная защита, а также помощь в поиске работы. Для них со стороны государства предусмотрены особые условия занятости путем: разработки и реализации целевых программ содействия занятости; создания дополнительных рабочих мест; установления минимальной квоты для приема на работу и другие².

В Российской Федерации возраст, с которого допускается заключение трудового договора, определен в ст. 63 ТК РФ. Часть 1 данной статьи устанавливает, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Таким образом, лица, не достигшие 18 лет, имеют возможность легально осуществлять свою трудовую деятельность.

Поскольку биологически не сформировавшийся организм не достигшего 18 лет человека более уязвим перед воздействием различных физических и химических факторов³, законодатель предусмотрел механизм исключения

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197 ред. от 11.10.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

² О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон РФ РФ от 19.04.1991 N 1032-1 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³ Щур-Труханович, Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних: практическое пособие // Библиотека журнала «Кадры предприятия». Сер. 2. Москва: Финпресс, 2006. С. 60.

возможности использовать труд не достигших совершеннолетия на тех работах, где не обеспечены безопасные условия труда (ст. 244, 265, 282, 298, 342 ТК РФ).

Так в ст. 265 ТК РФ определен перечень работ, для выполнения которых трудовые договоры могут заключаться только с лицами, достигшими возраста 18 лет. Например, запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Таким образом, такие лица могут заключать трудовой договор только для выполнения легкого труда, который не способен причинить вред их здоровью.

На основании данной статьи были приняты и другие нормативные правовые акты, определяющие работы, на которых запрещается использование труда подростков, не достигших 18 лет. Основными среди них являются: Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №163 "Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"⁴ и Постановление Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7 "Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную"⁵.

Следует отметить, что ст. 265 ТК РФ полностью запрещает применение труда несовершеннолетних на тяжелых работах, и работах с вредными или опасными условиями труда. Однако п. 6 примечаний к Перечню указывает, что при определенных условиях работодатель может принять решение о применении

⁴ Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет [Электронный ресурс] : постан. Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 ред. от 20.06.2011 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁵ Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную [Электронный ресурс] : постан. Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

труда несовершеннолетних работников на тех работах, которые внесены в данный Перечень. Это касается тех ситуаций, когда созданы безопасные условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест, когда есть положительное заключение государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта РФ. Представляется, что данный пункт находится в противоречии со ст. 265 ТК РФ, в связи с чем, предлагается его исключить.

Следует отметить, что существует еще ряд возрастных ограничений на заключение трудового договора о выполнении трудовой функции в определенных условиях, содержащихся непосредственно в ТК РФ:

- согласно ч. 6 ст. 282 Кодекса не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет;
- в соответствии со ст. 298 Кодекса к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет;
- как следует из ч. ст. 342 Кодекса, работником религиозной организации является лицо, достигшее возраста 18 лет, заключившее трудовой договор.

Несмотря на то, что в действительности права несовершеннолетних защищены ст. 265 и другими статьями ТК РФ, в ст. 63 Кодекса не закреплено положение, содержащееся в п. 1 ст. 3 Конвенции МОТ №138, о том, что трудовой договор с достигшим 16 лет подростком может быть заключен при условии, что его здоровье, безопасность и нравственность полностью защищены и что он получил достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности. Поэтому не было бы лишним законодательно ввести данные условия в ст. 63 ТК РФ.

На практике не редки случаи, когда из-за различных жизненных обстоятельств потребность осуществлять трудовую деятельность у детей возникает в более раннем возрасте. Основываясь на этом, законодатель закрепил в ч. 2 ст. 63 ТК РФ возможность заключения трудового договора с лицами,

достигшими 15 лет, при условии получения ими основного общего образования, обязательного в силу ч. 4 ст. 43 Конституции РФ⁶.

Вместе с тем, при некоторых исключительных обстоятельствах 15-летним подросткам разрешено осуществлять трудовую деятельность, не зависимо от того, получили они основное общее образование или нет. Причиной неполучения ими основного образования может быть, как нежелание продолжать обучение, так и тяжелая финансовая ситуация в семье. Более того, некоторые из них из-за некоторых проблем с обучением могут быть отчислены из общеобразовательного учреждения. Поэтому недопустимо полностью запрещать таким несовершеннолетним трудиться, во избежание их ранней алкоголизации и наркотизации, а также других антисоциальных последствий⁷. Данные нормы закреплены в ч. 2 ст. 63 ТК РФ, согласно которым данные категории работников могут быть привлечены только к легкому труду, не причиняющего вреда их здоровью.

Согласно п. 2 ст. 61 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" досрочно прекращено обучение может быть⁸:

1) по инициативе обучающегося или родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, в том числе в случае перевода обучающегося для продолжения освоения образовательной программы в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

2) по инициативе организации, осуществляющей образовательную деятельность, в случае применения к обучающемуся, достигшему возраста пятнадцати лет, отчисления как меры дисциплинарного взыскания.

⁶ Конституция Российской Федерации: офиц. текст. Москва: АЙРИС-пресс, 2017.

⁷ Щур-Труханович, Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних: практическое пособие // Библиотека журнала «Кадры предприятия». Сер. 2. Москва: Финпресс, 2006. С. 10.

⁸ Об Образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : фед. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ ред. от 9.12.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Пункт 6 ст. 66 данного ФЗ устанавливает, что действия по оставлению обучающимся общеобразовательной организации могут быть произведены только с согласия родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования. Причем все эти субъекты: не позднее чем в месячный срок принимают меры по продолжению освоения несовершеннолетним образовательной программы основного общего образования в иной форме обучения и с его согласия по трудоустройству. Таким образом, работодатель может заключить трудовой договор с несовершеннолетним, отчисленным из общеобразовательного учреждения, на основании направления, выданного органами занятости населения.

В поддержку данных положений, в 2017 году были внесены изменения в ч. 2 ст. 63 ТК РФ, согласно которым, лицо, продолжающее получать общее образование в иной форме обучения после оставления общеобразовательной организации или после отчисления из таковой, не может быть привлечено к труду, который наносит ущерб освоению данной программы. Основываясь на данных нормах можно сделать вывод, что законодатель, прежде всего, стремится к тому, чтобы ребенок смог реализовать, свои потребности в обучении, а уже потом потребности в осуществлении им трудовой деятельности.

В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен также с подростком, достигшим возраста 14 лет. Однако в этом случае необходимо соблюсти некоторые дополнительные условия:

1)если подросток, достигший 14 лет, еще уже получил общее образование, при этом предполагаемая работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью.

2)если подросток, достигший 14 лет, продолжает получение общего образования, при этом предполагаемая работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, подросток, достигший 14 лет, при этом предполагаемая работа должна относиться к категории легкого труда,

не причиняющего вреда здоровью, и не препятствовать освоению образовательной программы.

3) на заключение трудового договора с подростком, достигшим возраста 14 лет, следует получить согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства.

Прежде всего, данная норма, в той части, которая предусматривает необходимость согласия только одного из родителей (попечителей) на заключение с несовершеннолетним трудового договора явно противоречит нормам семейного права. В частности, п. 1 ст. 61 Семейного кодекса РФ (далее – СК РФ) установлено, что родители имеют равные права и несут равные обязанности в отношении своих детей (родительские права). Согласно п. 2 ст. 65 данного Кодекса: все вопросы, касающиеся воспитания детей и образования детей, решаются родителями по их взаимному согласию, исходя из интересов детей и с учетом мнения детей⁹. Не вполне понятно, почему при решении такого важного вопроса, как трудоустройство ребенка, мнение второго родителя (попечителя) в принципе не играет значения. Стоит учесть, что родители не всегда способны прийти к единому мнению, возможно у одного из них имеются серьезные основания не допускать своего ребенка к тому или иному виду деятельности. Особенно данная проблема актуальна, когда родители ребенка не проживают вместе друг с другом. Стоит также учесть, что в действительности, несогласие второго родителя создает трудноразрешимые проблемы для трудоустройства ребенка на практике.

Так, согласно п. 1 ст. 66 СК РФ родитель, проживающий отдельно от ребенка, имеет право на участие в воспитании ребенка и принятии участия в решении вопросов его образования. В п. 2 ст. 65 СК РФ закреплено, что в случае разногласий между ними оба родителя или один из них могут обратиться в орган опеки и попечительства или в суд, которые, с учетом всех обстоятельств, обязаны принять решение исходя из наилучших интересов ребенка.

⁹ Семейный кодекс Российской Федерации: по состоянию на 20 февраля 2015 г. Москва: Проспект, 2015.

В связи с вышеизложенным, законодателю следует предусмотреть необходимость получения согласия обоих родителей (попечителей), а в случае отсутствия такого, ограничить допуск ребенка к работе.

Так как в ТК РФ не установлена форма, в которой должно быть получено данное согласие одного из родителей (попечителей), оно может быть в виде нотариально заверенного документа, соответствующей записи родителя на заявлении подростка о приеме на работу или отметки, включенной в трудовой договор (до его подписания сторонами)¹⁰.

Стоит отметить, что по рассмотренным выше вопросам Пленум Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее-Пленум ВС РФ) устанавливает следующий подход. Во-первых, в случае, если один из родителей возражает против заключения трудового договора с несовершеннолетним, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства. Во-вторых согласие на осуществление работы предлагается получать именно в письменной форме. Думается, что данная практика весьма оправдана¹¹.

Также для данного вопроса необходимо уточнить, на основании каких данных орган опеки и попечительства принимает решение о разрешении несовершеннолетнему заключать трудовой договор. Согласно нормам, регулирующим деятельность данных органов, основанием для дачи такого разрешения является заявление родителя (попечителя) ребенка, содержащее просьбу дать соответствующее согласие, а также обращение работодателя. Причем было бы целесообразнее, чтобы с таким заявлением обращался непосредственно работодатель.

¹⁰ Мелких, И. В. Охрана труда несовершеннолетних работников // Охрана и экономика труда. Москва. 2012. № 3. С. 40.

¹¹ О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Для принятия решения по вопросу о том, носит ли работа вредный для здоровья ребенка характер, орган опеки и попечительства обязан проверить указана ли данная работа в перечнях тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда. Более того, орган опеки и попечительства обязан учесть при принятии решения режим работы несовершеннолетнего, его трудовую функцию, а также соотнести эти данные с состоянием его здоровья.

Орган опеки и попечительства может также запросить у работодателя проект трудового договора, в котором указаны условия его будущей трудовой деятельности. Таким образом, комплексная проверка всех аспектов планируемой трудовой деятельности ребенка способствует всестороннему учету его интересов, а также защите его организма от вредных производственных факторов.

Нельзя оставить без внимания и толкование законодательства о труде несовершеннолетних, так согласно п. 6 указанного выше Постановления Пленума ВС РФ, суд вправе признать трудовой договор заключенным со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя, если работодатель в нарушение требований ч. 4 ст. 63 ТК РФ допустил к работе лицо, не достигшее возраста четырнадцати лет. В таком случае трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК РФ в связи с нарушением правил его заключения, исключающем возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка. Однако сохраняется возможность продолжения трудового договора, если обстоятельство, препятствовавшее заключению трудового договора, устранено¹².

¹² О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Параграф 1.2 Условия труда

Забываясь о физическом и нравственном здоровье несовершеннолетних работников, российский законодатель ограничивает применение общих норм трудового права, применительно к несовершеннолетним, устанавливает дополнительные гарантии соблюдения их трудовых прав, а также ограничивает пределы их материальной ответственности. Таким образом, объем трудовых прав, предоставленный несовершеннолетним работникам существенно больше, чем у совершеннолетних¹³.

Основные права и обязанности работника закреплены в ст. 21 ТК РФ. Совокупность данных прав и обязанностей образует трудовую статус работника¹⁴. Следует отметить, что материальная ответственность работника также является одним из элементов данной правовой категории. Как известно, законодатель предусмотрел некие ограничения пределов такой ответственности для работников в возрасте до 18 лет. Они несут полную материальную ответственность лишь в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 242 ТК РФ, а именно, при умышленном причинении ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Если же ущерб был причинен при других обстоятельствах, указанных в ст. 243 ТК РФ, несовершеннолетние работники могут быть привлечены только лишь к ограниченной материальной ответственности в соответствии со ст. 241 ТК РФ.

В дополнение к данным положениям, в ч. 1 ст. 244 ТК РФ также предусмотрен запрет на заключение между несовершеннолетним работником и работодателем письменного договора о полной материальной индивидуальной или коллективной ответственности. Таким образом, для подростка фактически

¹³ Матвеев, С. П. Образование и труд: права несовершеннолетних в трудовых отношениях // Территория науки. - Воронеж. 2007. №1. С. 104.

