

*Чиглинцева Анна Андреевна, студент 2 курса группы “Г” Института права
Башкирский государственный университет*

*Сайфутдинова Венера Максutowна, научный руководитель, старший
преподаватель, Башкирский государственный университет, г. Уфа, Россия*

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Аннотация: В статье исследуются особенности регулирования труда работников, которые не достигли восемнадцати лет. Несовершеннолетние находятся в процессе перехода между детством и взрослостью, достаточно уникальный, критический период, для которого характерен стремительный рост, постоянные изменения. Для подростков характерна цикличность, повышенная эмоциональность, чувствительность, социальная незрелость. Ведь подростки еще в полной мере не могут осознавать фактический характер тех или иных действий, они более склонны к чужому влиянию. Подростки рассматриваются под разными углами многих наук. Действительно, данный процесс интересен как в психологии, так и в юридической литературе. Рассмотрим феномен несовершеннолетних в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: трудоустройство несовершеннолетних, подростки, Трудовой кодекс, регулирование труда несовершеннолетних.

Annotation: The article examines the peculiarities of labor regulation of employees who have not reached the age of eighteen. Minors are in the process of transition between childhood and adulthood, a rather unique, critical period, characterized by rapid growth, constant changes. Adolescents are characterized by cyclical behavior, increased emotionality, sensitivity, and social immaturity. After all, teenagers are still not fully aware of the actual nature of certain actions, they are more likely to be influenced by others. Teenagers are viewed from different angles in many

sciences. Indeed, this process is interesting both in psychology and in the legal literature. Consider the phenomenon of minors in labor legislation.

Key words: employment of minors, adolescents, Labor Code, regulation of labor of minors.

В настоящее время важное значение играет освещение дилеммы правового регулирования труда лиц, которые не достигли восемнадцати лет. Законодатель в трудовой сфере должен учитывать ряд факторов: социальную адаптацию, низкий уровень правовой осведомленности подростков, состояние здоровья, психическое состояние, чувствительность слабой душевной организации. Подростки подвержены на совершение любых импульсивных действий, которые не самым благоприятным образом оказывают влияние на них. В трудовом законодательстве отдельная глава посвящена несовершеннолетним. Стоит проанализировать данную главу, сформировать целостное представление правовых норм и посмотреть, как работает правоприменительная практика.

Отметим, что до 19 февраля 1861 года (отмены крепостного права) ни о каких правовых основах трудового законодательства несовершеннолетних не могло быть речи. Тогда такие понятия как правовое государство, регулирование труда рабочих были не на самом первом месте. Общественные коллективы были развиты крайне слабо. Прослеживались черты феодально-крепостнической системы, которые еще долгое время вжились в сознание людей. У общества сформировалась определенная подчинительная модель поведения, которая не могла отстаивать свои права. Много критериев повлияло на этот процесс, например, абсолютное отсутствие рыночных отношений труда капиталистического типа.

Наиболее глобальные сдвиги в трудовой области начались в 1882 году. Уже к 1903 году было сформировано трудовое законодательство, основанное на фабричном производстве. В то время это был колоссальный рывок в сфере труда. В чем же он проявился для несовершеннолетних? Прежде всего возникла

возможность поступить в училище, медленное и поступательное преодоление массовой безграмотности. Тем самым малолетние рабочие могли получить первичные познания в деятельности, в которой они работают, тем самым повышался уровень производства. Лица, которые не достигли семнадцати лет, уже не привлекались к работе на фабриках, где необходимы особые затраты сил.

Детский труд был официально зарегламентирован только в XIX веке. Именно тогда хоть еще и не в полной мере, но уже началось соблюдение прав несовершеннолетних. Действительно, это был большой шаг для последующего развития уже в советском законодательстве норм о труде подростков. Выстроился механизм, который обеспечил несовершеннолетним медицинский ежегодный осмотр, появился запрет на ночные и сверхурочные работы, запрещалось работать в выходные дни и др. Самым главным международным актом, которым четко определили границы прав детей, является Конвенция о правах ребенка. Страны, входящие в ООН, должны подчиняться и следовать данному акту. История развития труда и защиты трудовых прав несовершеннолетних прослеживалась на протяжении многих лет. В данный момент существует хорошая фундаментальная основа российских и международных актов, которые обеспечивают целостные трудовые отношения, основанные на соглашении между несовершеннолетним работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции [1, с. 231].

