

Утегенова Алина Сергеевна, студент 4 курса, ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», г. Саратов, РФ, Защита трудовых прав несовершеннолетних работников

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация

В статье проводится анализ текущего состояния защиты трудовых прав несовершеннолетних работников, а также подробно рассматривается их статус и система гарантий. Актуальность исследования обуславливается с одной стороны кадровым дефицитом и сложной демографической ситуацией, а с другой высокой уязвимостью детей и подростков к нарушениям со стороны работодателя их трудовых прав. На основе изучения основных положений федерального законодательства и научных исследований формулируются выводы о наличии определенных недостатков в механизме правового регулирования и предлагаются основные направления их разрешения.

Annotation

The article analyzes the current state of protection of labor rights of minor workers and examines in detail their legal status and system of guarantees. The relevance of the study is determined, on the one hand, by personnel deficit and a complex demographic situation, and on the other hand, by the high vulnerability of children and adolescents to violations of their labor rights by employers. Based on the study of the main provisions of federal legislation and scientific research, conclusions are drawn about certain deficiencies in the mechanism of legal regulation, and the main directions for their resolution are proposed.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые гарантии, правовой статус несовершеннолетних, трудовые правонарушения, работник, работодатель.

Keywords: labor law, labor guarantees, legal status of minors, labor violations, employee, employer

Современная ситуация в области защиты трудовых прав несовершеннолетних остаётся неоднозначной и требует повышенного внимания со стороны законодателя. Хотя труд несовершеннолетних уже давно перестал быть маргинальным и находится в правовом поле, присутствует систематическое нарушение прав детей. Параллельно некоторые сегменты экономики испытывают существенный кадровый голод, что с одной стороны, побуждает законодателя идти на встречу и снижать требования, предъявляемые к работодателю при найме несовершеннолетнего на работу, а с другой стороны создаёт новые риски для нарушения их прав. Помимо этого, юридическая наука стремится сохранить баланс между реализацией права подростка на труд, потребностями экономики при определённой доле кадрового голода и необходимостью защиты детей от эксплуатации со стороны работодателя и негативного влияния на их развитие. А.А. Бесчастная в своём исследовании, верно указывает, что ограничение вовлеченности детей в трудовую деятельность обусловлено, прежде всего, рисками для здоровья и утратой доступа к образованию [Бесчастная, 2025, с. 2].

Исторически Россия является одним из первых государств, которое урегулировало трудовые отношения с участием несовершеннолетних. При этом в Российской Империи и СССР ребёнок не был самостоятельным субъектом трудового права, в первом случае он являлся объектом родительской власти, а во втором объектом государственной политики. Маленький шаг к признанию за детьми определенной самостоятельной статусности был сделан только с принятием в 1989 г. упомянутой Конвенции ООН о правах ребенка и ратификацией ее Советским Союзом в 1990 г. [Капитонова, 2008, с. 99]. С того момента и по сегодняшний день правовое регулирование в области определения статуса несовершеннолетнего в трудовых правоотношениях определяется ТК РФ и Конституцией РФ.

В ТК РФ зафиксировано, что возрастом заключения трудового договора по общему правилу является 16 лет. Предусмотрен ряд исключений из общего правила: с 15 лет можно заключить договор с несовершеннолетним лицом,

получившим основное общее образование, с 14 лет – с согласия органов опеки и законных представителей родителей для выполнения легкого труда в свободное от занятий время, до 14 лет возможно для ряда профессий, связанных с театром, кинематографом или иной творческой деятельностью.

Не так давно, а именно в 2023 году, были внесены изменения, упрощающие процедуру найма подростков на работу. Было отменено требование о наличии обязательного согласия со стороны органа опеки и попечительства (за исключением сирот) для детей старше 14 лет, также отменили требование о прохождении медицинской комиссии за свой счёт. Можно сказать, что трудовое законодательство стремится к либерализации рынка труда и направлено на увеличение процента занятости молодёжи, учитывая и актуальную демографическую ситуацию. При этом, несовершеннолетние чаще всего занимают именно низкоквалифицированные должности: курьеры, работники сферы общественного питания, официанты, промоутеры и иные подобные вакансии.