¹⁴ Буянова, А. В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2005. С. 9.

исключена возможность осуществлять работу, непосредственно связанную с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества.

С целью минимизации неблагоприятного воздействия труда на здоровье и организм ребенка участники Конвенции о правах ребенка обязаны определить необходимые требования, связанные с продолжительностью дня и условиями труда таких работников¹⁵.

Для лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, трудовым законодательством РФ предусматривается сокращенная, по сравнению с обычной, продолжительность рабочего времени, то есть норма рабочего времени менее 40 часов в неделю. Так, согласно ч. 1 ст. 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 1) для работников в возрасте до 1 лет - не более 24 часов в неделю;
- 2) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Ограничения, связанные с продолжительностью ежедневной работы (смены) несовершеннолетнего работника определены в ст. 94 ТК РФ:

- 1) для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от 14 до 15 лет - 4 часа, в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- 2) для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

Кроме этого, законодательно регламентированы и сокращенные нормы выработки для данной категории работников. Согласно ст. 270 ТК РФ для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Частью второй данной

¹⁵ Конвенция ООН о правах ребенка [Электронный ресурс] : конвенция от 20.11 1989 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

статьи определены случаи, при которых для таких работников могут быть установлены пониженные нормы выработки.

С продолжительностью рабочего времени и нормами труда непосредственно связаны и вопросы оплаты труда данной категории работников. Данные положения установлены в ст. 271 ТК РФ. Они имеют существенное значение, так как получение оплаты за выполненную работу является основным мотивом трудоустройства детей¹⁶.

Более того, для несовершеннолетних предусмотрены льготы в области времени отдыха. Это в первую очередь обусловлено тем, не до конца сформировавшемуся организму работающего ребенка нужно больше времени, чем взрослому, для восстановления сил и способности продолжать в нормальном режиме выполнение своей трудовой функции. Право работника на отдых закреплено в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ. Частью 2 ст. 115 ТК РФ на основании ст. 267 ТК РФ предусмотрена увеличенная с 28 календарных дней (общая продолжительность) до 31 календарных дней продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для таких работников. Также ст. 267 ТК РФ установлена возможность для работников, не достигших 18 лет использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Еще одна дополнительная льгота предусмотрена для времени использования несовершеннолетним работником своего права на такой отпуск. Согласно ч. 2 и 3 ст. 122 ТК РФ работнику в возрасте до 18 лет оплачиваемый отпуск по его заявлению должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Кроме того, для работодателя предусмотрен ряд запретов, связанных с реализацией несовершеннолетним работников его права на отпуск. Таким образом, работодателю запрещено:

¹⁶ Фетисова, О. В. Конвенция ООН о правах ребенка и реализация права несовершеннолетних детей на труд в законодательстве Российской Федерации // Ученые записки Российского государственного социального университета. – Москва: Российский государственный социальный университет, 2010. №4. С. 50.

1) не предоставлять ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет (ч. 4 ст. 124 ТК РФ)

2) отзывать из отпуска работников в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 125 ТК РФ)

3) заменять денежной компенсацией ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет (ч.3 ст.126 ТК РФ)

В дополнение к этому, законодатель, с целью создания благоприятных условий жизни и здоровья несовершеннолетних работников, ввел запрет на привлечение их к работе в условиях, которые явно отклоняются от нормальных.

Прежде всего, данные запреты содержит ст. 268 ТК РФ. В частности, такие работники не могут быть направлены в служебные командировки. Данное ограничение вызвано тем, что в ходе дальних поездок ребенок может столкнуться с рядом опасностей, тем более, что молодой организм является более уязвимым для перегрузок, нервных расстройств, и смены обстановки.

Также установлен запрет на привлечение таких работников к сверхурочной работе, который вызван желанием законодателя избежать негативных последствий, которые такая работа может вызвать у неокрепшего организма - повышенная усталость, стрессы, снижение реакции, травмы и др. В ч. 5 ст. 96 ТК РФ продублирован запрет на осуществление подростком работы в ночное время (с 22 до 6 часов). Данная мера призвана оградить ребенка от различных негативных сбоев, в том числе биологических, социальных и производственных.

Выходные и праздничные дни необходимы работникам для восстановления сил, затраченных ими при выполнении трудовой функции, социальной адаптации и т.д. Поэтому во избежание ухудшения физического и психологического здоровья существует запрет на использование труда подростков в выходные и нерабочие праздничные дни.

Однако на практике возникает ситуация, при которой несовершеннолетний работник, совмещающий работу с учебой, выражает желание трудиться как раз

в такие дни¹⁷. Это обусловлено тем, что выходной день является самым свободным для такого работника, а, следовательно, он мог бы работу в такой день получить тот же доход, что и за несколько рабочих дней, которые сокращаются в связи с учебной деятельностью. Тем более, нагрузки при совмещении работы и учебы значительно больше, чем при выполнении рабочей нормы в выходной день. Следует отметить, что ст. 268 ТК РФ не предусматривает каких-либо исключений из общего правила, связанных с совмещением работы и учебы. Поэтому, основываясь на объективных данных и с учетом интересов ребенка, предлагается дополнить данную статью положением о том, что по соглашению между работником и работодателем, с учетом мнения родителей (попечителей) или органа опеки и попечительства, для такого работника может быть установлена работа и в выходной день. При этом предусмотреть, что при желании ребенка или его родителей (попечителей) ребенку будет гарантирована возможность расторгнуть данное соглашение и продолжить трудиться в обычном режиме.

Законодатель в ч. 4 ст. 70 ТК РФ также запрещает прием на работу несовершеннолетних при условии установления испытательного срока.

Современное трудовое законодательство признает возможность приема на работу лиц, не достигших 18 лет, только после прохождения ими обязательного предварительного медицинского осмотра. Данное правило закреплено в ст. 69 ТК РФ. Кроме того, для данной категории лиц, до достижения ими совершеннолетия, предусмотрен в обязательном порядке ежегодный медицинский осмотр, который установлен ч. 1 ст. 266 указанного Кодекса. Данные возрастные рамки, в первую очередь, обусловлены медицинскими критериями, так как процесс взросления организма человека непосредственно связан с его способностью переносить те или иные жизненные нагрузки. Такая оценка состояния здоровья ребенка призвана определить возможность

¹⁷ Фазлыева, А. Ф. Социально педагогическая защита прав несовершеннолетних в сфере труда // Социальная педагогика. – Москва: Научно-исследовательский институт школьных технологий, 2012. №3. С. 23.

выполнения им потенциальной трудовой функции без ущерба для его развития и исключить прогрессирование уже имеющихся заболеваний ил нарушений.

Соответствующие медицинские осмотры проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на данный вид деятельности. Оценка осуществляются врачебной комиссией, которая выдает свое заключение на основании результатов медицинского осмотра и с обязательным учетом функционального состояния несовершеннолетнего и перечня медицинских противопоказаний, при наличии которых работник не может быть допущен к определенному виду деятельности или для него должны быть созданы специальные условия для ее осуществления. Также соответствующие нормы содержатся в СанПиНе 2.4.6. 2553-09 Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста¹⁸. Так согласно данным нормам, если у подростка имеются нарушения состояния здоровья, то лечебно-профилактическое учреждение предоставляет ему медицинская консультация по подбору профессии с учетом данных особенностей.

Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Аналогичная обязанность работодателя предусмотрена в п. 2 ст. 266 ТК РФ. Таким образом, работодатель обязан оплачивать организацию проведения медицинского осмотра несовершеннолетнего работника фактически до наступления с ним возможности установления трудовых отношений. Потому

¹⁸ СанПиН 2.4.6.2553-09 Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58 // [Электронный ресурс] Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

что таковая появляется у работодателя только после прохождения подростком предварительного медицинского осмотра и наличия положительного заключения¹⁹. Представляется, что в данном случае, для того чтобы не уменьшить желание работодателя заключать трудовые договоры с подростками и учесть интересы последних, государству целесообразнее взять финансовое обеспечение указанных предварительных процедур на себя.

Параграф 1.3 Расторжение трудового договора

В вопросах, касающихся увольнения несовершеннолетних работников, существует ряд особенностей. Отметим, что во всех, за исключением ликвидации организации, работодателю, кроме соблюдения общего порядка увольнения, необходимо получить согласие Государственной инспекции труда (далее-ГИТ) и Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее- Комиссия). Несоблюдение этого правила является самостоятельным основанием для восстановления на работе несовершеннолетнего работника. Более того, если работодатель, в нарушение ст.269 ТК РФ, уволит несовершеннолетнего работника по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ, то с большой степенью вероятности он впоследствии может быть привлечен ГИТ к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях²⁰.

Основной задачей государственной инспекции труда является осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда. Что касается комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, то в настоящее время их деятельность регулируется нормативными

¹⁹ Никитина, Е. М. Регулирование труда и занятости несовершеннолетних // Вопросы ювенальной юстиции. Москва. 2006. №2. С. 39.

²⁰ Кодекс Российской Федерации об Административных Правонарушениях [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ ред. От 23.04.2018 // Справочная правовая система «КосультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

правовыми актами на уровне субъектов Российской Федерации. Среди основных задач комиссий: содействие несовершеннолетним в реализации и защите их прав и охраняемых законом интересов во всех сферах жизнедеятельности; организация контроля за предоставлением несовершеннолетним гарантированных прав в области содержания, воспитания, образования, охраны здоровья, социального обеспечения и иных социальных услуг; принятие мер к обеспечению защиты несовершеннолетних от физического, психического, сексуального, психологического и иных форм насилия. Таким образом, ГИТ и Комиссия могут тщательно и всесторонне проверять все обстоятельства, связанные с расторжением трудового договора с несовершеннолетним работником и в случае обнаружения каких-либо нарушений эффективно защищать трудовые права и интересы работника.

Общие основания прекращения трудового договора закреплены в ст. 77 ТК РФ. Заметим, что применение общего порядка прекращения трудовых отношений к несовершеннолетним может отрицательно сказываться на эффективности дифференцированного подхода к их трудоустройству в целом, и тем самым снизить гарантии соблюдения их трудовых прав.

Для того, чтобы найти возможные пути решения, рассмотрим действующий порядок прекращения трудового договора по отдельным основаниям, предусмотренным в ТК РФ.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ, а равно расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ предполагают свободное выражение воли работника. По общему правилу, работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Если работник желает прекратить трудовые отношения после истечения указанного срока, то работодатель обязан расторгнуть с ним трудовой договор. При этом согласно ч. 5 ст. 80 ТК РФ, работодатель обязан в последний день работы увольняющегося выдать ему

трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. В некоторых предусмотренных законом случаях по заявлению работника работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. В частности, для несовершеннолетнего работника имеет значение требование ч. 3 ст. 80 ТК РФ о том, что в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы в силу зачисления в образовательное учреждение, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении. Расторжение трудового договора по инициативе несовершеннолетнего является законным только в том случае, если подача им заявления об увольнении действительно была добровольной. Если подача заявления явилась результатом незнания работником своих прав и гарантий, нарушения их работодателем, невыполнения им своих обязанностей по созданию надлежащих условий для продолжения образования работником, то такое увольнение признается незаконным. Особо тщательно такие случаи должны проверяться в отношении работников в до 16 лет, поскольку такие лица в силу возраста особенно легко подвержены внешнему воздействию и внушению, а также давлению со стороны работодателя. Тот факт, что российское трудовое законодательство не предусматривает специфических особенностей порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетними работниками создает возможность нарушения их трудовых прав²¹.

Учитывая, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет могут вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовой договор только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, было бы целесообразно предусмотреть обязанность работодателя информировать указанных лиц о поданном несовершеннолетним работником заявлении об увольнении или о достигнутом с ним соответствующем

²¹ Буянова А. В. Основания увольнения несовершеннолетнего работника // Социально-политические науки. 2015. №4. С. 98

соглашении, а равно направлять им копию приказа (распоряжения) об увольнении.

Поэтому видится целесообразным дополнить ст. 78 и 80 ТК РФ указанием на то, что при расторжении трудового договора по соглашению сторон или по инициативе работника, когда работником является лицо, не достигшее возраста 16 лет, о достигнутом соглашении уведомляются родители (опекуны, попечители) данного работника и орган опеки и попечительства. Работодатель также обязан направить копию приказа об увольнении родителям (опекунам, попечителям) работника и в орган опеки и попечительства.

