

О возрасте, с которого допускается заключение трудового договора в Российской Федерации

© Л.В. ЩУР-ТРУХАНОВИЧ,
директор Центра исследований в сфере экономики и права, к.э.н.

Июль, 2006

Несмотря на записи в трудовых книжках, абсолютное большинство россиян приобщается к труду значительно раньше наступления совершеннолетия.

Первые трудовые уроки и самостоятельные задания детям дают родители. Именно в детстве человек начинает овладевать начальными трудовыми умениями и навыками, необходимыми для обеспечения себя самым необходимым. По мере взросления поручения родителей, членов семьи, воспитателей, учителей усложняются, и в результате их выполнения человек учится планировать и организовывать свой труд, осваивать новую технику и инвентарь, управлять своими сверстниками и подчиняться им, и таким образом накапливает минимально необходимый для вхождения в самостоятельную жизнь практический опыт.

Однако не всегда приобщение к труду преследует воспитательные цели. Из-за изменения экономической обстановки и усиливающегося в связи с этим социального расслоения, ранняя трудовая деятельность, направленная на материальное обеспечение своей семьи, становится все более частым явлением в нашей стране.

Как и во всем мире, в России раньше всех начинают трудиться дети из неимущих, неблагополучных, многодетных семей. Хотя Российская Федерация названа социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, не все провозглашенные в ее Конституции и других основополагающих нормативных актах права и гарантии в действительности могут быть реализованы. Так, гарантированный минимальный размер оплаты труда, установленный во исполнение части 2 статьи 7 Конституции РФ, все еще определяется с учетом возможностей федерального бюджета, а не размера прожиточного минимума трудоспособного человека, как этого требует часть первая статьи 133 Трудового кодекса РФ, и никак не связывается с наличием несовершеннолетних детей в семье. Вместе с тем, прожиточный минимум одного ребенка вполне сопоставим с прожиточным минимумом взрослого человека, и для его обеспечения минимально необходимыми предметами и пищей требуется столько же, сколько и для взрослого человека. Не найдя способы увеличить свои доходы и обеспечить прожиточный минимум для всех членов семьи, одни родители вынуждены согласиться на раннюю трудовую деятельность своих детей, другие в активной или пассивной форме сами способствуют выходу своих детей на работу.

Расставаться с детством, оставлять обучение и выходить на работу дети могут и по другим причинам, лежащим как в плоскости качества образования, так и имеющим иное психологическое объяснение – дети оставляют школу из-за разочарования в образовании, потери мотивации для получения знаний, низкой успеваемости из-за большой загруженности в быту (помощи родителям в домашнем хозяйстве, уходе за младшими братьями и сестрами, больными членами семьи и т.д.), конфликтов со своими сверстниками, педагогическим коллективом, родителями и др. В итоге они могут остаться полностью или функционально неграмотными, навсегда потерять возможность развития общеобразовательных навыков, необходимых для становления личности в обществе и сфере труда, и таким образом перестать быть полезными для государства, превратиться в обузу.

Негативно трудовая деятельность сказывается и на детях, которые не оставили школу, а пытаются совместить ее с учебой – увеличение нагрузки на неокрепший детский организм тормозит физическое развитие ребенка и в будущем неизменно отражается на его трудоспособности.

Благосостояние государства находится в прямой зависимости от того, как оно защищает здоровье своих детей, как обеспечивает их права на образование, нормальное развитие и другие, какие меры предпринимает для подготовки детей к полноценной жизни в обществе, развития у них необходимых качеств и навыков.

Чтобы сохранить и обеспечить свой интеллектуальный, кадровый, репродуктивный и оборонный потенциал, государство должно жестко регламентировать условия привлечения детей к труду. Данное требование выдвинуто ко всем государствам-участникам Конвенции ООН о правах ребенка, в число которых Российская Федерация вошла в 1990 году после ратификации Конвенции постановлением Верховного Совета СССР от 13.06.1990 № 1559-1.

Согласно пункту 1 статьи 32 Конвенции о правах ребенка государства-участники признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой 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 для целей Конвенции ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее. Аналогичная характеристика содержится и в статье 1 основополагающего российского акта по защите интересов детей – Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ

«Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (с изм. на 21.12.2004): в Российской Федерации под ребенком также понимается лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия).