На основании ст. 63 Трудового кодекса (далее — ТК РФ) заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет [2]. Также могут заключать трудовой договор лица, которые достигли 15 лет и получили общее образование; однако они могут выполнять работу, которая не причиняет вреда здоровью и не мешает получению образования. Как мы знаем, именно свобода труда позволяет каждому гражданину реализовать свое право на труд при добровольном выборе места и вида деятельности на основе трудового договора. Необходимо согласие одного из родителей подростка или органа опеки и попечительства, лица, который достиг 14 лет и получил общее

образование. Трудовой договор может подписываться родителем несовершеннолетнего. Законодатель тем самым обеспечивает гарантию подростку, что его не обманут, проконтролируют взрослые его трудовые правоотношения. Действительно, правоведы тут разделились на два лагеря: одни считают, что не стоило так контролировать трудовые отношения подростка, который может сам принимать решения за себя; другие авторы высказываются, что такая норма обеспечивает правовую гарантию, что несовершеннолетнему «не навяжут» невыгодные для него условия работы под контролем взрослых.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 указаны различные виды рабочего времени и времени отдыха для несовершеннолетних лиц. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для лиц в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю [3]. Несовершеннолетним работникам гарантируется также ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, что дает хорошие привилегии взять отдых в любое время, когда пожелает несовершеннолетний.

Если рассмотреть возрастные критерии трудового статуса лица, не достигшего возраста восемнадцати лет, то можно увидеть, что существуют разные возрастные границы. В чем проявляются различия? Лица от 16 до 18 лет могут абсолютно самостоятельно вступать в трудовые правоотношения, однако им гарантируются, что они не будут работать в местах с вредными и опасными условиями труда, которые как-то повредят их здоровью и развитию, с точки зрения нравственного, физиологического, психического и морального воздействия. Лица до 14 лет не могут заключить договор сами, однако могут вступать в трудовые отношения, которые определены сферой деятельности. Существуют еще и другие возрастные подразделения, которые и показывают характер и степень возможности участия несовершеннолетнего в тех

общественных отношениях, которые и составляют непосредственно предмет трудового права.

Проводя разграничение трудоустройства с несовершеннолетними и совершеннолетними прослеживаются явные различия: в трудовых правах и обязанностях, правосубъектности, правовой ответственности, в характере и степени участия, накопленном опыте, в уровне образования, навыках. Законодатель стремится оградить несовершеннолетних от наиболее активной деятельности в трудовой сфере. Также трудовое законодательство ограничивает право привлечения несовершеннолетних к полной материальной ответственности. Однако стоит сказать, что они могут нести полную материальную ответственность, если будет доказано, что они умышленно причинили тот или иной ущерб: в состоянии наркотического, алкогольного или иного характера состояния.

Положение несовершеннолетних работников состоит в том, что частичное ограничение употребления общих норм, которые регулируют трудовые правоотношения устанавливает определенные пределы материальной ответственности, а также существуют гарантии дополнительного характера соблюдения трудовых прав работников, которые не достигли восемнадцати лет. Гарантии — это средства, с помощью которых реализуется применение прав и свобод. Гарантии и компенсации, которые связаны с обучением, предоставляются тем работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые в учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию. Данное право реализуется не только для несовершеннолетних, но и для лиц, достигших совершеннолетнего возраста. Это говорит о том, что законодательство дает право получать образование вне зависимости от дополнительной трудовой деятельности несовершеннолетних лиц, и в целом законодательство защищает права не только несовершеннолетних лиц. Политика государства должна быть направлена на снижение и предотвращение угроз в социальной сфере, гарантирование социальной защищенности личности, на повышение уровня и качества жизни населения [4, с. 53].

Стоит сказать, что трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием, который связан с фактической способностью человека к труду [5, с. 72]. Правоведы справедливо считают, что субъекты трудовых отношений возникают не с момента возникновения реальной способности к осуществлению трудовой деятельности, а с возникновением трудовой правосубъектности.