При решении данного вопроса, ГИТ и Комиссия должны внимательно изучить все обстоятельства увольнения. Так, следует в каждом отдельном случае выяснять возраст работника, а также устанавливать, когда и в каком порядке он был принят на работу.

Если несовершеннолетний работник увольняется вследствие сокращения численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), то необходимо установить, проводилось ли в действительности сокращение штата и чем руководствовался при этом работодатель. Кроме того, следует проверять, было ли соблюдено требование ч. 1 ст. 180 ТК РФ о предложении увольняемому другой имеющейся работы. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора с несовершеннолетним по инициативе работодателя, с учетом положений ст. 269 ТК РФ судам необходимо проверять, имелось ли согласие соответствующей ГИТ и Комиссии на расторжение трудового договора. Отсутствие такого согласия является основанием для признания увольнения незаконным.

Между тем, увольнение несовершеннолетнего на основании несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пп. б п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является недопустимым, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо не в состоянии

справиться с порученной ему работой в связи с непродолжительностью трудового стажа. В таком случае ГИТ и Комиссия не должны давать согласие на увольнение подростка, а принять меры к обеспечению надлежащего процесса производственного обучения.

Не стоит уменьшать также и роль прокуратуры, в прямые обязанности которой входит надзор за соблюдением прав несовершеннолетних в сфере труда. Активная и своевременная деятельность ее работников будет способствовать выявлению нарушений прав несовершеннолетних работников и их пресечению²².

Стоит также акцентировать внимание, что у каждого из указанных органов свои задачи. ГИТ должна убедиться, что принятое решение основано на нормах законодательства о труде, а Комиссия установить, не нарушено ли право работника, предусмотренное ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"²³ и ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних"²⁴, а также, если это необходимо, принять предварительные меры по его трудоустройству к другому работодателю.

Статьей 9 ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» предусмотрено, что, если несовершеннолетний относится к категории работников из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемых из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, то работодатели (их преемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое

²² Шуняев, Р. С. Особенности защиты прав несовершеннолетних в сфере труда средствами прокурорского надзора // Права человека-индикатор современного развития России: сб. науч. тр. / Москва: Московский гуманитарный университет, 2015. С. 320.

²³ Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации [Электронный ресурс] : фед. закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ ред. от 18.04.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

²⁴ Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних [Электронный ресурс] : фед. закон от 24.06.1999 № 120-ФЗ ред. от 7.06.2017 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

профессиональное обучение с последующим трудоустройством у данного или другого работодателя²⁵.

В заключение стоит сказать, что довольно сложная процедура, связанная с увольнением несовершеннолетнего работника из организации, часто сопровождается нежеланием работодателей заключать трудовой договор с данной категорией работников. Так разобраться в тонкостях таких документов работодатель не может без помощи квалифицированного юриста. Проблемой также является репрессивный характер контролирующих органов, которые при нарушении законодательства в области охраны труда несовершеннолетних, в первую очередь стремятся наказать работодателя²⁶.

С целью исправления данной ситуации имеет смысл изменить подход контролирующих государственных органов, то есть обязать их консультировать работодателей по вопросам трудоустройства несовершеннолетних и помочь им наладить этот процесс²⁷.

Представляется, что такая постановка вопросов достаточно обоснована. Ведь ребенок не всегда способен адекватно оценить ту опасность, которая может возникнуть при осуществлении им своих трудовых обязанностей. Поэтому нельзя сводить к минимуму роль его родителей (попечителей, опекунов) и органов опеки и попечительства. Учитывая тот факт, что законодатель стремится, как можно сильнее, оградить несовершеннолетних от потенциальных нарушений их трудовых прав, данные уточнения еще больше минимизируют такие риски.

²⁵ О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей развитию [Электронный ресурс] : фед. закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ ред. от 1.05.2017 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

²⁶ Алистархов, В. Труд несовершеннолетних в Российской Федерации // Трудовое право. Москва. 2013. № 11. С. 50.

²⁷ Алиева, З. А. Проблемы законодательного регулирования труда детей и несовершеннолетних в Российской Федерации // Юридический вестник ДГУ. Махачкала: Дагестанский государственный университет, 2014. № 4. С. 93.

Глава 2. Особенности правового регулирования трудовых отношений с малолетними работниками (не достигшими возраста 14 лет)

Параграф 2.1. Особенности правосубъектности малолетнего работника

Как отмечалось ранее, регулирование трудовых правоотношений дифференцируется законодателем в зависимости от возраста работника. Таким образом, согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ особо выделяется категория несовершеннолетних работников, не достигших возраста 14 лет. Данная возрастная граница не случайна была определена законодателем. Психологи утверждают, что именно в период с 7 до 12-14 лет ребенок активно социализируется, а следовательно, приобретает большую самостоятельность²⁸.

Способность человека к труду, с точки зрения биологии, является наиболее сложным уровнем функционального единства организма. То есть когда человек приобретает способность выполнять работу определенного объема и качества. По этой причине возраст малолетнего работника имеет существенное значение для установления его правового статуса, влияя при этом на тот круг трудовых прав и обязанностей, который будет закреплен как за ним, так и за работодателем²⁹.

Однако среди исследователей в области трудового права до сих пор не сложилась единства мнений относительно правосубъектности ребенка в возрасте до 14 лет. Несмотря на то, что согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ данная категория лиц может вступать в трудовые правоотношения путем заключения соответствующего договора для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) творческих произведений, а также в спортивных мероприятиях (ст. 348.8 ТК РФ), не все ученые признают за ними трудовую правосубъектность. При этом законодатель отдельно подчеркивает, что от имени

²⁸ Обухова, Л. Ф. Возрастная психология: учебное пособие. Москва: Высшее образование, 2006. С. 65.

²⁹ Владимирова, Ю. В. Значение возраста работника в трудовом праве России: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2002. С. 27.

несовершеннолетнего творческого работника или спортсмена трудовой договор подписывается одним из родителей (опекуном).

В частности, они ссылаются на ст. 28 ГК РФ, в которой несовершеннолетние, не достигших возраста 14 лет, признаются, малолетними, не обладающими правом самостоятельного заключения сделок, за исключением указанных в п. 2 указанной статьи случаев. А именно: мелких бытовых сделок, сделок безвозмездного получения выгоды и сделок по распоряжению средствами, предоставленными законными представителями для определенной цели или для свободного распоряжения³⁰.

Те же, кто придерживаются позиции признания за малолетними трудовой правосубъектности, указывают на то, что в ТК РФ определен возраст для возможности заключать трудовой договор, и полагают, что этот возраст является рубежом, как для трудовых, так и для иных правоотношений³¹.

Однако, и для тех, и для других особое значение имеет именно момент определения возраста возникновения правоспособности и дееспособности у данных субъектов трудового права. Соответственно первые настаивают на единстве элементов правосубъектности, а вторые на их раздельности и самостоятельности.

Справедливо заметить, что, если законодатель в конкретных случаях при определенных обстоятельствах разрешает трудиться лицам, не достигшим возраста 14 лет, то они вступают в трудовые правоотношения³². То есть правоспособность малолетнего работника напрямую связана с его правом на вступление в трудовые правоотношения.

Впервые на разделение правоспособности и дееспособности указал Б.К. Бегичев³³. Представляется, что правоспособность- это постоянный элемент правосубъектности, которым лицо наделяется с рождения и для которого не

³⁰ Гражданский кодекс Российской Федерации: в 4 ч.: по состоянию на 20 февр. 2018 г. Москва: Проспект, 2018.

³¹ Советское трудовое право: учебник для вузов; Изд. 4-е., испр. и доп. Москва: Высшая школа, 1987. С. 324.

³² Скобелкин, В. Н. Трудовые правоотношения: монография. Москва: Вердикт-1М, 1999. С. 160.

³³ Бегичев, Б. К. Возраст как условие трудовой правосубъектности граждан // сб. науч. тр. / Свердловск: Свердловский юридический институт, 1966. С. 65.

требуются какие-либо действия правообладателя. При этом, дееспособность, наоборот, активно изменяется и требует от субъекта определенного выражения его воли.

Однако, согласно ч. 4 ст. 63 ТК РФ для того, чтобы малолетний ребенок мог выполнять определенную работу, кроме его волеизъявления необходимо еще и волеизъявление его родителя (опекуна) через подписание соответствующего трудового договора с работодателем. Поэтому некоторые авторы не признают за такими лицами полную трудовую дееспособность.

Другие соглашаются с тем, что для таких малолетних работников правоспособность и частичная дееспособность наступают с того момента, который законодатель определил, как возможность заключения ими трудового договора. При этом подчеркивается, что он совершает данные действия от своего имени, то есть своими действиями, несмотря на то, что для этого требуется воля других субъектов³⁴.

Представляется, что данная точка зрения во многом обоснована. Так как на практике именно сам малолетний осуществляет свою трудовую деятельность, именно он ценен в качестве работника, и на него, соответственно, распространяются все сопутствующие трудовым правоотношениям права и обязанности.

При этом нужно обратить особое внимание на роль родителя (опекуна) в подписании трудового договора от имени малолетнего ребенка. Ряд авторов придерживается мнения, что в данном случае субъектом правоотношений в трудовой сфере вместе с ребенком выступает и его родитель³⁵. Другие наоборот признают за родителем (опекуном) исключительную роль субъекта трудовых правоотношений, которые призваны защитить права и законные интересы работающих в возрасте до 14 лет³⁶. Г.Н. Каргашова же придерживается позиции, что в данном случае родитель (опекун) не становится стороной такого договора,

³⁴ Буянова, А. В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2005. С. 15.

³⁵ Михайлова Н. П. Все о трудовых отношениях: монография // Вече. Москва, 2010. С. 115.

³⁶ Миронов В. И. Трудовое право: учебник для студентов вузов. Москва: Питер, 2009. С. 205.

поскольку в ст. 15 и 20 ТК РФ указано, что стороной трудового договора является сам работник, который лично своим трудом выполняет трудовую функцию³⁷.

В юридической литературе также высказана позиция, согласно которой при данной ситуации родитель (опекун) является нетипичным субъектом трудового права³⁸. Это, прежде всего, выражено в том, что законный представитель лишь подтверждает волю малолетнего работника заключить трудовой договор и его обязательство выполнять условия данного договора в соответствии с трудовым законодательством. И, следовательно, он может представлять интересы несовершеннолетнего в иных трудовых правоотношениях, а также в суде.

Однако существует и несколько иная точка зрения, согласно которой для работников в возрасте до 14 лет данный акт подписания родителем (опекуном) трудового договора и получение им заработной платы малолетнего работника является не только представительством по закону, но прямым представительством, так как в данном случае происходит частичное замещение субъекта³⁹.

Целесообразно же в данном случае считать такое представительство исключением из общих правил, так как в трудовом праве отрицается существование представительства⁴⁰. Однако в данном случае стоит сделать некоторое уточнение. Законное представительство в трудовом праве следует отличать от аналогичного представительства, возникающего в рамках гражданских правоотношений, так при последнем полномочия представителя не могут быть определены волей представляемого.

Тем не менее, не всегда и в трудовом праве такое согласование воли присутствует. На практике нередки случаи, когда родитель в силу семейных традиций или из-за собственных амбиций стремиться приобщить малолетнего

³⁷ Карташова, Г. Н. Понятие трудовой правосубъектности лиц, не достигших возраста 14 лет // Современные проблемы науки, технологий, инновационной деятельности: сб. науч. тр. / Белгород: АПНИ, 2017. С. 92.

³⁸ Еремина, С. Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право. Москва. 2011. №1. С. 56.

³⁹ Зайцева, Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: монография. Москва: Проспект, 2015. С. 158.

⁴⁰ Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение: монография. Москва: Наука, 1977. С. 226.

ребенка к труду в кинематографии, театрах, театральные и концертные организациях или цирках (ч. 4 ст.63 ТК РФ). Поэтому, чтобы обезопасить ребенка от такого посягательства на его личные интересы, особенно если у него отсутствует желание трудиться в данных сферах, как уже было предложено выше, следует учитывать согласие не одного родителя (опекуна), а обязательно двух. При этом такое согласие должно быть выражено в подписании ими заключаемого с их ребенком трудового договора.

Исходя из этого, стоит признать, что право на подписание трудового договора, заключаемого от имени малолетнего работника, следует сохранить за его законными представителями. Это целесообразно по той причине, что основные функции в отношениях, тесно связанных с трудовыми, например, обсуждение условий труда, обеспечение условий исполнения договора осуществляется не самим ребенком, а его родителями (опекунами). Также нужно учесть, что малолетний ребенок не наделен, ни ограниченной, ни частичной деликтоспособностью.

