

УДК/UDC 349.2

Некоторые проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних в Российской Федерации

Деменков Владимир Александрович

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: vladimir.demenkov88@gmail.com

Сапожникова Надежда Ивановна (научный руководитель)

кандидат юридических наук, доцент кафедры земельного, трудового и
экологического права

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: sapozhnikova61@mail.ru

Аннотация

Автором рассматривается проблема трудоустройства несовершеннолетних лиц в Российской Федерации. Исследуется основной источник трудового права - Трудовой кодекс Российской Федерации. Проводится анализ правового статуса данной категории работников, на основании которого обозначается ряд существующих проблем. К ним относится, в частности, проблема дискриминации несовершеннолетних по возрастному признаку при приеме на работу, наличия большого массива правовых документов, усложняющих трудоустройство лиц в возрасте до 18 лет, а также повышенные материальные затраты работодателя при приеме на работу несовершеннолетних лиц и сложность расторжения трудового договора с указанными лицами. В работе приводятся мнения ученых по каждому вопросу и пути решения, предлагаемые ими.

Ключевые слова: правовой статус несовершеннолетнего работника, труд несовершеннолетних.

Some problems of legal regulation of minors' labor in the Russian Federation

Demenkov Vladimir Aleksandrovich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: vladimir.demenkov88@gmail.com

Sapozhnikova Nadezhda Ivanovna (research advisor)
Candidate of Law, assistant professor, Department of Land, Labor and Environmental Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: sapozhnikova61@mail.ru

Abstract

The author examines the problem of employment of minors in the Russian Federation. The main source of labor law, the Labor Code of the Russian Federation, is being investigated. The analysis of the legal status of this category of workers is carried out, on the basis of which a number of existing problems are identified. These include, in particular, the problem of discrimination against minors on the basis of age when hiring, the presence of a large array of legal documents that complicate the employment of persons under the age of 18, as well as the increased material costs of the employer when hiring minors and the difficulty of terminating an employment contract. with the specified persons. The work contains the opinions of scientists on each issue and the solutions proposed by them.

Key words: legal status of a minor employee, work of minors.

Трудоустройство подростков является одной из наиболее острых проблем в современной России, т. к. все больше и больше лиц, относящихся к данной категории граждан, выражают желание трудиться, иметь самостоятельный заработок и распоряжаться им. Однако несовершеннолетним порой бывает сложно трудоустроиться, даже если брать во внимание тот факт, что трудовые права лиц в возрасте до 18 лет га-

рантируются и охраняются действующим законодательством. Так, ст. 37 Конституции Российской Федерации [1] закрепляет положения, согласно которым абсолютно каждый обладает правом на труд, свободой выбора рода деятельности и профессии, а также правом на свободное распоряжение своими способностями к данной деятельности. Но на практике дело обстоит немного иначе. В случае возникновения перед работодателем ситуации, когда перед ним будет стоять выбор о принятии на работу совершеннолетнего работника и работника, не достигшего возраста 18 лет, то практически во всех случаях работодатель выберет совершеннолетнего кандидата. Очевидно, что здесь имеет место дискриминация по возрастному критерию.

Нормы международного права, распространяющие свое действие на правоотношения в сфере труда, имеют прямое воздействие на формирование и развитие отечественного законодательства о труде, которое производится следующими способами: непосредственное действие ратифицированных международных актов; формирование вновь принимаемых нормативных актов либо тех, в которые вносятся изменения с учетом положений международных норм в тексте нормативных правовых актов; реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов путем формирования соответствующих актов законодательства конкретного государства [2, с. 49].

Обратимся к основному источнику трудового права - Трудовому кодексу Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) [3]. Ст. 3 ТК РФ носит название «Запрещение дискриминации в сфере труда» и определяет положения, в соответствии с которыми любая дискриминация, в т. ч. и возрастная, не допускается. Из этого следует вывод о том, что категория несовершеннолетних работников обладает всеми правами, свойственными совершеннолетним трудящимся. Данные права определены в ст. 21 ТК РФ.

