

УДК 349.2:347.157.1(470)+(517.3)
DOI 10.18101/978-5-9793-1755-7-68-72

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ И МОНГОЛИИ
(СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)**

© Мурзина Елена Александровна

кандидат юридических наук, доцент,
Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова
Россия, г. Улан-Удэ
elena.murzina.57@mail.ru

В национальном законодательстве большинства государств мира регулирование труда несовершеннолетних лиц, как правило, выделяется в отдельный институт. В статье показан сравнительный анализ отдельных особенностей регулирования труда несовершеннолетних работников трудовым законодательством России и Монголии, дана краткая характеристика гарантий и льгот, установленных для несовершеннолетних работников. Обращено внимание на имеющиеся различия в российском и монгольском трудовом законодательстве в исследуемой сфере.

Ключевые слова: трудовое законодательство России, трудовое законодательство Монголии, труд несовершеннолетних, несовершеннолетние работники.

**LEGAL REGULATION OF JUVENILE LABOR
UNDER THE LEGISLATION OF RUSSIA AND MONGOLIA
(COMPARATIVE ANALYSIS)**

Elena A. Murzina

Cand.Sci (Law), A/Prof
Dorzhi Banzarov Buryat State University
Ulan-Ude, Russia
elena.murzina.57@mail.ru

In many countries the regulation of juvenile labor, as a rule, is assigned to a separate institution. The article provides a comparative analysis of the specifics of juvenile labor regulation under the labor legislation of Russia and Mongolia, a brief description of the guarantees and benefits provided for minors. Attention is paid to the existing differences in Russian and Mongolian labor legislation in the field under study.

Keywords: labor legislation of Russia, labor legislation of Mongolia, juvenile labor, juvenile workers.

Особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие регулирование общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные права. При этом законодателем учитываются основания и порядок установления особенностей регулирования труда [Актуальные, с. 414].

Следует отметить, что правовые нормы трудового законодательства Монголии предельно схожи с нормами российского трудового законодательства, включая и особенности регулирования труда отдельных категорий работников, к каковым отнесены несовершеннолетние в силу особенностей своего физического, интеллектуального и эмоционально-волевого развития.

Социальные проблемы в сфере детства вызывают особый общественный резонанс. Именно поэтому в последние годы в России усилилось внимание ученых, политиков, общественных деятелей, журналистов к проблемам правового положения несовершеннолетних [Дегтярева, 2017, с. 4].

Для воспитания достойных членов социума важно вовлекать несовершеннолетних в сферу трудовых отношений; несовершеннолетние имеют в ней особый правовой статус, специфика которого проявляется в особенностях их правоспособности, трудовых прав и обязанностей, юридической ответственности и гарантий их прав.

Законодательные положения обоих государств: России и Монголии в сфере регулирования труда несовершеннолетних основаны на действующих международно-правовых принципах и нормах. Помимо основных кодифицированных законодательных актов, каковыми являются Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ) и Закон Монголии о труде (далее по тексту Закон о труде), действуют и другие законы, направленные на закрепление прав несовершеннолетних. В частности, в Российской Федерации это — федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ (в ред. от 11.06.2021г.) [Федеральный, 1998], в Монголии — закон Монголии «О правах ребенка» [Закон Монголии, 2016], которые представляют собой основные правовые акты, содержащие концепцию Конвенции ООН [1990] о правах ребенка, и регулируют отношения в сфере защиты прав детей на национальном уровне.