В силу того, что малолетний ребенок более ограничен в способности выражать свою волю, например, на несогласие работать в тех или иных условиях, именно его законные представители, которые ответственны за защиту его прав, должны преобразовать такую волю в инициативу расторжения или изменения договора. Как уже было отмечено ранее, родители при всесторонней оценке условий, в которых трудится их ребенок, обязаны, при обнаружении опасности для его здоровья, незамедлительно принять соответствующие меры по ее устранению. В этом им призван помочь орган опеки и попечительства, который в силу ч. 4 ст. 63 ТК РФ дает разрешение на осуществление ребенком трудовой деятельности, при этом, указывая максимально допустимую продолжительность ежедневной работы и другие условия. То есть возможность у родителя (опекуна) малолетнего работника подписать соответствующий договор появляется только с разрешения органа опеки и попечительства. В этой ситуации проявляется

сложный юридический состав, лежащий в основе заключения трудового договора и многосубъектности отношений⁴¹.

Параграф 2.2. Заключение трудового договора с малолетним работником: возможности и ограничения

Как уже было отмечено, малолетние могут быть легально привлечены к выполнению трудовой функции только в строго обозначенных законом областях деятельности. Так, согласно ст. 8 Конвенции МОТ №138, компетентный орган власти после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, может путем выдачи разрешений допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу лиц младше 15 лет для таких целей, как участие в художественных выступлениях⁴².

В действительности такие сферы как киноиндустрия, театральное и цирковое искусство требуют вовлечения в их создание труда малолетних детей. Это создает реалистичность изображаемых событий, поэтому совсем исключить данную категорию граждан из такого рода деятельности не представляется объективным и целесообразным решением. Однако участие в постановках, выступлениях и концертах является тяжелым как физическим, так и эмоциональным трудом. Поэтому законодателю следует надежно защищать права детей, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, при этом не ограничивая развитие искусства⁴³.

Прежде всего, санкционирование труда детей в данных сферах жизни общества, объясняется тем, что если у малолетнего ребенка есть явная склонность к творчеству и талант, то у него должна быть реальная возможность

⁴¹ Карташова, Г. Н. Понятие трудовой правосубъектности лиц, не достигших возраста 14 лет // Современные проблемы науки, технологий, инновационной деятельности: сб. науч. тр. / Белгород: АПНИ, 2017. С. 93.

⁴² Конвенция МОТ О минимальном возрасте для приема на работу [Электронный ресурс] : конвенция от 26.06.1973 г. № 138 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru..>

⁴³ Щур-Труханович, Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних: практическое пособие // Библиотека журнала «Кадры предприятия». Сер. 2. Москва: Финпресс, 2006. С. 22.

его развивать. При этом государство обязано гарантировать соблюдение прав и интересов ребенка, ставя на первое место его нравственное и физическое благополучие, а уже после коммерческие выгоды его родителей или работодателя.

Анализируя нормы ТК РФ можно сделать вывод, что законодательно ограничен перечень организаций, в которых могут трудиться малолетние работники. Они поименованы в п. 4 ст. 63 ТК РФ. Так, сравнивая ст. 63, 268 и 351 ТК РФ, мы можем отметить, что в первой отсутствуют теле- и видеосъемочные коллективы, а также средства массовой информации. Вероятно, что для несовершеннолетних работников не является типичной работа в этих организациях либо она вообще не предусмотрена. Перечисленные организации не могут нанимать работников в возрасте до 14 лет из-за отсутствия прямого указания в ч.4 ст. 63 ТК РФ.

Следовательно, рекламные и модельные агентства, также не вправе использовать труд малолетних детей для создания рекламных акций, показов модной одежды и других видов деятельности. Впрочем, на практике это далеко не всегда останавливает работодателей данных организаций. Играя на непомерном честолюбии и завышенных амбициях родителей, обещая головокружительную карьеру и высокие гонорары их детям, взимая значительную плату за все курсы обучения, данные модельные и рекламные агентства нещадно эксплуатируют детский труд, не заботясь о здоровье и неприкосновенности детей, не гарантируя их морально-нравственную безопасность. В данной ситуации целесообразно применить императивный метод регулирования данного вопроса. Поэтому законодателю следует обратить особое внимание на применение труда малолетних детей в данной сфере бизнеса. Полностью запретить такую деятельность не представляется верным выходом из данной ситуации, так как в современном мире производится множество детских товаров, которые нуждаются в продвижении. Поэтому в данном случае надежной гарантией защиты детей от посягательства на их права и интересы является принятие детального нормативного регулирования, касающегося

применения труда детей в области рекламы и модельного бизнеса. Если на практике сейчас уже невозможно обойтись без привлечения детей к такой деятельности, то целесообразнее ее узаконить, ввести в рамки трудового права, и уже на базе этого создать ряд ограничений, касающихся регламентации рабочего времени, времени отдыха, особо проверять как та или иная деятельность влияет на здоровье работника и т.д. Также необходимо, при обнаружении компетентными органами или родителями ребенка нарушений рабочего процесса, посягающих на его нравственное или физическое здоровье, незамедлительно прекращать такие трудовые правоотношения, привлекая работодателя к ответственности. С целью пресечения вовлечения детей в те сферы, которые потенциально могут навредить их здоровью, требуется определить перечень товаров, работ или услуг, в рекламировании которых они не могут принимать участие.

Из-за законодательной неопределенности и в связи с необходимостью привлечения несовершеннолетних в данную сферу работодателям приходится искать иной путь установления правовых отношений с несовершеннолетними, чаще всего путем заключения гражданско-правового договора либо с самим несовершеннолетним, либо с его родителями. Основная проблема, которая наблюдается при этом – это отсутствие защитных механизмов, закрепленных ТК РФ и действующих, соответственно, на трудовые договоры. Стоит заметить, что заключение гражданско-правовых договоров в отношениях с несовершеннолетними работниками может быть использовано также для удобства организации самих отношений.

Параграф 2.3. Организация труда работников до 14 лет

Возвращаясь к трудовой функции, которую малолетние работники могут выполнять в перечисленных в ст. 63 ТК РФ сферах, то она согласно п. 4 указанной статьи заключается в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. То есть ребенок не может быть привлечен для работы в указанных

организациях в качестве обслуживающего или технического персонала и так далее.

Также в ст. 63 УК РФ закреплено, что труд не должен наносить ущерб здоровью и нравственному развитию ребенка. Однако законодатель ограничился только данной формулировкой и не ввел конкретные критерии, которыми должны пользоваться правоприменители при определении безопасности труда для здоровья и нравственного развития ребенка.

Родители (законные представители) в силу разного рода причин часто не способны в полном объеме оценить степень опасности, которая может угрожать ребенку на съемках, театральных постановках или концертных площадках. Немаловажным фактором привлечения к труду малолетних детей со стороны родителей является их финансовые соображения. Однако с их стороны негуманно и опасно соглашаться на привлечения своего ребенка к труду в условиях повышенного риска получения различных травм, воздействия специального освещения, использования театрального и концертного грима, и эмоциональных потрясений. Особенно эмоциональная нестабильность актуальна для малолетних актеров и артистов, так как они в силу своей профессиональной деятельности подвергаются повышенным психологическим нагрузкам.

Основываясь на этом, родители (законные представители) должны объективно и всесторонне учитывать обстановку, в которой осуществляется творческая деятельность их ребенка, и не допускать, чтобы какие-либо факторы оказали на него негативное воздействие и привели к необратимым последствиям в его эмоциональном и физическом развитии.

С целью разумного ограничения желания родителей сделать из ребенка звезду, невзирая на его последующие развитие, законодатель предусмотрел процедуру одобрения органом опеки и попечительства принятого родителями решения. Роль данного органа состоит в оценке условий использования труда ребенка и вынесении решения о возможности привлечения малолетнего в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений

кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства. При этом в своем разрешении он указывает максимально допустимую продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа ребенком.

Однако в действительности орган опеки и попечительства сталкивается с некоторыми сложностями при определении степени безопасности того или иного вида деятельности. Статья 63 ТК РФ не дает по этому поводу, каких-либо дополнительных пояснений. В данной ситуации, при решении вопроса о даче разрешения на заключение договора с малолетним, орган опеки и попечительства вправе запросить у конкретного работодателя всю необходимую техническую и иную документацию. Данные документы должны содержать информацию, которая поможет создать адекватное представление об условиях труда ребенка и рисках, с которыми он может столкнуться при ее выполнении. Это могут быть, например, сведения о том, где будут проводиться съемки фильма - в павильоне или на натуре, в Российской Федерации или за ее пределами, имеются ли соответствующие разрешения органов обеспечения пожарной и иной безопасности, предусмотрены ли съемки ночью и другие.

Получить необходимую информацию также можно запросив сценарий фильма, в котором будет содержаться информация, например, о том, предусмотрены ли в отдельных эпизодах контакты детей с дикими животными, выполнение трюков без каскадеров, будут ли демонстрироваться сцены насилия, и будет ли вовлечен в них ребенок и т.д.

Таким образом, заключение о том, безопасна или нет предстоящая малолетнему ребенку работа, необходимо давать только после всестороннего изучения и сопоставления информации, полученной органами опеки и попечительства. Также следует принимать во внимание результаты обязательного предварительного медицинского осмотра ребенка, который в силу рассмотренных выше причин, обоснованно установлен законодателем для несовершеннолетних работников в ст. 69 и 266 ТК РФ. Если же у органа опеки и попечительства возникнут сомнения в достаточности мер, принятых

будущим работодателем для обеспечения безопасности ребенка, он вправе выдвинуть условие об обязательном дополнительном страховании здоровья ребенка будущим работодателем⁴⁴.

Особенно затруднительно определить то воздействие, которое может быть оказано на нравственное состояние ребенка при выполнении им своей трудовой функции, в частности, при участии в съемках, создании и исполнении цирковых номеров или театральных постановок. МОТ уже неоднократно призывала государства-участников к принятию необходимых мер по снижению риска опасности, которая вызвана все более масштабным вовлечением детского труда в данные области искусства, в том числе в произведения киноиндустрии с использованием насильственных сцен.

На уровне национального законодательства в РФ был принят Федеральный закон от 29.12.2010 № 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию". В данном нормативном акте прямо предусмотрены ограничения на распространение информации определенного контента, в том числе закреплена дифференциация в зависимости от возрастной группы. Согласно ст. 5 указанного Закона к информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей, в том числе, относится информация, обосновывающая или оправдывающая допустимость насилия и (или) жестокости либо побуждающая осуществлять насильственные действия по отношению к людям или животным, отрицающая семейные ценности, пропагандирующая нетрадиционные сексуальные отношения и формирующая неуважение к родителям и (или) другим членам семьи, содержащая нецензурную брань, а также содержащая информацию порнографического характера и т.д.⁴⁵.

⁴⁴ Щур-Труханович, Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних: практическое пособие // Библиотека журнала «Кадры предприятия». Сер. 2. Москва: Финпресс, 2006. С. 35.

⁴⁵ О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию [Электронный ресурс] : фед. закон от 29.12.2010 № 436-ФЗ ред. от 1.05.2017 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Представляется, что данные положения о допустимости или недопустимости той или иной информации для детей вполне могут быть применимы не только в контексте уже готовой продукции, но и при проверке условий участия малолетних работников, в создании или исполнении произведений, содержащих такую информацию.

Следует учесть, что ребенок в возрасте до 14 лет еще не достиг того уровня психоэмоционального развития, который присущ взрослому человеку. Поэтому ему сложнее понимать нереальность и образность тех или иных ситуаций. Ребенку сложно доказать, что то, что он видит, является лишь замыслом автора или художественной постановкой, а не в действительности происходящим событием. Особенно надолго запоминаются неокрепшей психике сцены насилия или жестокости, тем более, если ребенок принимал в них реальное участие или был свидетелем их съемок. Также не существует гарантий, что те модели поведения, которые многочисленно повторялись в съемочном процессе или при подготовке спектаклей не будут перенесены ребенком в реальность.

Предполагается, что органы опеки и попечительства при решении вопросов об участии малолетнего в таких видах трудовой деятельности должны исходить из собственных представлений безопасности. Однако такие представления, законодательно не урегулированы, субъективны и создают возможность для различных злоупотреблений.