В пункте 2 статьи 32 Конвенции о правах ребенка установлено 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:

- a) устанавливают минимальный возраст или минимальные возрасты для приема на работу;
- b) определяют необходимые требования о продолжительности рабочего дня и условиях труда;
- c) предусматривают соответствующие виды наказания или другие санкции для обеспечения эффективного осуществления настоящей статьи.»

Основываясь на указанных положениях, Российская Федерация определила национальные меры защиты прав и законных интересов детей в сфере занятости, установив в статье 11 Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», что в случае приема на работу детей, достигших возраста 15 лет, им гарантируется вознаграждение за труд, охрана труда, сокращенное рабочее время, отпуск; работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора и другие льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

Порядок обеспечения и предоставления перечисленных гарантий, условия реализации несовершеннолетними своих трудовых прав и прав в области занятости, конкретизированы в соответствующих статьях Трудового кодекса РФ. Однако ключевой гарантией, из которой, по сути, «вырастают» все другие гарантии, является установление минимального возраста для приема на работу.

Возраст от 18 лет и старше

Согласно статье 1 Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138)¹ каждый член Организации, для которого настоящая 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. Обязательной для Российской Федерации указанная Конвенция является с 1979 года – с момента ее ратификации Указом Президиума Верховного Совета СССР от 05.03.1979 № 8955-IX.

Ее положения, как следует из статьи 5, применяются «как минимум к работе в: шахтах и карьерах, обрабатывающей промышленности; строительстве; службах электро-, газо- и водоснабжения; санитарно-технической службе; транспорте, складах и службах связи; а также на плантациях и других сельскохозяйственных предприятиях, производящих продукцию главным образом для коммерческих целей, но исключая семейные или мелкие хозяйства, производящие продукцию для местного потребления и не использующие регулярно наемных трудящихся».

Как уже отмечалось, в российском национальном законодательстве вопрос определения возраста, с которого допускается заключение трудового договора, решен в Трудовом кодексе РФ – в статье 63. В части первой данной статьи установлено, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Таким образом, российский законодатель воспользовался возможностью установить более низкий, чем 18 лет, возраст приема на работу. Однако, поскольку биологически не сформировавшийся организм не достигшего 18 лет человека более уязвим перед воздействием различных физических и химических факторов, чем организм взрослого человека², он должен был предусмотреть механизм исключения возможности использовать труд не достигших совершеннолетия на тех работах, где не обеспечены безопасные условия труда. Своеобразный «фильтр» для применения части первой статьи 63 Трудового кодекса РФ установлен в статье 265 того же Кодекса: в ней определены работы, на которых работодателю запрещено применять труд лиц в возрасте до 18 лет, а, следовательно, трудовые договоры для выполнения указанных работ могут заключаться только лицами, достигшими возраста 18 лет. Основными нормативными правовыми актами, определяющим работы, на которых запрещается применение подростков, не достигших 18 лет, является постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с изм. на 20.06.2001) и постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Следует отметить, что ограничения по возрасту на заключение трудового договора о выполнении трудовой функции в определенных условиях, содержатся непосредственно в Трудовом кодексе РФ:

– согласно части шестой статьи 282 Кодекса не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет;

¹ Далее по тексту – «Конвенция № 138».

² Щур-Труханович Л.В. Организация трудовой деятельности несовершеннолетних работников. – М.: Изд-во «Финпресс», 2006. С. 60.

– в соответствии со статьей 298 Кодекса к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет;

– как следует из части второй статьи 342 Кодекса работником религиозной организации является лицо, достигшее возраста 18 лет, заключившее трудовой договор.

С целью предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на рост, развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние, возраст, с которого может быть заключен трудовой договор для выполнения отдельных работ в отдельных отраслях, повышен с 16-летнего до 18-летнего не только статьей 265 Трудового кодекса РФ, но и рядом федеральных законов, определяющих правовые основы отдельных видов деятельности (см. таблицу 1). В некоторых из них возраст, с которого человек может быть принят на определенные должности, увеличен до 21 года.