Как правило, особенности правового регулирования труда несовершеннолетних наиболее концентрированно фиксируются в кодифицированных законодательных актах о труде в специальных разделах (главах). Вместе с тем отдельные вопросы могут быть урегулированы и в других статьях названных актов, а также в других нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Так, вопросы возрастного ценза, допускающего возможность заключения трудового договора, согласно действующему российскому трудовому законодательству, закреплены в ст. 63 Трудового кодекса РФ [2001]. Исходя из положений названной правовой нормы, полная трудовая дееспособность наступает с 16 лет. Вместе с тем законодатель допускает исключения из этого общего правила. Так, трудовой договор на выполнение легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, может быть заключен с несовершеннолетним, достигшим возраста 15 лет, получившим основное общее образование, либо оставившим или отчисленным с соблюдением законодательных требований из образовательного учреждения, а также продолжающим получать общее образование в иных формах. Также трудовые отношения для выполнения легкого, не причиняющего вреда здоровью труда могут возникнуть между работодателем и несовершеннолетним, достигшим 14 лет, при соблюдении определенных условий. В частности, для заключения трудового договора с 14-летним несовершеннолетним необходимо согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. В случаях продолжения получения таким несовершеннолетним основного общего образования такой труд может выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы. Законодателем установлены также случаи заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для выполнения работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках. Дополнительное условие для заключения с таким несовершеннолетним трудового договора выражается в обязательном получении письменного согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства. В разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы, а также другие условия, в которых будет выполняться работа. При этом в научной среде имеют место споры по вопросу установления на законодательном уровне нижней границы возраста, с которого несовершеннолетний может вступать в трудовые отношения [Буянова, 2013, с. 26–27].

Почти аналогичные нормы, касающиеся возрастного ценза, закреплены и в Законе Монголии о труде 1999 г. [Трудовой кодекс, 1999]. В соответствии со статьей 109.1

названного Закона лицо, достигшее 16-летнего возраста, вправе заключать трудовой договор. Лицо, достигшее 15 лет, может заключать трудовой договор с согласия родителей или опекуна при соблюдении «Списка работ, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних», утвержденного членом правительства, ведающим вопросами труда (ст. 109.2). С целью предоставления профессиональной ориентации трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14-летнего возраста, с согласия родителей, опекуна и государственного административного органа, ведающего вопросами труда (ст. 109.3). Запрещается применение труда несовершеннолетних на работах, представляющих угрозу для их здоровья и умственного развития (ст. 109.4).

В отличие от ТК РФ, в Законе о труде ничего не говорится о том, могут ли заключаться трудовые договоры с лицами моложе 14 лет. Как отмечалось выше, приведенные законодательные положения по возрастному цензу несовершеннолетних базируются на международно-правовых принципах и нормах [Международный, 1976; Конвенция, 1993].

Особое внимание в ТК РФ и Законе Монголии о труде уделяется вопросам защиты здоровья несовершеннолетних работников. В ст. 69 ТК РФ закреплено, что лица, не достигшие возраста 18 лет, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора. Положения ст. 266 ТК РФ уточняют это общее положение, закрепляя, что лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. При этом в силу части второй названной статьи обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

В свою очередь, монгольский законодатель в ст. 110 Закона о труде закрепил помимо обязательного предварительного медицинского осмотра при приеме на работу несовершеннолетнего требование о медицинском обследовании такого работника до достижения им 18 лет с периодичностью в каждое полугодие. В части второй ст. 92 «Медицинское обследование» закреплена обязанность работодателя отвечать за расходы, необходимые для проведения медицинского обследования.

И Россия, и Монголия уделяют также особое внимание механизму исключения возможности использовать труд не достигших совершеннолетия лиц на тех работах, где не обеспечены безопасные условия труда, с учетом психофизиологических особенностей еще не сформировавшегося в полной мере организма и характера несовершеннолетних.

Так, в ст. 265 ТК РФ установлен перечень работ, на которых запрещается использование труда лиц в возрасте до 18 лет: работы с вредными и опасными условиями труда, подземные работы, а также работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию подростка (игорный бизнес, работа в ночных клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания). В этой же статье закреплён запрет на переноску и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Ограничения по возрасту на заключение трудового договора содержатся и в иных нормах Трудового кодекса РФ: не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ч. 6 ст. 282); работники в возрасте до 18 лет не могут привлекаться к работам вахтовым методом (ст. 298); запрещено заключать трудовой договор с несовершеннолетними, если трудовая функция связана с полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственностью (ч. 1 ст. 244); работником религиозной организации может являться только лицо, достигшее возраста 18 лет (ч. 2 ст. 342).

Кроме того, в ТК РФ закреплены права несовершеннолетних на ежегодный увеличенный основной отпуск; на отказ от командировок, от сверхурочных работ, от работы в вы-

ходные и нерабочие праздничные дни; на сокращенные нормы выработки; на соблюдение особого порядка увольнения по инициативе работодателя.