Если учесть, что отечественная индустрия развивается достаточно быстрыми темпами, и число привлеченных для съемок детей неуклонно растет, то представляется целесообразным выработать ряд рекомендаций для органов опеки и попечительства, разработанных Минкультуры России совместно с Минтруда России, по выдаче разрешений на участие детей в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений⁴⁶. Дополнительно к этому, на организации киноиндустрии необходимо возложить обязанность по обеспечению малолетних работников качественной помощью психолога.

⁴⁶ Щур-Труханович, Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних: практическое пособие // Библиотека журнала «Кадры предприятия». Сер. 2. Москва: Финпресс, 2006. С. 26.

Для улучшения эффективности работы сотрудников органов опеки и попечительства, необходимо сформировать подразделения, которые будут систематически проверять организации на предмет нарушения прав малолетних работников. Обо всех фактах таких нарушений им необходимо сообщать в ГИТ или Комиссию, ставя при этом вопрос о прекращении трудовых отношений с работником и принятия мер по привлечению работодателя к административной ответственности. Данные органы также должны усилить свою надзорно-контрольную деятельность, так как работодателями массово и постоянно нарушают трудовые права, свободы и гарантии малолетних работников.

Согласно ст. 351 ТК РФ на творческих работников, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, трудовое законодательство распространяется с особенностями, предусмотренными правовыми актами (включая локальные нормативные акты), соглашениями либо трудовыми договорами. Речь идет об особенностях регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Как было отмечено ранее, ограничения, связанные с привлечением несовершеннолетних работников к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотрены ст. 96, 113, 259 и 268 ТК РФ. Установленные же данной нормой исключения регулируют труд малолетних работников в конкретно определенной сфере. Так, согласно данной статье допустимо привлекать несовершеннолетних работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и на иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений к сверхурочной

работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни, и даже направлять в служебные командировки.

Данное положение контрастирует с общей целью, которую преследует законодатель, особо регламентируя и охраняя нормы, касающиеся труда несовершеннолетних работников. Если учитывать тот факт, что данное исключение распространяется не просто на несовершеннолетних, а только на лиц, не достигших возраста 14 лет, то неограниченное право работодателей на привлечение малолетних в ночное время или сверхурочно представляется совершенно недопустимым, даже для достижения высоких целей искусства⁴⁷.

Несмотря на то, что творческая деятельность в указанных областях требует особенного режима труда, данные нормы нельзя применять в равной мере, как к взрослым работникам, так и к детям. При выполнении одной и той же трудовой функции, невозможно сравнивать труд малолетнего с трудом более старших возрастных групп, и тем более взрослого работника, имеющего жизненный опыт; специальное образование или навык работы; физическую и эмоциональную устойчивость⁴⁸.

Следовательно, при регулировании отношений, связанных с трудом детей, должны быть учтены их особенный статус и указанные факторы, определяющие уровень их физического и психоэмоционального развития.

Вопрос об опасностях, связанных с привлечением несовершеннолетних к служебным командировкам был рассмотрен выше, однако следует уточнить, что для малолетних работников эти риски еще более существенны. Фактически ребенок до достижения 14 лет не может отправиться в командировку без сопровождения, так как он еще недостаточно самостоятелен и подвержен в большей степени влиянию негативных факторов нежели взрослый человек. Соответственно переносить нагрузки, связанные с переездами и гастролями

⁴⁷ Щур-Труханович, Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних: практическое пособие // Библиотека журнала «Кадры предприятия». Сер. 2. Москва: Финпресс, 2006. С. 102.

⁴⁸ Карташова, Г. Н. Понятие трудовой правосубъектности лиц, не достигших возраста 14 лет // Современные проблемы науки, технологий, инновационной деятельности: сб. науч. тр. / Белгород: АПНИ, 2017. С. 94.

такому работнику значительно труднее. То же самое относится и к сверхурочной работе, и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа же в ночное время, которая также допускается законодателем для данной категории работников, с большой долей вероятности негативно и губительно отражается на здоровье ребенка. От полноценного отдыха во время сна зависит нормальное протекание биологических и химических процессов в растущем организме ребенка. Следовательно, недопустимо нарушать биологические ритмы неокрепшего организма, чтобы не допустить сбоев и нарушений его развития и функционирования. Также необходимо учитывать, что на малолетнего ребенка в данном случае возлагается двойная нагрузка – от обучения и от выполнения трудовой функции, поэтому ему особенно важны психоэмоциональная стабильность и достаточное для отдыха и восстановления сил время.

Также действующую редакцию ч. 4 ст. 63 ТК РФ необходимо дополнить условием о том, что участие малолетних детей в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства не должно вредить посещаемости школы и освоению ребенком образовательной программы. Потому что именно в этот период ребенок получает базовые знания, которыми он впоследствии и будет оперировать. Работа же для малолетнего является не основным, в отличие от учебы, а факультативным видом деятельности. Поэтому недопустимо привлекать ребенка к труду, если при этом существенно страдает его успеваемость по школьным предметам.

Глава 3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников по нормам международного и зарубежного права

Параграф. 3.1 Международное регулирование труда несовершеннолетних работников

Нормы трудового права возникали и развивались как защитная реакция на тяжелые условия труда, жестокую эксплуатацию наемных работников, в том числе и детей.

Основополагающим международным актом, определяющим права ребенка, которые должны соблюдаться всеми странами, входящими в Организацию Объединенных Наций (далее-ООН) Декларация прав ребенка 1959 года. Подчеркивая, что «человечество обязано давать ребенку лучшее, что оно имеет», она подтвердила право ребенка пользоваться «специальной защитой», «ему должны быть предоставлены возможности и благоприятные условия, которые позволяли бы ему развиваться в социальном отношении здоровым и нормальным путем, пользоваться благами социального обеспечения».

Отметим, что сама проблема детского труда, как вредного и нежелательного, возникает тогда, когда не выполняется хотя бы одно из требований Декларации, а именно: не соблюдается надлежащий возрастной минимум приема на работу; ребенок принимается на работу, вредную для его здоровья; трудовая деятельность ребенка препятствует получению им образования; работа отрицательно влияет на физическое развитие организма ребенка; характер выполняемой работы нравственно калечит ребенка; характер выполняемой работы наносит ущерб умственному развитию ребенка⁴⁹.

В 1989 г. государства-члены ООН приняли Конвенцию о правах ребенка⁵⁰.

Согласно п.1 ст. 32 Конвенции государства-участники признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой

⁴⁹ Декларация прав ребенка [Электронный ресурс] : декларация от 20.11 1959 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁵⁰ Конвенция ООН о правах ребенка [Электронный ресурс] : конвенция от 20.11 1989 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. При этом ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18 возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее.

В статье 1 ФЗ от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" закреплено аналогичное положение: в Российской Федерации под ребенком понимается лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия)⁵¹.

В п. 2 ст. 32 Конвенции закреплено следующее:

"2. Государства-участники принимают законодательные, административные и социальные меры, а также меры в области образования, с тем, чтобы обеспечить осуществление настоящей статьи. В этих целях, руководствуясь соответствующими положениями других международных документов, государства-участники, в частности:

а) устанавливают минимальный возраст или минимальные возрасты для приема на работу;

б) определяют необходимые требования о продолжительности рабочего дня и условиях труда;

с) предусматривают соответствующие виды наказания или другие санкции для обеспечения эффективного осуществления настоящей статьи".

Основываясь на указанных положениях, в ст. 11 ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации", установлено, что в случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируются вознаграждение за труд, охрана труда, сокращенное рабочее время, отпуск; работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении

⁵¹ Об Основных Гарантиях Прав Ребенка в Российской Федерации [Электронный ресурс]: фед. закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ ред. от 18.04.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора и другие льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

Согласно ст. 8, 24 Международного пакта от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах» никто не имеет права принуждать несовершеннолетнего к принудительному или обязательному труду, и каждый ребенок без всякой дискриминации имеет право на защиту со стороны семьи, общества и государства⁵².

Множество специализированных учреждений ООН уделяют существенное внимание рассмотрению вопросов, касающихся прав несовершеннолетних, в том числе минимального возраста для приема на работу. Среди таких учреждений особо выделяется Международная организация труда (далее-МОТ). Одним из важнейших средств, доступных МОТ в борьбе против детского труда, является разработка и принятие ее высшим органом— ежегодной Генеральной конференцией Международных Трудовых Конвенций и Рекомендаций.

Минимальный возраст приема на работу наиболее полно регулируется в Конвенции МОТ №138, принятой Генеральной конференцией МОТ 26 июня 1973 года. Статья 1 Конвенции гласит, что каждое государство, являющееся членом МОТ, для которого эта Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

Пункт 3 ст. 2 Конвенции говорит, что минимальный возраст не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже 15 лет. Это общее правило. Однако п. 4 ст. 2 предусматривает, что государство — член МОТ, чья экономика и система образования недостаточно развиты, может, после консультации с

⁵² Международный пакт о гражданских и политических правах [Электронный ресурс] : пакт от 16.12.1966 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, первоначально установить возраст в 14 лет как минимальный. Статья 7 Конвенции устанавливает, что национальным законодательством может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для легкой работы, которая отвечает двум критериям: 1) не должна быть вредной для их здоровья или развития; 2) не должна наносить ущерб посещаемости школы, участию подростков в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации и подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением⁵³.

Конвенция устанавливает правило, что минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другую работу, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет.

Также МОТ постоянно призывает государства к постановке перед собой цели последовательного повышения до 16 лет минимального возраста для приема на работу по найму, а для работы, которая по своему характеру может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка - до 18 лет.

В соответствии со ст. 8 Конвенции МОТ №138 в отношении участия детей в художественных выступлениях могут делаться изъятия из правила о минимальном возрасте приема на работу. Однако в таком случае необходимо выпускать специальные разрешения государственного органа власти, издаваемые после консультаций с организациями работников и работодателей⁵⁴. В таких разрешениях ограничивается продолжительность рабочего времени и

⁵³ Конвенция МОТ о минимальном возрасте для Приема на работу [Электронный ресурс] : конвенция от 26.06.1973 г. № 138 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁵⁴ Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и трудовое законодательство // Центр социально-трудовых прав. Москва. 2015. С. 76.

устанавливаются условия, в которых может выполняться работа. В ч. 4 ст. 63 ТК РФ содержится общее правило, допускающее заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, в творческих организациях, при этом дача разрешения на такую работу является функцией специализированного государственного органа, а именно, органа опеки и попечительства. Следовательно, российским законодателем в этой части соблюдены требования, предписываемые Конвенцией № 138.

В 1961 году европейскими государствами была принята Европейская социальная хартия, включающая ст. 7 «Право детей на защиту», которая предусматривает особое положение детей и подростков в сфере трудовых отношений, в частности: - минимальный возраст приема на работу составляет 15 лет, за исключением случаев, когда дети заняты на определенного вида легких работах; - более высокий минимальный возраст для приема на работу в отношении определенных видов занятий, которые считаются опасными и вредными для здоровья; - запрет привлечения лиц, на которых распространяется положение об обязательном обучении, к таким работам, которые лишают их возможности воспользоваться в полном объеме этим обучением; - ограничение продолжительности рабочего дня для лиц в возрасте до 16 лет в соответствии с потребностями их развития; право на справедливую оплату труда или на соответствующее пособие за молодыми трудящимися и учениками; - для работающих в возрасте до 18 лет как минимум трехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск; - запрет на использование лиц в возрасте до 18 лет на ночных работах, за исключением некоторых видов работ, предусмотренных в национальных законах или иных нормативных правовых актах; обязательный и регулярный медицинский осмотр лиц в возрасте до 18 лет, занятых на некоторых видах работ; - обеспечение социальной защиты от физического и морального ущерба, которой подвергаются дети и подростки, в частности, от опасности, которая прямо или косвенно связана с их работой⁵⁵.

⁵⁵ Европейская социальная хартия (пересмотренная): принята 03.05.1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 – 67.

Важным актом Европейского союза, в котором содержатся нормы, направленные на защиту прав несовершеннолетних в трудовых отношениях, является Директива Совета Европейского союза №33 "О защите молодежи в сфере труда" от 22 июня 1994 года. Директива применима к любому лицу моложе 18 лет, которое работает по найму в государстве — члене⁵⁶.

На сегодняшний день международно-правовые нормы, защищающие несовершеннолетних как наиболее уязвимых групп трудящихся являются достаточными и в полной мере отражающими мировую политику в области регулирования трудовых прав⁵⁷.