Отдельные федеральные законы предусматривают условие о приеме на работу только тех лиц, которые достигли возраста 18 лет и выше, по иным причинам: поскольку у подростков в силу возраста еще нет того социального и профессионального опыта, который необходим для правильного решения производственных и функциональных задач, адекватной оценки окружающей обстановки и своего поведения, прогнозирования последствий тех или иных действий, законодатель ограничил возможность их привлечения к труду в тех областях, где от правильности и качества решения технических, административных и управленческих задач зависит жизнь и здоровье граждан, соблюдение их прав и свобод (см. таблицу 1).

Таблица 1

№ п/п	Минимальный возраст	Трудовая функция (должность, профессия, специальность, работа)	Нормативный правовой акт
1	25 лет	Судья	Конституция РФ (статья 119)
2	25 лет	Мировой судья	Федеральный закон от 17.12.1998 № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» (с изм. на 11.03.2006) (статья 5)
3	21 год	Частный детектив	Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (с изм. на 06.06.2005) (статья 6)
4	20 лет	Судебный пристав	Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах» (с изм. на 22.08.2004) (статья 3)
5	20 лет	Водитель автомобиля, предназначенного для перевозки пассажиров и имеющего, помимо сиденья водителя, более 8 сидячих мест (категория «Д»)	Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (с изм. на 22.08.2004) (статья 25)
6	20 лет	Водитель трамвая	Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (с изм. на 22.08.2004) (статья 25)
7	20 лет	Водитель троллейбуса	Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (с изм. на 22.08.2004) (статья 25)
8	20 лет	Работы с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию	Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (с изм. на 22.08.2004) (статья 2)
9	18 лет	Работник ведомственной охраны	Федеральный закон от 14.04.1999 № 77-ФЗ «О ведомственной охране» (статья 6)
10	18 лет	Охранник	Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (с изм. на 06.06.2005) (статья 11.1)
11	18 лет	Водитель автомобиля, разрешенная максимальная масса которого не превышает 3500 кг и число сидячих мест которых, помимо сиденья водителя не превышает 8 (категория «В»)	Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (с изм. на 22.08.2004) (статья 25)
12	18 лет	Водитель автомобиля, разрешенная максимальная масса которого не превышает 3500 кг, за исключением относящихся к категории «Д» (категория «С»)	Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (с изм. на 22.08.2004) (статья 25)
13	18 лет	Должность государственной гражданской службы	Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (статья 21)

14	18 лет	Должность муниципальной службы	Федеральный закон от 08.01.1998 № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» (с изм. на 25.07.2002) (статья 7)
15	18 лет	Должность в органах милиции	Закон РФ от 18.04.1991 № 1026-1 «О милиции» (с изм. на 08.06.2006) (статья 19)

Ограничения для заключения трудовых договоров о выполнении трудовой функции по определенным должностям, косвенно повышающие возраст старше 18 лет, также устанавливаются через образовательный ценз. Напомним, что замещение отдельных должностей возможно только по достижении гражданином (обучающимся) соответствующего образовательного уровня, установленного федеральным законом или иным нормативным правовым актом. Если условием замещения должности является наличие диплома о среднем или высшем профессиональном образовании, то с учетом того, что для получения такового нужно 2 – 4 года или 4 – 6 лет соответственно, на момент, когда человек может обратиться к работодателю для заключения трудового договора, он уже достигает совершеннолетия.

Однако во всех вышерассмотренных случаях речь идет не о повышении минимального возраста для заключения трудового договора, а о его корректировке в сторону увеличения в зависимости от характера трудовой деятельности и условий труда.

Возраст от 16 лет

Минимальный (в том смысле, в каком он определен в Конвенции № 138) возраст приема на работу, как уже указывалось, составляет 16 лет.

Основополагающей в смысле определения возраста, с которого допускается заключение трудового договора, является часть первой статьи 63 Трудового кодекса РФ, в которой установлено: «Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.» Как видно, отечественный законодатель начал формулировку норм, определяющих возрастную ценз для трудоустройства, не с положения о том, что по общему правилу возраст работника составляет 18 лет (как это сделано в пункте 1 статьи 3 Конвенции № 138), а сразу же с исключения из общего правила – о возможности заключения трудового договора с детьми, достигшими 16 лет. Тем самым, фактически, без каких-либо оговорок в статье 63 Трудового кодекса РФ устанавливается, что минимальный возраст, с которого в Российской Федерации может начинаться трудовая деятельность составляет 16 лет.