Вопросы прав несовершеннолетних, включая трудовые, постоянно находятся на повестке дня монгольского законодателя. 4 апреля 2001 г. в Монголии было принято постановление правительства «О создании Национального совета по делам молодежи» №747 [2001], основной функцией которого стала разработка мер по улучшению положения молодежи, в том числе и в сфере труда. В Совет входят представители парламента, министерств и молодежных неправительственных организаций. Кроме того, в Монголии разработана и осуществляется национальная программа действий по искоренению наихудших форм детского труда [Национальная, 2011].

К особенностям правового регулирования труда несовершеннолетних, предусмотренным российским трудовым законодательством, относится также законодательный запрет на установление испытания при приеме на работу несовершеннолетних (ст. 70 ТК РФ). Испытательный срок по своему характеру отнесен законодателем к одному из дополнительных (факультативных) условий трудового договора, который при заключении трудового договора с совершеннолетним работником непосредственно оговаривается между работодателем и кандидатом в работники. В отношении несовершеннолетних сделано исключение в виде запрета установления такого условия трудового договора.

В отличие от Трудового кодекса Российской Федерации, Закон Монголии о труде не содержит отдельных статей, посвященных вопросам испытательного срока. При этом в ст. 23 Закона о труде, посвященной вопросам срока трудового договора, в пункте 23.2.3 указано на то, что с новым работником и практикантом трудовой договор заключается на срок испытания и обучения, в соответствии с установленным работодателем трудовым внутренним распорядком, срок испытания не должен превышать 6 месяцев. В названной статье не уточняется, распространяет ли эта норма свое действие на несовершеннолетних. Таким образом, исходя из буквального толкования данной правовой нормы, следует, что и в отношении несовершеннолетних при приеме на работу в качестве нового работника или практиканта может быть установлен срок испытания, не превышающий 6 месяцев, тем более что в правовых нормах гл. 8 Закона о труде, посвященных регулированию особенностей труда несовершеннолетних, отсутствуют какие-либо упоминания об исключении из общего правила, установленного ст. 23 Закона о труде, касающегося испытательного срока.

Российским законодательством предусмотрены льготы и преимущества несовершеннолетних в области рабочего времени и времени отдыха, особенности оплаты труда несовершеннолетних, поскольку в отношении них предусмотрено сокращенное рабочее время. Законом Монголии о труде также предусмотрено сокращение рабочего времени для несовершеннолетних в зависимости от их возраста (ст. 71).

Небольшой объем статьи позволил сделать только краткий анализ закрепленных в трудовом законодательстве России и Монголии особенностей регулирования труда несовершеннолетних, показывает необходимость дальнейшего теоретического их исследования, которое необходимо внедрять на законодательном уровне в целях устранения существующих проблем.

Источники и литература

1. «О создании Национального совета по делам молодежи» № 747. 4 апреля 2001 г. Улан-Батор, 2001.
2. Закон Монголии «О правах детей» от 05 февраля 2016 года // Государственный бюллетень. Улан-Батор, 2016. № 9.
3. Конвенция о правах ребенка // Сборник международных договоров СССР. Вып. XLVI, 1993.

-
4. Конвенция ООН о правах ребенка от 20.11.1989 г. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990. 518 с.
 5. Международный пакт «О гражданских и политических правах» // Ведомости Верховного Совета СССР, 28.04.1976, № 7, ст. 291.
 6. Национальная программа действий по искоренению наихудших форм детского труда. Постановление Правительства Монголии № 303, 2011 г. // Государственный бюллетень. Улан-Батор. 2011. № 14.
 7. Трудовой кодекс Монголии от 14 мая 1999 г. // Государственный бюллетень. Улан-Батор, 1999. № 25.
 8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22.11.2021 г.).
 9. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (в ред. от 11.06.2021г.) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 03.08.1998, ст. 3802.
 10. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2018. 688 с.
 11. Буянова А. В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: монография. М.: РГ-Пресс, 2013. 112 с.
 12. Дегтярева Л. Н. Теоретико-правовые основы защиты конституционных прав и свобод несовершеннолетних в России: монография. Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2017. 78 с.