Однако поскольку категория несовершеннолетних граждан является специфической ввиду особенностей их психического и физического развития, законодатель установил особый перечень гарантий, которые

смогли бы оградить этих лиц от различных проблем. Если брать за основу данные гарантии, то можно определить сущность трудовой деятельности лиц в возрасте до 18 лет, которая заключается в следующем:

- 1) привлечение несовершеннолетнего работника к сверхурочным работам не допускается (ст. 268 ТК РФ);
- 2) время трудовой деятельности работников в возрасте от 16 до 18 лет не должно превышать 35 часов в неделю, а для лиц, не достигших возраста 16 лет, - 24 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- 3) запрещен труд несовершеннолетних на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (перечень конкретных видов деятельности обозначен в Постановлении Правительства Российской Федерации 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] (ст. 265 ТК РФ));
- 4) при приеме на работу лица в возрасте до 18 лет подлежат прохождению обязательных медицинских осмотров, которые носят ежегодный характер, при этом медосмотры оплачиваются за счет работодателя (ст. 266 ТК РФ);
- 5) предусмотрен особый порядок расторжения трудового договора с данной категорией лиц: в случае если причиной расторжения трудового договора является инициатива работодателя, требуется согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);
- 6) несовершеннолетние работники обладают правом получения в удобное для них время ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого на 3 календарных дня больше отпуска, предоставляемого по общим правилам, т. е. составляет 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

7) исходя из общего правила, трудовой договор может быть заключен с лицом, которое достигло шестнадцатилетнего возраста.

Предлагаем обозначить существующие на практике проблемы.

Одна из главных проблем - дискриминация несовершеннолетних по возрастному признаку при приеме на работу.

Как уже было сказано выше, совершеннолетнему лицу гораздо проще трудоустроиться, чем несовершеннолетнему. Связано это с тем, что работодателю невыгодно принимать в трудовой коллектив работника, опыт работы у которого невелик, а в большинстве случаев и вовсе отсутствует. В такой ситуации подростка придется обучать ввиду отсутствия у него практических знаний. Более того, работодатель обязан учесть все гарантии, которыми обладает несовершеннолетний при трудоустройстве, что почти всегда влечет дополнительные материальные затраты.

Стоит учесть то, что со временем абсолютно каждый трудовой коллектив необходимо обновлять - на смену должны приходиться молодые специалисты. Однако если этого происходить не будет, число специалистов начнет резко уменьшаться. Именно поэтому роль труда молодого поколения, а в частности несовершеннолетних лиц, недооценена со стороны работодателей.

Многие исследователи данного вопроса склоняются к необходимости законодательного закрепления нормы, которая бы предусматривала квотирование мест для трудоустройства несовершеннолетних. Так, Л. Ф. Хисматулина [5, с. 26] считает нужным определить эту норму в ТК РФ, а также предлагает в ст. 13, 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [6] предусмотреть обязательное квотирование мест для данной категории граждан. Это предложение основывается на том, что законодательство СССР в сфере труда содержало подобную норму [7]. На наш взгляд, следует предусмотреть также меры юридической ответственности за нарушение норм о квотировании рабочих мест для несовершеннолетних.

Еще одна проблема связана с большим массивом правовых документов, усложняющих трудоустройство лиц в возрасте до 18 лет.

По мнению В. Алистрахова, разобраться в тонкостях законодательства в сфере трудоустройства несовершеннолетних работодателю, не прибегая к помощи хорошего юриста, порой очень сложно. Более того, проблемой является и то, что в большинстве случаев если присутствует факт нарушения данного законодательства, то государственные контролирующие органы стремятся наказать именно работодателя [8, с. 47].

Третья проблема обусловлена повышенными материальными затратами работодателя при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет.

Кроме выплаты заработной платы несовершеннолетнему работнику, работодатель также обязан оплачивать из своего кошелька и обязательные ежегодные медицинские осмотры (ст. 266 ТК РФ). В связи с этим многие работодатели отказываются заключать трудовой договор с подростками.