К сожалению, в части первой статьи 63 Кодекса не нашло отражения положение, содержащееся в пункте 1 статьи 3 Конвенции № 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. И хотя в действительности права не достигших 18-летия защищены статьей 265 и другими статьями Трудового кодекса РФ, через запрет их привлечения к тем работам, где не могут быть обеспечены безопасные условия труда, тем не менее, представляется, что дополнительный акцент в статье 63 Кодекса на вышеуказанное условие не был бы лишним.

Возраст от 15 лет

Как уже отмечалось, в отдельных случаях потребность в осуществлении трудовой деятельности может возникать в более раннем возрасте. В семьях с низким бюджетом дети вынуждены принимать участие в материальном обеспечении своей семьи и себя лично сразу после получения обязательного в силу части 4 статьи 43 Конституции РФ основного общего образования. Обязательность основного общего образования продиктована заботой государства о будущем: в результате получения образования данного уровня у ребенка должны быть развиты его склонности и определены его интересы и способности к социальному определению³. Основываясь на этом, законодатель допустил в части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими 15 лет, при условии получения ими основного общего образования.

В этой же норме предусмотрено еще одно исключение из общего правила. Различные жизненные обстоятельства вынуждают детей оставлять образовательные учреждения до их окончания. Причиной тому далеко не всегда является тяжелое материальное положение семьи – неблагоприятный социально-психологический климат в семье и школе также отрицательно влияет на успеваемость ребенка, приводит к нарушению коммуникации со сверстниками и другим окружением. Неудовлетворительные оценки, конфликты с одноклассниками и педагогами часто воспринимаются детьми как причины их проблем, а не как последствия отрицательного воздействия других негативных социальных факторов. Стремясь избежать некомфортной для себя среды, дети начинают уклоняться от посещения занятий, общения со своими сверстниками, а впоследствии и вовсе оставляют школу.

По этой причине законодатель в части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ разрешил заключать трудовые договоры с лицами, достигшими 15 лет, не получившими основное общее образование вследствие оставления

³ См. Типовое положение об общеобразовательном учреждении (утверждено постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196 (с изм. на 30.12.2005)).

ими в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения. Для регламентации случаев, когда прекращение обучения считается оставлением общеобразовательного учреждения в норме Трудового кодекса РФ дана ссылка на федеральный закон, каковым в настоящее время является Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-I «Об образовании». Частью первой пункта 6 его статьи 19 установлено, что с согласия родителей (законных представителей) и местного органа управления образованием, обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования. Подтверждением того, что ребенок действительно оставил общеобразовательное учреждение, а не временно уклоняется от учебы (например, в связи с конфликтом с одноклассниками), является соответствующая справка, выдаваемая лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование, общеобразовательным учреждением по правилам, установленным Типовым положением об общеобразовательном учреждении (утверждено постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196).

К сожалению, инициаторами прекращения обучения являются не только дети, но и взрослые. Так, законодательство об образовании предусматривает возможность отчисления ребенка из школы в связи с низкой успеваемостью, уклонением от учебы, агрессивным поведением, пр. Ограничение возможности трудиться для таких лиц только лишь по мотиву не получения основного общего образования неизбежно приводит их к социальной дезадаптации, которая все чаще проявляется в ранней алкоголизации и наркотизации, девиантном и криминальном поведении, пр. Сопоставляя часть вторую статьи 63 Трудового кодекса РФ и положения статьи 19 Закона РФ «Об образовании» нельзя не отметить определенную несогласованность между ними. Если Кодекс в числе обстоятельств, по которым лицо не получило основное общее образование, называет оставление образовательного учреждения, то в указанной статье Закона РФ предусматривается самостоятельное обстоятельство – исключение ребенка из образовательного учреждения. Как быть работодателю, если желание заключить трудовой договор изъявил достигший 15-летнего возраста подросток, исключенный из образовательного учреждения? Вправе ли работодатель принять его на работу?