Параграф. 3.2 Зарубежный опыт в регулировании труда несовершеннолетних работников

В трудовом праве зарубежных стран специфика правового регулирования труда несовершеннолетних проявляется, прежде всего, в особенностях заключения трудового договора, предоставлении гарантий и компенсаций в процессе осуществления трудовой деятельности, а также прекращении трудового договора. Законодательством ряда стран предусматривается и создание особых органов, отвечающих за реализацию государственной политики по ликвидации детского труда⁵⁸.

Стоит заметить, что именно в Великобритании впервые в мире были изданы законы, устанавливавшие продолжительность рабочего дня, а также особые условия труда для детей. Кроме того, в Великобритании был создан институт страхования рабочих от несчастных случаев на производстве. В настоящее время в Великобритании действует множество актов, регламентирующих детский труд. Прежде всего, в соответствие с Законом

⁵⁶ Директива Совета Европейского союза №33 О защите работающей молодежи [Электронный ресурс] : директива от 22.06.1994 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁵⁷ Леонтьева С. А. Особенности регулирования труда работников, моложе 18-летнего возраста по нормам международного и зарубежного права // Вестник Марийского госуд. университета. 2017. №1(9). С.60.

⁵⁸ Морозов П. Е. Проблемы оптимизации правового регулирования, направленного на упразднение детского труда в зарубежных странах в условиях глобализации // Пробелы в российском законодательстве. 2011. №4. С. 73

Великобритании «Об образовании и профессиональных навыках» 2008 года, предусматривающим положение об образовании и профессиональной подготовке в том числе лиц, не достигших возраста 18 лет, таким лицам разрешено трудиться не более 20 часов в неделю⁵⁹. В этом случае на работодателя возлагается обязанность по обеспечению несовершеннолетнего работника возможностью продолжать обучение с целью получения профессиональных навыков. В противном случае законодатель предусматривает ответственность работодателя в виде штрафа. Отметим, что заключение трудового договора с таким работником без удостоверения в том, что возможность для обучения сохранена и приняты все необходимые и разумные меры, влияет на действительность трудового договора.

Также в Великобритании законодательно установлены особенности трудоустройства несовершеннолетних. В соответствии Законом «О правах в области найма» подростки могут работать с 13 лет⁶⁰. Как правило, несовершеннолетние подростки в этой стране работают в магазинах и небольших кафе⁶¹. Согласно действующему законодательству, лицо до 18 лет не можете работать больше 8 часов в день или 40 часов в неделю. Данное правило не распространяется на детей, занятых в таких областях, как телевидение, театр и модельный бизнес. Детям, работающим в этих сферах нужна специальная лицензия, выданная компетентным органом по защите прав детей. Такая лицензия необходима, если несовершеннолетний принимает участие в фильмах, пьесах, спектаклях, концертах, других публичных выступлениях, модных показах, а также спортивных мероприятиях. То есть лицо, ответственное за проведение этого мероприятия, в данном случае работодатель, должно обратиться в соответствующий орган за получением лицензии на выступление ребенка. Если несовершеннолетний работник до 13 лет не будет находиться под

⁵⁹ Education and Skills Act 2008 [Electronic resource] // The Official Home of UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk>

⁶⁰ Employment Rights Act 1996 [Electronic resource] // The Official Home of UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk>

⁶¹ James Holland, Stuart Burnett. Employment Law. Oxford University press, 2007. P. 26.

присмотром законного представителя или учителя, он должен находиться с сопровождающим, утвержденным компетентным органом. Полный рабочий день предусмотрен для несовершеннолетних только после того, как они достигли минимального возраста окончания школы. В зависимости от проживания в той или иной административно-политической единице регулирование различается, однако в основном такой минимальный возраст окончания школы равен 16 годам. В Англии несовершеннолетний не может быть трудоустроен на полный рабочий день до тех пор, пока ему не исполнится 18 лет.

Детям в возрасте до 16 лет не предусмотрена выплата национальной минимальной заработной платы. У них также нет обязанности платить суммы в фонд национального страхования. Несовершеннолетние в возрасте от 16 до 17 лет имеют право на получение не менее 4,55 фунта стерлингов в час.

Существуют также дополнительные ограничения на трудоустройство детей. Так, несовершеннолетние не допускаются к работе: без разрешения на трудоустройство, выданного отделом образования местного совета, если этого требует местный устав; на завод или промышленную зону; во время школьных занятий; до 7 утра или после 7 вечера; за более чем один час до начала занятий в школе (если только это не разрешено местным уставом); в течение более чем 4 часов без перерыва длительностью менее 1 час; к работе, которая может быть вредна для их здоровья, благополучия или образования.

Вместе с этим, установлены специальные правила, которые применяются только во время обучения или школьных каникул. Во время обучения несовершеннолетние могут работать не более 12 часов в неделю. Это включает в себя: максимум 2 часа в учебные дни и воскресенья; максимум 5 часов по субботам для детей в возрасте от 13 до 14 лет или 8 часов для детей в возрасте от 15 до 16 лет. Во время школьных каникул детям в возрасте от 13 до 14 лет разрешается работать не более 25 часов в неделю. Это включает в себя: максимум 5 часов по будням и субботам; максимум 2 часа в воскресенье. Во время школьных каникул 15-16-летние дети могут работать не более 35 часов в

неделю. Это включает в себя: максимум 8 часов по будням и субботам; максимум 2 часа в воскресенье.

Местные подзаконные акты, в дополнение к общему законодательству, могут устанавливать перечень работ, на которых не могут трудиться несовершеннолетние, а также другие ограничения в отношении рабочего времени, условий труда и вида занятости.

Согласно правилам органов по защите детей, организации, намеревающиеся трудоустроить детей школьного возраста, должны подать заявление на получение соответствующего разрешения. Работодатели должны обратиться в департамент образования местного органа или службу социального обеспечения образования, чтобы получить требуемое разрешение на трудоустройство.

В Ирландии соответствующее регулирование предусмотрено в законе «О защите молодежи» 1996 года, который направлен на охрану здоровья молодых работников и обеспечение того, чтобы работа, выполняемая в школьные годы, не ставила под угрозу образование молодых людей⁶². Этот закон применяется к работникам в возрасте до 18 лет. Он определяет детей как лиц в возрасте до 16 лет, а молодежь как лиц в возрасте от 16 до 17 лет. Закон устанавливает минимальный возраст для трудоустройства, интервалы отдыха и максимальные рабочие часы и запрещает нанимать на работу в ночное время всех лиц моложе 18 лет. Закон также требует от работодателей вести определенный учет работников в возрасте до 18 лет.

В соответствии с Законом работодатели не могут нанимать детей в возрасте до 16 лет на постоянную работу. Дети в возрасте 14 и 15 лет могут быть трудоустроены на легкую работу на время школьных каникул, при этом у них должно быть сохранено право на, как минимум, 21 выходной день. Также данная категория работников может трудиться в процессе обучения по образовательной программе, если эта работа не является вредной для их здоровья, безопасности и

⁶² Protection of Young Persons (Employment) Act 1996 [Electronic resource] // URL: <http://www.irishstatutebook.ie>

развития. В кино, культурной, рекламной деятельности или спорте несовершеннолетние вправе работать по соответствующим лицензиям, выданным министерством по делам бизнеса, предпринимательства и инноваций.

Дети в возрасте 15 лет могут заниматься легкой работой по 8 часов в неделю в течение учебного семестра. Максимальная рабочая неделя для детей вне школы составляет 35 часов.

Максимальная рабочая неделя для детей в возрасте 16 и 17 лет составляет 40 часов, а максимальная 8 часов в день. Если молодой человек в возрасте до 18 лет работает более чем на одного работодателя, то общее количество ежедневных или еженедельных часов работы не может превышать максимально допустимого количества часов. Молодым людям разрешается работать только с 6 утра до 10 вечера. Закон также предписывает, что при приеме на работу работодатели должны ознакомиться с копией свидетельства о рождении будущего работника, прежде чем нанимать его на работу. Если молодому человеку еще нет 16 лет, работодатель должен получить письменное разрешение его родителя или опекуна.

Согласно закону, с 1 февраля 2020 года национальная минимальная заработная плата составляет 10,10 евро в час. Это не означает, что каждый работнику гарантирован именно такой размер заработной платы. Несовершеннолетним гарантированы только до 70% от размера национальной минимальной заработной платы. Повышенная заработная плата выплачивается по усмотрению работодателя.

На работодателя также возложена обязанность по ведению учет каждого работника в возрасте до 18 лет, а также по предоставлению работникам при приеме на работу полной информации о их трудовых правах и обязанностях.

Таким образом власти напрямую заинтересованы, чтобы каждый ребенок либо посещал школу, либо иным образом получал минимальное образование.

В Финляндии вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних решаются на достаточно высоком уровне. Защита молодых работников предусмотрена Законом «О трудящейся молодежи» 1993

года и в декретах, изданных в соответствии с этим законом⁶³. Цель этого закона заключается в защите молодых работников от злоупотреблений со стороны работодателей. Работодатель в данном случае обязан следить за тем, чтобы работа не требовала больших усилий или ответственности от несовершеннолетнего работника и соответствовала его умственным и физическим способностям. Также, работодатель должен обеспечивать тщательное руководство за деятельностью несовершеннолетних и проводить вводные инструктажи. Более того, законодателем предусмотрена возможность обучения несовершеннолетнего работника на рабочем месте в целях получения им профессиональной квалификации.

Трудовой договор в Финляндии может быть заключен с лицом, если оно достигло 15 лет и завершило свое обязательное общее образование. Лицо, не закончившее образование, может работать не более половины школьных каникул или в течение ограниченного периода времени в течение учебного года. Подросток, которому исполнилось 14 лет может работать за вознаграждение только с разрешения своего законного представителя. Ребенок с 13 лет и младше может работать за вознаграждение только по разрешению, выданному специальным органом по охране труда.

Трудовой договор должен всегда оформляться в письменной форме, хотя даже устное соглашение является юридически обязательным. Лицо, достигшее 15 лет может самостоятельно заключить и расторгнуть трудовой договор. Для несовершеннолетнего в возрасте до 15 лет трудовой договор может быть подписан его законным представителем или им самим с согласия законного представителя. Законный представитель несовершеннолетнего вправе расторгнуть трудовой договор, если он сочтет это необходимым в связи с его образованием, развитием или состоянием здоровья. Заработная плата, выплачиваемая несовершеннолетним работникам, не может быть ниже 70% от самой низкой заработной платы для взрослых работников.

⁶³Young Workers' Act 1993 [Electronic resource] // URL: <https://www.ilo.org>

Также законодатель ограничен перечень работ, на которых могут трудиться несовершеннолетние работники, так, они могут быть задействованы только в выполнении легких работ. Перечень таких работы приведен в соответствующем Постановлении Министерства социальных дел и здравоохранения «О перечне легких работ, разрешенных для выполнения несовершеннолетними работниками» 2012 года, в котором в том числе предусмотрены работы, на привлечение несовершеннолетних к которым установлен императивный запрет со стороны законодателя⁶⁴. Также в Постановлении определяются условия, при которых работники в возрасте до 18 лет могут выполнять те трудовые обязанности, которые классифицируются как особо вредные или опасные. Однако работодатель может привлечь несовершеннолетнего работника к таким работам только в случае получения соответствующего разрешения от отдела охраны труда регионального административного агентства Финляндии.

Испытательный срок может быть оговорен в трудовом договоре с несовершеннолетним работником, однако он не может превышать 4 месяцев. В случае срочных трудовых отношений продолжительностью менее восьми месяцев испытательный срок не может превышать половины продолжительности трудовых отношений.

Если трудовой договор заключен на срок более трех месяцев, то работник должен быть направлен на медицинское освидетельствование в службу охраны труда за счет работодателя. Это медицинское освидетельствование должно быть проведено не позднее одного месяца после начала трудовых отношений⁶⁵. Однако требование о медицинском освидетельствовании отменяется, если выполняемая работа является офисной или другой аналогичной легкой работой или если молодой работник имеет медицинскую справку, датированную менее чем одним годом ранее, подтверждающую его пригодность для выполнения соответствующих должностных обязанностей.

⁶⁴ The Ministry of Social Affairs and Health Decree on the List of Light Work Suitable for Young Workers 2012 [Electronic resource] // URL: <https://www.ilo.org>

⁶⁵ Occupational Safety and Health Act 2002 [Electronic resource] // URL: <https://www.ilo.org>

Таким образом, анализ вышеприведенного правового регулирования показывает, что законодательство этих стран нацелено на искоренение детского труда посредством установления минимального возраста для трудоустройства и введения эффективных правоприменительных механизмов. Также проявляется тенденция, свидетельствующая о стремлении сформировать национальную политику, соответствующую общепризнанным принципам и нормам международного трудового права.