Статус несовершеннолетних в трудовом законодательстве предусматривает ряд гарантий, выступающих дополнительными мерами охраны от злоупотреблений со стороны работодателя. К ним относятся: 1) сокращённая продолжительность рабочего времени до 16 лет не более 24 часов: с 16 до 18 лет не более 35 часов. (ст. 92 ТК РФ); 2) запрет на сверхурочную работу, ночную работу, работы в выходные и праздники (ст. 268 ТК РФ); 3) запрет на служебные командировки (268 ТК РФ); 4) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя требуется обязательно согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ); 5) запрещено работодателю устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ); 6) повышенные требования к условиям труда, например запрет работы в опасных и вредных условиях труда (ст. 255 ТК РФ). При этом, даже при наличии таких законодательных мер защиты Агамиров К.В. указывает, что нормативно-правовое обеспечение

защиты трудовых прав несовершеннолетних нуждается в дальнейшей углубленной модернизации [Агамиров, 2020, с. 101].

Существуют некоторые недостатки в механизме правового регулирования. Во-первых, достаточно часто работодателя стремятся избегать официального оформления трудовых правоотношений с юными работниками, так как существует слишком много барьеров и сложностей в трудовом регулировании [Алиева, 2016, с. 127]. Присутствует слишком много ограничений, которые увеличивают издержки по найму такого работника, например оплата медкомиссии.

Во-вторых, недостаточная правовая грамотность родителей и тем более подростков, которые хотят устроиться на работу, ведёт к несоблюдению нанимателями трудовых гарантий. Недобросовестные работодатели могут осуществлять подмену трудового договора гражданско-правовым, трудоустраивать неофициально, отказывать в предоставлении отпусков и оплате больничных листов. А.А. Хазиев исследовав правоприменительную практику описывает следующий случай нарушения трудовых прав. Директор МБОУ СОШ №15 г. Волгодонска, привлечён к административной ответственности за неправильный расчет заработной платы несовершеннолетних работников. При заключении трудовых договоров с несовершеннолетними в возрасте от 14 до 16 лет администрация использовала норму рабочего времени 175 часов в месяц, что соответствует 40-часовой рабочей неделе для взрослых работников, нарушив тем самым требования статьи 92 ТК РФ о сокращенной продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних [Хазиев, 2025, с. 211]. Данный случай подтверждает, что заинтересованностью в нарушении трудовых прав, может выступать даже образовательная организация.

В-третьих, ещё одной проблемой является недостаточный контроль со стороны государственных органов. Несмотря на то, что данная обязанность со стороны государственного органа законодательно регламентирована на практике ресурсов инспекции труда для тотальной проверки работодателей,

особенно различных микропредприятий, использующих труд подростков недостаточно. Особенно ситуация усугубляется в летний сезонный период и свободное от занятий школьников и студентов время.

Таким образом, развернутая система трудовых гарантий для детей и подростков формирует взвешенный подход работодателя к учёту всех особенностей, начиная психофизическими особенностями детского развития и заканчивая учётом баланса между работой и получением обязательного образования. Главный проблемный аспект сегодня – это не проблема неточного правоприменения, а общая тенденция некоторых работодателей к переходу в «теневую занятость». В связи с этим государству необходимо повышать эффективность государственных органов в области контроля за законностью оформления трудовых отношений, а законодателю и дальше развивать трудовой законодательство в направлении баланса в области получения образования и реализации трудовой функции подростком.

Литература

1. А. А. Бесчастная. Детский труд: междисциплинарный дискурс и практика // Журнал исследований социальной политики. – 2025. – Т. 23. – С. 99–116.
2. Капитонова Е. А. История развития правового статуса несовершеннолетних и проблемы его современного регулирования в Конституции РФ // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2008. – С. 96–102.
3. Агамиров К. В. Законодательное регламентирование защиты трудовых прав несовершеннолетних и прогностические направления его совершенствования // Образование и право. – 2020. – С. 98–102.
4. Алиева З. А. Особенности охраны труда несовершеннолетних в России и за рубежом // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. – 2016. – Т. 20. – С. 125–129.

5. Хазиев А. А., Гильмеева Г. Н. Проблемы регулирования труда несовершеннолетних в РФ // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2025. – С. 209–214.

Утегенова А.С. Утегенова Алина Сергеевна, студент, Саратовская государственная юридическая академия, Саратов, Россия, alinautegenova25@gmail.com. Саратов: Саратовская государственная юридическая академия.