Если строго руководствоваться частью второй статьи 63 Трудового кодекса РФ, то нет. Однако, руководствуясь пунктом 7 статьи 19 Закона РФ «Об образовании», работодатель может пойти на заключение трудового договора, правда, при определенных условиях.

В соответствии с указанным пунктом по решению органа управления образовательного учреждения за совершенные неоднократно грубые нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение из данного образовательного учреждения обучающегося, достигшего возраста 15 лет. Исключение обучающегося из образовательного учреждения применяется, если меры воспитательного характера не дали результатов и дальнейшее пребывание обучающегося в образовательном учреждении оказывает отрицательное влияние на других обучающихся, нарушает их права и права работников образовательного учреждения, а также нормальное функционирование образовательного учреждения. Решение об исключении обучающегося, не получившего основного общего образования, принимается с учетом мнения его родителей (законных представителей) и с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа опеки и попечительства. Образовательное учреждение обязано незамедлительно проинформировать об исключении обучающегося из образовательного учреждения его родителей (законных представителей) и орган местного самоуправления. Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с органом местного самоуправления и родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, исключенного из образовательного учреждения, в месячный срок принимает меры, обеспечивающие трудоустройство этого несовершеннолетнего и (или) продолжение его обучения в другом образовательном учреждении.

Таким образом, вопрос о приеме на работу исключенного из образовательного учреждения 15-летнего ребенка может решаться через направление его на работу в счет установленной квоты. В этом случае основанием для заключения трудового договора с подростком будет выступать соответствующее направление из органов занятости населения. Иное решение вопроса о заключении трудового договора с исключенным из школы подростком в условиях текущего правового регулирования может быть признано неправомерным, поскольку формально не вписывается в часть вторую статьи 63 Трудового кодекса РФ.

Между указанными нормами (частью второй статьи 63 ТК РФ и пунктом 7 статьи 19 Закона РФ «Об образовании») с момента принятия Трудового кодекса РФ и вплоть до 01.04.2006 существовало расхождение: минимальный возраст, при котором ребенок, не получивший основного общего образования, может быть принят на работу, в Кодексе определен 15-ю годами, а возраст, в котором подросток может быть исключен из образовательного учреждения, обозначался в Законе РФ 14-ю годами. Последнее положение находилось в противоречии и с международным нормативным правовым актом: согласно пункту 3 статьи 2 вышеупомянутой Конвенции № 138 минимальный возраст, определяемый государством в пределах своей территории и на транспортных средствах, зарегистрированных на его территории, не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже 15 лет.

Данная коллизия была устранена только в текущем году – с принятием Федерального закона от 16.03.2006 № 42-ФЗ «О внесении изменений в статью 19 Закона Российской Федерации «Об образовании», вступившего в

силу 01.04.2006. Он изменил возраст, с которого допускается исключение ребенка из образовательного учреждения с 14 на 15 лет.

Однако редактированием только статьи 19 Закона РФ не решить проблему с трудоустройством детей, исключенных из образовательного учреждения – требуется еще и изменение части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ: она должна быть дополнена положением о том, что трудовой договор с 15-летними подростками может заключаться и в случае исключения из общеобразовательного учреждения.

При подготовке проекта федерального закона № 329663-3 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», законодатель сосредоточил внимание на другом недостатке части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ и обусловил возможность заключения трудового договора с 15-летним ребенком характером выполняемой трудовой функции: согласно дополнению трудовой договор с детьми указанного возраста может быть заключен только для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Указанное дополнение приводит нормы статьи 63 Трудового кодекса РФ в соответствие положениям Конвенции № 138.

Еще одно уточнение касается формы обучения. Часть вторая статьи 63 Трудового кодекса РФ дополняется положением о том, что трудовой договор также может заключаться и в том случае, когда ребенок достиг 15-летнего возраста, но еще не получил основное общее образование, однако же, например, перешел на заочную форму обучения. Как следует из пункта 11 Типового положения об общеобразовательном учреждении с учетом потребностей и возможностей личности общеобразовательные программы в общеобразовательном учреждении осваиваются в очной, очно-заочной (вечерней), заочной формах и в форме экстерната. Для того, чтобы предоставить возможность детям, пытающимся одновременно получить образование и внести трудовой вклад в обеспечение семьи, осуществлять трудовую деятельность, и было сделано указанное дополнение.