Что касается особенностей заключения трудового договора с несовершеннолетними, рабочего времени и времени отдыха, ограничений при выполнении работ с вредными условиями труда, то и здесь усматривается стремление к установлению дополнительной охраны прав несовершеннолетних. В частности, ограничение на максимальную продолжительность рабочего времени нацелено на обеспечение несовершеннолетних, во-первых, более длительным отдыхом и, во-вторых, возможностью трудиться без ущерба для получения ими образования.

Специальные органы и должностные лица призваны осуществлять контроль за заключением трудовых договоров, принятием правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, а также за соблюдением работодателями правил об охране труда несовершеннолетних. Полезным видится опыт по ведению работодателями соответствующих реестров, включающих сведения о принятых ими на работу несовершеннолетних работниках.

Особого внимания заслуживает зарубежная практика по организации обучения работников, которые к моменту начала осуществления своей трудовой деятельности не получили основного обязательного образования.

Что касается работников, занятых в творческой сфере, а также малолетних работников, занятых в том или ином секторе бизнеса, то обращает на себя внимание достаточно четкое законодательное регулирование данного вопроса. Обязанность работодателя по получению соответствующей лицензии на привлечение такого работника к труду является серьезной дополнительной

гарантией со стороны государства, что права и свободы такого работника будут находиться под его особой охраной.

Делая анализ зарубежного регулирования труда несовершеннолетних, можно сделать вывод о том, что объем прав у несовершеннолетних работников в зарубежных странах, несколько шире, чем в России, а их гарантии соблюдаются строже. Российскому законодателю следует учесть зарубежный опыт, согласно которому у работников было бы больше преимуществ. Так несовершеннолетние защищены от посягательства на их здоровье, и при этом их работа не является препятствием для их образования и всестороннего развития.

Хотелось бы, чтобы российский законодатель также предусмотрел лицензирование деятельности работодателей, привлекающих к труду лиц до 14 лет. А также законодательно закрепил эффективный механизм, направленный на обеспечение несовершеннолетних возможность трудиться без ущерба для получения ими основного общего образования.

В России по свидетельству международных организаций, в частности, Комитета по экономическим, социальным и культурным правам (далее-КЭСКП), детский труд распространен, в первую очередь, именно в неформальном секторе экономики и, таким образом, оказывается вне сферы государственного контроля. Комитет экспертов подчеркнул важность осуществления контроля за использованием детского труда в сфере неформальной экономики и роли государственных инспекторов⁶⁶. Также Комитет экспертов указал на необходимость принятия на практике мер, направленных на борьбу с использованием детского труда в неформальной экономике, а также без заключения трудового договора. В свете этой задачи необходимо расширить права государственных инспекторов труда, которым должна принадлежать самая значительная роль в решении этих задач.

⁶⁶ ILO. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 2013. Individual Observation concerning Minimum Age Convention, 1973 (№ 138) Russian Federation (ratification: 1979) Published: 2014. // Normlex Database: URL:<http://www.ilo.org>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в ходе проведенного исследования были сделаны следующие выводы.

Прежде всего, основываясь на статистических данных, законодателю стоит обратить внимание на регулирование условий привлечения подростков к тому или иному виду деятельности. В частности, исключить п. 6 примечаний к Перечню тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Это обусловлено его явным противоречием ст.265 ТК РФ, в той части, в которой, фактически, при определенных условиях предоставляет работодателю право принимать решение о применении труда несовершеннолетних на работах, внесенных в данный перечень.

Более того, необходимо привести ст. 63 ТК РФ в соответствие со ст. 3 Конвенции МОТ №138. Это можно сделать путем включения в указанную статью положения о том, что трудовой договор с достигшим 16 лет подростком может быть заключен при условии, что его здоровье, безопасность и нравственность полностью защищены и что он получил достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

В отношении особенностей, связанных с привлечением несовершеннолетних к труду в выходные дни, законодателю необходимо также ввести некоторые дополнительные указания. Так, если несовершеннолетний работник пожелает трудиться именно в такие дни, а также с учетом объективных данных и при наличии согласия родителей (попечителей) или органа опеки и попечительства, для такого работника по соглашению с работодателем может быть установлена работа и в выходной день. Соответствующие изменения необходимо внести в ст. 268 ТК РФ. Данная мера должна преследовать, главным образом, цель минимизации нагрузки на несовершеннолетнего работника, которую он получает при совмещении учебной и трудовой деятельности. В

качестве же некой гарантии, за ребенком и его родителями (законными представителями) должно быть предусмотрено право на расторжение такого согласия с целью продолжения трудовой деятельности в обычном режиме.

Обращаясь к регулированию труда детей, достигших 14 лет, то в данном случае наблюдается явное несоответствие норм Трудового и Семейного Кодексов. Так, согласно ч. 3 ст. 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен таким подростком только при наличии соответствующего согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Однако в п.1 ст. 61 СК РФ установлено, что родители имеют равные права и несут равные обязанности в отношении своих детей (родительские права). Согласно п. 2 ст. 65 СК РФ все вопросы, касающиеся воспитания детей и образования детей, решаются родителями по их взаимному согласию. Также п. 1 ст. 66 СК РФ закрепляет, что родитель, проживающий отдельно от ребенка, имеет такое же право, как и родитель, проживающий вместе с ребенком, на участие в воспитании и решение вопросов получения ребенком образования.

Поэтому с целью комплексного и всестороннего учета интересов ребенка целесообразно законодательно предусмотреть обязательное согласие обоих родителей (попечителей), а в случае отсутствия такого ограничить допуск несовершеннолетнего к труду. Данное уточнение вполне обоснованно, так как трудоустройство ребенка достаточно важный вопрос, при решении которого недопустимо игнорирование мнения одного из родителей (попечителей). Тем более что на практике часто возникают проблемы в связи с тем, что родители не приходят к единому мнению, так как у одного из них могут быть серьезные основания не допускать своего ребенка к тому или иному виду деятельности. Особенно данная проблема актуальна, когда родители ребенка не проживают вместе друг с другом. Аналогичным образом должна быть дополнена ч. 4 ст. 63 ТК РФ, которая предусматривает, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна).

Учитывая тот факт, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет могут вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовой договор только с согласия родителей (законных представителей) и разрешения органа опеки и попечительства, было бы целесообразно предусмотреть обязанность работодателя информировать указанных лиц о поданном несовершеннолетним работником заявлении об увольнении или о достигнутом с ним соответствующем соглашении, а равно направлять им копию приказа (распоряжения) об увольнении. Поэтому видится целесообразным указать в ст. 78 и 80 ТК РФ соответствующее дополнение.

Что касается деятельности органа опеки и попечительства, то для всестороннего объективного учета условий, в которых предстоит трудиться несовершеннолетнему, ему целесообразно запрашивать у работодателя всю соответствующую информацию, в том и числе и техническую. Например, проект трудового договора, сценарий фильма с детальным описанием всех сцен или иные нормативные акты, действующие в той или иной организации. В результате у данного органа сформируется достоверное представление о том, безопасна ли данная работа для несовершеннолетнего или нет. Также необходимо выработать ряд рекомендаций для органов опеки и попечительства, разработанных Минкультуры России совместно с Минтрудом России, по выдаче разрешений на участие детей в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

С этой целью представляется целесообразным сформировать специальные подразделения в органах опеки и попечительства, которые будут систематически проверять организации на предмет нарушения прав малолетних работников и обо всех таких фактах сообщать в ГИТ или Комиссию, ставя при этом вопрос о прекращении трудовых отношений с работником и принятии мер по привлечению работодателя к административной ответственности.

Однако не во всех случаях соответствующие контрольные органы должны применять карательные меры по отношению к работодателям. Учитывая, что трудовые отношения с несовершеннолетним налагают на работодателя дополнительные обременения, которые сопровождаются множеством

документации и требуют от работодателя специальных знаний, данные органам необходимо консультировать работодателей в сфере трудоустройства несовершеннолетних и помочь им минимизировать риски нарушения прав работников.

Конкретизируя роль родителей (законных представителей) при заключении трудового договора с малолетним работником, следует учесть, что они, подписывая трудовой договор, не становятся стороной трудовых отношений, так как работник от своего имени заключает договор и самостоятельно осуществляет трудовую деятельность. В данном случае необходимость волеизъявления родителя (законного представителя) объясняется тем, что малолетний работник таким образом восполняет свою частичную дееспособность, при этом родитель (законный представитель) лишь удостоверяют волеизъявление несовершеннолетнего при заключении договора.

Стоит обратить особое внимание на исключения из ст.268 ТК РФ, в частности на допустимость привлечения несовершеннолетних работников организаций кинематографии и театров, концертов и цирков к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни, и направления их в служебные командировки. Это контрастирует с общей целью, которую преследует законодатель, особо охраняя труд несовершеннолетних работников. Если учитывать тот факт, что данное положение распространяется только на малолетних работников, то это можно сделать вывод о недопустимости такого регулирования. Законодатель должен особо учитывать их особенный статус и факторы, определяющие уровень их физического и психоэмоционального развития.

Вопрос о запрете привлечения несовершеннолетних работников к командировкам совершенно обоснованно решен работодателем. Однако санкционирование такой деятельности в отношении малолетних приводит к возрастанию рисков, с которыми они могут столкнуться. Ребенок до достижения 14 лет не может отправиться в командировку без сопровождения, так как он еще недостаточно самостоятелен и подвержен в большей степени влиянию

негативных факторов, нежели взрослый человек. Соответственно переносить нагрузки, связанные с переездами и гастролями такому работнику значительно труднее. По аналогии с этим, законодательно следует ввести запрет на привлечение малолетних работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и к работе в ночное время. Потому что такой график негативно и губительно отражается на здоровье ребенка, от отдыха которого зависит нормальное протекание биологических и химических процессов в его растущем организме.

Также необходимо учитывать, что на малолетнего ребенка в данном случае возлагается двойная нагрузка – от освоения обязательной образовательной программы и от выполнения трудовой функции, поэтому ему особенно важны психоэмоциональная стабильность и достаточное для отдыха и восстановления сил время. С этой целью ч. 4 ст. 63 ТК РФ необходимо дополнить условием о том, что участие малолетних детей в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства не должно вредить посещаемости школы и освоению несовершеннолетним образовательной программы.

Также в ходе исследования были найдены пробелы в области регулирования труда несовершеннолетних творческих работников. Например, в части отсутствия минимального возраста для приёма на работу, а также отсутствия единого списка организаций, где могут быть трудоустроены несовершеннолетние работники в возрасте до 14 лет. Отметим, что законодателем в п. 4 ст. 63 ТК РФ введен ограниченный перечень организаций, для труда в которых могут быть привлечены малолетние работники. Однако на практике, модельные, рекламные агентства, а также теле- и видеосъемочные коллективы и организации средств массовой информации часто задействуют труд таких работников, при этом данные отношения до сих пор никак не введены под действие норм трудового права. В результате дети подвергаются работе в условия ненормированного рабочего дня, при постоянных перегрузках организма, что приводит к нестабильности их нравственного и физического

состояния здоровья. Полностью запретить данную сферу бизнеса не представляется верным решением, так как в современном мире производится множество детских товаров, которые нуждаются в продвижении. Поэтому в данном случае надежной гарантией защиты детей является принятие детального нормативного регулирования, путем узаконивания такой деятельности, введения ее в рамки трудового права. Соответственно, также необходимо создать ряд ограничений, касающихся регламентации рабочего времени, времени отдыха, особо проверять как та или иная деятельность влияет на здоровье работника и т.д. Определение перечня товаров, работ или услуг, в рекламировании которых малолетние могут принимать участие, призвано исключить возможность вовлечение их в сферы, которые потенциально могут навредить детскому здоровью.

Особенно затруднительно оценить воздействие, которое может оказать на нравственное состояние ребенка выполнение им своей трудовой функции, в частности при участии в съемках, создании и исполнении цирковых номеров или театральных постановок. Анализируя нормы, закрепленные в ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию", можно сделать вывод, что данные ограничения на распространение среди детей той или иной информации вполне применимы не только для уже готовой информационной продукции, но и для процессов ее непосредственного создания. Особенно учитывая, что малолетние работники нередко сталкиваются с таким контентом при создании или исполнении произведений.