Практика направлена на то, чтобы всячески уменьшить наступление негативных последствий достаточно ранней трудовой деятельности. Данные нормы отражены в ст. 94 ТК РФ. Как уже и отмечали ранее, что для несовершеннолетних лиц устанавливается сокращенное рабочее время. Данное право предполагает минимизировать критические обстоятельства, которые влияют на нравственное становление личности лица, не достигшего возраста совершеннолетия. Важно упомянуть некоторые права, которые предоставляются несовершеннолетним лицам: получение заработной платы, соблюдение режима рабочего времени, выходные дни, социальное страхование, получение премии, отстаивание прав в коллективном и индивидуальном порядке, выходные дни.

В ст. 265 ТК РФ указано, что запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы[6]. Это говорит о том, что для несовершеннолетних установлен значительно меньший вес, чем бы мог быть на данной работе, который разрешен для мужчин. Такое ограничение является важным для поддержания физического здоровья несовершеннолетнего.

Работодатель обязуется реализовать право на проведение медицинского обследования несовершеннолетних граждан. Необходимо это для того, чтобы выявить и определить картину состояния потенциального работника; сможет ли данное лицо выполнять работу по состоянию здоровья. Если работник откажется от обследования, то его могут не принять на работу, то есть не заключить трудовой договор. Могут расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним по инициативе работодателя с согласия государственной

инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Если государственная инспекция откажет работодателю, то это может послужить основанием для восстановления его на работе, а лиц, которые нарушили его права могут привлечь к административной и материальной ответственности.

Если с лицом, которое не достигло совершеннолетия трудовой договор был заключен на срок до 2-х месяцев, то данное лицо вправе уволиться до окончания срока, который указан в трудовом договоре. Работник (несовершеннолетний) должен написать заявление об увольнении по своему собственному желанию. Важно, чтобы за три дня до увольнения, когда истекут эти дни, работник может прекратить работу.

Можно с уверенностью сказать, что уже воплотили многие благоприятные трудовые нормы для несовершеннолетних. Конечно, возникает много вопросов: реализуются ли данные прописанные права работодателем? Если посмотреть судебную практику, то можно увидеть, что допускаются нарушения работодателей, которые думают, что им сойдет все на нет. Но законодатель все-таки уже сделал рывок по созданию гарантийных основ трудовых правоотношений с несовершеннолетними да и в целом со всеми субъектами трудовых правоотношений. Ужасно, что иногда работодатель может и не заключать с несовершеннолетним трудового договора и эксплуатировать его на незаконных основаниях, угрожая, зная, что, подросток не сможет в полной мере отстоять свои права. Именно для таких случаев, трудовое право с каждым разом улучшает и учитывает эти детали при применении наказаний за нарушения работодателей. Смотря на историческую картину развития особенностей трудоустройства несовершеннолетних, можно проследить, что правоведы разработали уже достаточно хорошую базу, которая должна реализовываться всеми лицами трудовых отношений. Однако на этом не стоит останавливаться, помимо законодательной базы нужно и необходимо учитывать и координировать уже накопленный опыт, заимствовать зарубежный опыт. Ведь модель трудовых отношений в основном в каждой стране схожа по

своему сценарию. Поэтому нужно соотносить практику, законы, накопленный опыт и применять в сфере трудовых отношений.

Библиографический список:

1. Чашин А. Н. Теория государства и права: учебник / 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Эксмо, 2019. — 512 с. — (Российское юридическое образование). с. 231.

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 20.04.2021) // СПС «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/9627c87f117f9ccaaf55a73c9a614626c1e87ce0/ (дата обращения - 07.05.2021 г.).

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // СПС «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158272/40310bcbd3048e7652339c528f1032ef7a86a1b4/ (дата обращения - 11.05.2021 г.).

4. Сайфутдинова В. М. Социальная защищенность и экономическая безопасность личности // Вестник Института Башкирского государственного университета № 4 (8) . — Учредители: Башкирский государственный университет (Уфа), 2020. — 51-55 с.

5. Трудовое право. Практикум: учеб. пособие / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. — 285 с. — (Основы наук).

6. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // СПС «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/0ebdcb551bf2ed8c72f5a691d75f1aac5297f061/ (дата обращения - 11.05.2021 г.).