Возраст от 14 лет

Согласно пункту 1 статьи 7 Конвенции № 138 «национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для легкой работы, которая:

- а) не кажется вредной для их здоровья или развития; и
- б) не приносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки их или способности воспользоваться полученным обучением».

Чтобы ребенок мог помогать родителям своим трудом в свободное от учебы время, отечественный законодатель предусмотрел исключение из правила о возможности осуществления трудовой деятельности до наступления 16-летнего возраста.

Согласно части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Прежде всего, отметим некоторые юридико-технические неточности приведенной нормы. Согласно статьям 28 (пункт 1) и 32 (пункт 1) Гражданского кодекса РФ опека устанавливается над малолетними, не достигшими возраста до 14 лет; представители малолетних подопечных именуются опекунами. В свою очередь, попечительство в соответствии со статьей 33 (пункт 1) того же Кодекса устанавливается над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет; представители таких подопечных именуются попечителями. Исходя из того, что часть третья статьи 63 Трудового кодекса РФ ориентирована на несовершеннолетних лиц, достигших 14 лет, в качестве их представительниц должны указываться только попечители.

Также нуждается в уточнении характеристика волевого решения органа опеки и попечительства: если условием для совершения несовершеннолетним отдельных действий является родителей или попечителей, то орган опеки и попечительства выражает свое решение в санкционировании, то есть разрешении указанных действий. Поэтому более правильно было бы указать в части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ, что привлечение 14-летних учащихся к труду возможно «по разрешению» или «с разрешения» органа опеки и попечительства. Впрочем, юридическая стилистика в данном случае, особой роли не играет, поскольку не затрудняет применение данной нормы на практике.

Более значимыми являются другие юридико-технические неточности. В частности, как следует из вышеизложенного положения, для того, чтобы 14-летний подросток с учетом указанных условий мог быть принят на работу, требуется согласие одного из родителей (попечителей). Отсюда можно сделать вывод, что согласие второго родителя (попечителя) не обязательно и его отсутствие не является препятствием для заключения трудового договора между работодателем и 14-летним ребенком.

Однако указанное положение не совсем согласуется с нормами семейного права. В частности, статьей 61 (пункт 1) Семейного кодекса РФ установлено, что родители имеют равные права и несут равные обязанности в отношении своих детей (родительские права). Все вопросы, касающиеся воспитания детей и образования детей решаются родителями по их взаимному согласию, исходя из интересов детей и с учетом мнения детей (пункт 2

статьи 65 СК РФ). Родитель, проживающий отдельно от ребенка, имеет такое же право, как и родитель, проживающий вместе с ребенком на участие в воспитании и решении вопросов получения ребенком образования родитель (пункт 1 статьи 66 СК РФ). В случае разногласий между ними оба родителя или один из них вправе обратиться за разрешением этих разногласий в орган опеки и попечительства или в суд (пункт 2 статьи 65 СК РФ), которые, выслушав позиции обеих сторон, принимают решение исходя из интересов ребенка.

В связи с вышеизложенным, закрепление в части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ положения о достаточности заявления только одного из родителей представляется не совсем верным, и при конфликте между родителями ребенка при решении вопроса о возможности его трудовой деятельности вполне может быть поставлен вопрос о соответствии данного положения статье 38 Конституции РФ.

Свое согласие родитель на заключение трудового договора с ребенком, достигшим 14 лет, и обучающимся в образовательном учреждении, на выполнение в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и нарушающего процесса обучения, как правило, излагает в письменном заявлении. Поскольку нормы части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ ориентированы на основного ее правоприменителя – работодателя, то указанное заявление должно адресоваться конкретному работодателю, а не органу опеки и попечительства.

Так как статья 63 Кодекса не определяет форму выражения родителями (попечителями) своего согласия на заключение трудового договора, то на практике оно нередко излагается непосредственно в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника.