Нами также была изучена данная тема в сравнительном аспекте с законодательством Великобритании, Ирландии и Финляндии.

Так в рассмотренных странах, как и в России, схожим образом урегулированы вопросы привлечения детей к труду в целом, а также применительно к творческой сфере деятельности. Законодательно определены виды работ, на которых детям запрещено осуществлять свою деятельность. А также те сферы, где разрешено привлекать малолетних работников. При этом особо подчеркивается обязанность работодателя получать лицензию на

осуществление деятельности с их участием. Более того, такие работники при участии в выступлениях должны быть в сопровождении либо педагога, либо законного представителя.

В законодательстве указанных стран существуют также особые порядки допуска детей к работе – через участие родителей (иных законных представителей) и компетентных органов, призванных осуществлять контроль за заключением трудовых договоров, принятием правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, страхованием несовершеннолетних работников, а также за соблюдением работодателями правил об охране труда несовершеннолетних. Полезным видится также опыт по ведению работодателями соответствующих реестров, включающих сведения о принятых ими на работу несовершеннолетних работниках.

Кроме того, значительное внимание во всех рассмотренных зарубежных законодательствах уделено первостепенной роли основного общего образования в жизни ребенка. Трудовая деятельность не должна стать помехой стабильному и успешному освоению школьной программы. Особого внимания в данном аспекте заслуживает зарубежная практика по организации обучения работников которые к моменту начала осуществления своей трудовой деятельности не получили основного обязательного образования со стороны работодателя при поддержке государства.

Делая анализ зарубежного регулирования труда несовершеннолетних, можно сделать вывод о том, что объем прав у несовершеннолетних работников в зарубежных странах, несколько шире, чем в России, а их гарантии соблюдаются строже. Российскому законодателю следует учесть зарубежный опыт, согласно которому у работников было бы больше преимуществ. Так несовершеннолетние защищены от посягательства на их здоровье, и при этом их работа не является препятствием для их образования и всестороннего развития.

Хотелось бы, чтобы российский законодатель также предусмотрел лицензирование деятельности работодателей, привлекающих к труду лиц до 14

лет. А также законодательно закрепил эффективный механизм, направленный на обеспечение несовершеннолетних возможность трудиться без ущерба для получения ими основного общего образования.

В России по свидетельству международных организаций, в частности, Комитета по экономическим, социальным и культурным правам детский труд распространен, в первую очередь, именно в неформальном секторе экономики и, таким образом, оказывается вне сферы государственного контроля. Поэтому особенно важно осуществлять контроль со стороны государственных органов за использованием детского труда, в том числе при принятии несовершеннолетних на работу без заключения трудового договора.

Таким образом, нами была выполнена работа, полностью выполняющая задачи и достигающая поставленную цель. Однако всё еще существуют множество проблемных аспектов, в том числе, пробелы в регулировании, которые, в том числе с учетом успешного международного и зарубежного опыта, надеемся, уже в ближайшем будущем найдут своё решение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – Москва: АЙРИС-пресс, 2017. – 64 с.
2. Международный пакт о гражданских и политических правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. Декларация прав ребенка: Принята резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 г. [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Конвенция ООН о правах ребенка: одобр. Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г. [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. Конвенция МОТ о минимальном возрасте для Приема на работу №138: заключена в г. Женеве 26 июня 1973 г. [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Европейская Социальная Хартия (пересмотренная): принята 3 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. – 2010. - №4. – С.17-67.
7. Директива Европейского Союза 94/33/ЕС о защите работающей молодежи от 22 июня 1994 г. [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации: по состоянию на 15 октября 2017 г.: федер. закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ. – Москва: Проспект, 2017. – 272 с.
9. Гражданский кодекс Российской Федерации: в 4 ч.: по состоянию на 20 февр. 2018 г. – Москва: Проспект, 2018. – 704 с.

10. Кодекс Российской Федерации об Административных Правонарушениях [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ ред. От 23.04.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
11. Семейный кодекс Российской Федерации: по состоянию на 20 февраля 2015 г. – Москва: Проспект, 2015. – 64 с.
12. Об Основных Гарантиях Прав Ребенка в Российской Федерации [Электронный ресурс]: фед. закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ ред. от 18.04.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
13. Об Образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: фед. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ ред. от 9.12.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
14. О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию [Электронный ресурс]: фед. закон от 29.12.2010 № 436-ФЗ ред. от 1.05.2017 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
15. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей развитию [Электронный ресурс]: фед. закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ ред. от 1.05.2017 Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
16. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних [Электронный ресурс]: фед. закон от 24.06.1999 № 120-ФЗ ред. от 7.06.2017 Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
17. О занятости населения [Электронный ресурс]: фед. закон от 19.04. 1991 № 1032-1 ред. от 7.04.2020 Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

18. Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: утв. Постановлением Правительства РФ от 25.02. 2000 № 16; в ред. от 20 июня 2011 года № 479 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
19. Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК РФ: утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 №252 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
20. Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную [Электронный ресурс]: постан. Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
21. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет [Электронный ресурс]: постан. Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 ред. от 20.06.2011 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
22. СанПиН 2.4.6.2553-09 Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58; [Электронный ресурс] Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

23. Education and Skills Act 2008 [Electronic resource] // The Official Home of UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk>
24. Employment Rights Act 1996 [Electronic resource] // The Official Home of UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk>
25. Protection of Young Persons (Employment) Act 1996 [Electronic resource] // URL: <http://www.irishstatutebook.ie>
26. The Ministry of Social Affairs and Health Decree on the List of Light Work Suitable for Young Workers 2012 [Electronic resource] // URL: <https://www.ilo.org>
27. Occupational Safety and Health Act 2002 [Electronic resource] // URL: <https://www.ilo.org>
28. ILO. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 2013. Individual Observation concerning Minimum Age Convention, 1973 (№ 138) Russian Federation (ratification: 1979) Published: 2014. // Normlex Database: URL: <http://www.ilo.org>

Акты судебных органов:

29. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

Научная литература:

30. Алиева, З. А. Проблемы законодательного регулирования труда детей и несовершеннолетних в Российской Федерации / З.А. Алиева // Юридический вестник ДГУ. – Махачкала: Дагестанский государственный университет, 2014. - № 4. – С. 91-95.
31. Алистархов, В. Труд несовершеннолетних в Российской Федерации / В. Алистархов // Трудовое право. – Москва. – 2013. - № 11. – С. 47-55.

32. Бегичев, Б. К. Возраст как условие трудовой правосубъектности граждан / Б. К. Бегичев // сб. науч. тр. / Свердловск: Свердловский юридический институт, 1966. - С. 111.
33. Буянова А. В. Основания увольнения несовершеннолетнего работника // Социально-политические науки. - 2015. - №4. - С.94 – 101.
34. Буянова, А. В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Буянова Анастасия Владимировна. - Москва, 2005. – 34 с.
35. Владимирова, Ю. В. Значение возраста работника в трудовом праве России: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Владимирова Юлия Викторовна. - Пермь, 2002. – 202 с.
36. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение: монография / Л. Я. Гинцбург; отв. ред. Р. З. Лившиц. - Москва: Наука, 1977. - 310 с.
37. Еремина, С. Н. Нетипичные субъекты трудового права / С. Н. Еремина // Трудовое право. – Москва. - 2011. - №1. – С. 53-59.
38. Зайцева, Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: монография / Л. В. Зайцева. - Москва: Проспект, 2015. – 272 с.
39. Карташова, Г. Н. Понятие трудовой правосубъектности лиц, не достигших возраста 14 лет / Г. Н. Карташова // Современные проблемы науки, технологий, инновационной деятельности: сб. науч. тр. / Белгород: АПНИ, 2017. – С. 91-94.
40. Константинова, Д. Ю. Особенности реализации конституционных прав несовершеннолетних на свободу творчества в Российской Федерации / Д. Ю. Константинова // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – Москва: РГГУ, 2016. - №1. – С. 129-136.
41. Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова // Центр социально-трудовых прав. - Москва. - 2015. - С. 68-79.
42. Леонтьева, С. А. Особенности регулирования труда работников, моложе 18-летнего возраста по нормам международного и зарубежного права / С.А.

- Леонтьева // Вестник Марийского государственного университета. - 2017. - №1(9). - С.54-59.
43. Мазина, Г. П. Особенности регулирования труда несовершеннолетних в России / Г. П. Мазина // Вестник Воронежского института МВД России. – Воронеж. – 2016. –№1. - С. 197-202.
44. Макаренко, И. А. Правила приема на работу и нормирование труда несовершеннолетних работников / И. А. Макаренко, С. В. Карпенко // Экономика и управление в современных условиях: проблемы и перспективы: сб. науч. тр. / Майкоп: Электронные издательские технологии, 2017. – С. 269-271.
45. Матвеев, С. П. Образование и труд: права несовершеннолетних в трудовых отношениях / С. П. Матвеев, Е. И. Мещерякова // Территория науки. - Воронеж. – 2007. - №1. – С. 103-107.
46. Мелких, И. В. Охрана труда несовершеннолетних работников / И. В. Мелких, Г. Ж. Склеменов, Н. Д. Федаш // Охрана и экономика труда. – Москва. - 2012. – № 3. - С. 39-47.
47. Миронов В. И. Трудовое право: учебник для студентов вузов / В. И. Миронов. – Москва: Питер, 2009. – 864с.
48. Михайлова, Н. П. Все о трудовых отношениях: монография/ Н. П. Михайлова // Вече. – Москва: Вече, 2010. – 190с.
49. Морозов, П. Е. Проблемы оптимизации правового регулирования, направленного на упразднение детского труда в зарубежных странах в условиях глобализации / П. Е. Морозов // Пробелы в российском законодательстве. - 2011. - №4. - С. 70-76.
50. Никитина, Е. М. Регулирование труда и занятости несовершеннолетних/ Е. М. Никитина // Вопросы ювенальной юстиции. – Москва. - 2006. - №2. – С. 37-40.
51. Обухова, Л. Ф. Возрастная психология: учебное пособие / Л. Ф. Обухова. – Москва: Высшее образование, 2006. – 460 с.

52. Скачкова, Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Г. С. Скачкова - Москва, -2003. - 432 с.
53. Скобелкин, В. Н. Трудовые правоотношения: монография / В. Н. Скобелкин. - Москва: Вердикт-1М, 1999. – 372 с.
54. Советское трудовое право: учебник для вузов; под ред. В. С. Андреева, В. Н. Толкуновой. - Изд. 4-е., испр. и доп. - Москва: Высшая школа, 1987. - 508 с.
55. Фазлыева, А. Ф. Социально педагогическая защита прав несовершеннолетних в сфере труда / А. Ф. Фазлыева, Л. С. Скрыбина // Социальная педагогика. – Москва: Научно-исследовательский институт школьных технологий, 2012. - №3. – С. 19-28.
56. Фетисова, О. В. Конвенция ООН о правах ребенка и реализация права несовершеннолетних детей на труд в законодательстве Российской Федерации / О. В. Фетисова // Ученые записки Российского государственного социального университета. – Москва: Российский государственный социальный университет, 2010. - №4. – С. 47-51.
57. Шуняев, Р. С. Особенности защиты прав несовершеннолетних в сфере труда средствами прокурорского надзора / Р. С. Шуняев // Права человека-индикатор современного развития России: сб. науч. тр. / Москва: Московский гуманитарный университет, 2015. – С. 316-320.
58. Щур-Труханович, Л. В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних: практическое пособие / Л.В. Щур-Труханович // Библиотека журнала «Кадры предприятия». Сер. 2. – Москва: Финпресс, 2006. – 256 с.
59. Щур-Труханович, Л. В. О возрасте, с которого допускается заключение трудового договора в Российской Федерации / Л.В. Щур-Труханович // Трудовое право. – Москва. - 2006. - №8 – С. 52-74.
60. James Holland, Stuart Burnett. Employment Law. Oxford University press, - 2007. – 101p.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт

институт

Кафедра трудового и экологического права

кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой



подпись

Е.И. Петрова

инициалы, фамилия

30 » 06 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

40.03.01 Юриспруденция

код – наименование направления

Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних

Тема

работников

Руководитель


подпись, дата

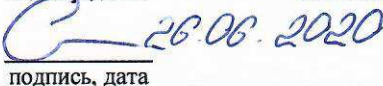
доцент, к. ю. н.

должность, ученая степень

С.П. Басалаева

инициалы, фамилия

Выпускник


подпись, дата

М.Е. Суханова

инициалы, фамилия

Красноярск 2020