Для решения этой проблемы Л. Ф. Хисматулина предлагает дополнить ст. 266 ТК РФ ч. 2, в которой будет говориться о том, что медицинские осмотры несовершеннолетних лиц обязаны осуществляться за счет средств государственных медицинских учреждений. Данное нововведение снимет бремя оплаты медицинских осмотров работников в возрасте до 18 лет с работодателя.

Следующая проблема связана со сложностями расторжения трудового договора с несовершеннолетними лицами.

Как уже было сказано выше, если расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником происходит по инициативе работодателя, то обязательным требованием будет являться наличие согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. В связи с этим многие работодатели с целью упростить данную процедуру увольняют несовершеннолетнего согласно п. 3 ст. 77 ТК РФ, т. е. по собственному желанию. Безусловно, данные действия работодателя являются незаконными. С целью изменения сложившейся ситуации Л. Ф. Хисматулина предлагает исключить злоупотребления со стороны государственных контролирующих органов при расторжении трудового договора с работником, не

достигшим возраста 18 лет. Необходимо внести изменения в содержание ст. 269 ТК РФ, согласно которым работодатель будет направлять уведомление о расторжении трудового договора с несовершеннолетним в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав. В случае если данными государственными органами будет выявлено нарушение трудового законодательства, они будут обязаны провести контрольную проверку в отношении действий работодателя. Благодаря этому процедура расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником будет в значительной степени облегчена.

Таким образом, можно констатировать факт присутствия различных пробелов в отечественном законодательстве в области регулирования труда несовершеннолетних. Важное значение имеет привлечение внимания общественности к выявленным проблемам. Осуществление предложенных мер позволит сделать труд несовершеннолетних более распространенным. Молодым специалистам, закончившим учебу в учреждениях высшего образования, будет намного проще трудоустроиться, поскольку работодатели будут уже не с таким пренебрежением относиться к новому трудовому поколению.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 01.07.2020. № 31. Ст. 4398.
2. Сапожникова Н. И., Коробицын Д. С. Международно-правовое регулирование труда // Вопросы российского и международного права. 2020. Т. 10. № 10-1. С. 47–53.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1. (Ч. 1).
4. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 // Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.

5. Хисматулина Л. Ф. Проблемы законодательного регулирования трудоустройства несовершеннолетних в РФ // Правопорядок: история, теория, практика. 2017. № 4 (15). С. 24–29.

6. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. № 17.1996. Ст. 1915.

7. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. Ст.1050. (Утратил силу).

8. Алистрахов В. Труд несовершеннолетних в Российской Федерации // Трудовое право. 2013. № 11. С. 47–55.

References

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993) (as amended and supplemented) // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2020. No. 31. Art. 4398.

2. Sapozhnikova N. I., Korobitsyn D. S. International legal regulation of labor // Questions of Russian and international law. 2020. Vol. 10.No. 10-1. Pp. 47–53.

3. Labor Code of the Russian Federation of 12.30.2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. (Part 1).

4. On the approval of the list of heavy work and work with harmful or hazardous working conditions, during which it is prohibited to use the labor of persons under eighteen years of age: Decree of the Government of the Russian Federation of February 25, 2000 No. 163 // Collection of the legislation of the Russian Federation. 2000. No. 10. Art. 1131

5. Khismatulina L. F. Problems of legislative regulation of the employment of minors in the Russian Federation // Law and order: history, theory, practice. 2017. No. 4 (15). Pp. 24–29.

6. On employment of the population in the Russian Federation: Law of the Russian Federation dated 04.19.1991 No. 1032-1 // Collection of the legislation of the Russian Federation. No. 17.1996. Art. 1915

7. Code of Labor Laws of the Russian Federation dated 09.12.1971 // Bulletin of the Supreme Soviet of the RSFSR. 1971. Art. 1050. (Abolished.)

8. Alistrakhov V. Labor of minors in the Russian Federation // Labor law. 2013. No. 11. Pp. 47–55.