Согласие органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения труда в свободное от учебы время, оформляется в порядке, установленном законодательными и нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность органов опеки и попечительства. Основанием для его дачи может являться заявление родителя (попечителя) ребенка с просьбой дать согласие на заключение трудового договора между конкретным работодателем и ребенком или же непосредственное обращение работодателя. Следует отметить, что органы опеки и попечительства, в большинстве случаев требуют чтобы с просьбой о даче разрешения на заключение трудового договора обращался именно работодатель. Такое требование представляется справедливым, поскольку разрешение на совершение определенных действий дается (адресуется) тому субъекту, который запрашивает его.

Решение по заявлению родителя (попечителя) несовершеннолетнего должно быть принято органом опеки и попечительства в сроки, определенные положением об организации документооборота в органе опеки и попечительства. Если такового нет, то сроки подготовки решения определяются в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления или субъекта Российской Федерации о порядке и сроках рассмотрения обращений граждан (например, в Новгородской области – в соответствии с Областным законом Новгородской области от 05.08.2005 № 531-О «О порядке и сроках рассмотрения обращений граждан в органы местного самоуправления Новгородской области»), а с 02.11.2006 – в соответствии с новым Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

Разрешение на заключение трудового договора оформляется по правилам делопроизводства, принятым в органе опеки и попечительства – в основном, в виде распоряжения. В нем обязательно должно содержаться указание на трудовую функцию, которую планируется поручить 14-летнему подростку. Кроме того, в разрешении органа опеки и попечительства может быть определена максимальная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего. Впрочем, это не обязательно, поскольку работодатель итак должен следовать нормам статей 92 и 94 Трудового кодекса РФ, а орган опеки и попечительства располагает возможностями контролировать выполнение работодателем условий трудового договора через взаимодействие с комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ прямо не сказано, что заключение трудового договора возможно только при согласии родителя (попечителя) несовершеннолетнего и разрешении органа опеки и попечительства на трудоустройство работника к конкретному работодателю. Однако, как представляется, законодатель руководствовался именно этими соображениями – только на основании предварительной информации полученной от конкретного работодателя о характере предстоящей работы родитель (попечитель) и орган опеки и попечительства могут сделать вывод о том, является ли работа легкой и не нарушает ли она процесс обучения, а также есть ли риск причинения этой работой вреда здоровью подростка.

Следует отметить, что критерии «легкости» труда в Трудовом кодексе РФ не определены, поэтому выводы о том, какая работа может считаться «легкой», органы опеки и попечительства вынуждены делать на основании общей характеристики, данной в статье 7 Конвенции № 138 понятию «легкая работа» – это работа, которая:

а) не кажется вредной для их здоровья или развития; и

б) не приносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки их или способности воспользоваться полученным обучением».

Для решения вопроса о том, является ли работа вредной для здоровья, орган опеки и попечительства должен располагать информацией о трудовой функции, выполнение которой планируется поручить подростку. Первое, что ему следует проверить, это не включена ли эта работа в соответствующие перечни тяжелых работ и работ с вред-

ными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, а также, не установлены ли возрастные ограничения на выполнение этой работы специальными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Второе – это, в каком режиме несовершеннолетний работник будет выполнять порученную работу. И, наконец, третье, – позволяет ли подростку здоровье выполнять обязанности, входящие в содержание трудовой функции.

Для правильного разрешения этих задач орган опеки и попечительства вправе запросить у работодателя проект трудового договора, который планируется заключить с подростком. И хотя каждое дополнительное требование, выдвигаемое родителем (попечителем) 14-летнего ученика или органом опеки и попечительства, пропорционально уменьшает желание работодателя обременять себя трудовыми отношениями с подростками вообще, полагаем, что и представители ребенка, и орган опеки и попечительства должны проявить принципиальность для того, чтобы интересы ребенка были соблюдены.

Подводя итог вышесказанному, выделим условия приема на работу детей, достигших возраста 14 лет:

- 1) подросток должен обучаться в школе;
- 2) работа, для выполнения которой привлекается подросток, должна быть легкой, не причиняющей вреда его здоровью;
- 3) работа должна выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;
- 4) родители (попечители) ребенка и орган опеки и попечительства должен дать согласие на заключение трудового договора с подростком.

Возраст до 14 лет

Статья 63 Трудового кодекса РФ содержит еще одну норму, определяющую порядок использования труда несовершеннолетних. В ней речь идет об особой их категории – малолетних, к которым, как уже отмечалось выше, относятся дети в возрасте до 14 лет. Использование труда детей данной возрастной группы возможно только в строго определенных отраслях деятельности: согласно статье 8 Конвенции № 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 выступлениях.

Поскольку создать сценические и кинематографические образы героев-детей невозможно без самих детей, а участие в постановках и выступлениях является тяжелым трудом (как с физической, так и эмоциональной точек зрения), законодатель должен был найти «золотую» середину: не ограничивая развитие искусства одновременно надежно защитить права детей, участвующих в создании и (или) исполнении произведений.

По состоянию на 01.07.2006 эта задача была решена только частично. Согласно части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В данной норме законодатель ограничился общим описанием условий, при которых использование труда малолетних детей будет считаться законным:

- 1) труд детей будет использоваться строго в:
 - а) организациях кинематографии;
 - б) театрах;
 - в) театральных организациях;
 - г) концертных организациях;
 - д) цирках.

Это означает, что никакие другие организации, не относящиеся к указанным в перечне, например, модельные и рекламные агентства, не вправе привлекать малолетних детей к демонстрации одежды, проведению рекламных кампаний и т.д.;

- 2) трудовая функция заключается исключительно в создании и (или) исполнении произведений. Никакое иное использование навыков и способностей малолетних детей в указанных выше организациях (например, в качестве младшего обслуживающего или технического персонала) не допускается;

- 3) выполнение трудовой функции не причиняет ущерба здоровью и нравственному развитию;
- 4) на использование труда ребенка согласие дал один из родителей (законных представителей);
- 5) использование труда ребенка санкционировано органом опеки и попечительства.

К сожалению, законодатель не предусмотрел конкретные критерии определения безопасности актерского труда для здоровья ребенка и его нравственного развития.

Родители (законные представители) в силу различных причин и факторов могут недооценить опасности, которые грозят юному актеру на съемочной, театральной или концертной площадке, и, поддавшись уговорам ребенка или, руководствуясь финансовыми соображениями, согласиться на использование труда своего ребенка в условиях повышенного риска получения физических травм (в результате выполнения различных трюков, акробатических и гимнастических номеров, длительного воздействия специального освещения, использования театрального и концертного грима, пр.) и эмоциональных потрясений (в результате повышенных психологических нагрузок при со-

здании и адаптации к роли, осознания содержания воплощаемых образов и т.д.). Для разумного ограничения стремления родителей (законных представителей) ребенка сделать из него звезду театра или кино, не взвизывая на последствия для здоровья и нравственного развития, законодатель включил в процедуру принятия решения об использовании труда малолетних детей орган опеки и попечительства. Его роль заключается в оценке условий использования труда ребенка и даче заключения о возможности привлечения малолетнего к созданию и (или) исполнению произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства.

Однако, не располагая критериями определения опасности такой специфической трудовой деятельности для ребенка, орган опеки и попечительства не в состоянии правильно решить эту задачу. Для оценки риска причинения вреда физическому здоровью ребенка, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя все необходимые технические и иные документы, по которым можно установить условия труда малолетнего актера или артиста, например, 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 т.д. Получить необходимую информацию также можно из сценария фильма, например, о том, предусмотрены ли в отдельных эпизодах контакты детей с дикими животными, выполнение трюков без каскадеров и пр. Вывод о том, что работа для малолетнего работника безопасна, можно сделать только после сопоставления информации о предстоящей работе с результатами медицинского освидетельствования ребенка. При малейшем сомнении в том, что мер, предпринятых будущим работодателем, недостаточно для обеспечения безопасности здоровья ребенка, орган опеки и попечительства вправе выдвинуть условие об обязательности дополнительного страхования здоровья ребенка будущим работодателем.

Несколько сложнее установить, какое воздействие участие в создании и (или) исполнении произведений театрального, концертного и циркового, и в особенности, кинематографического искусства оказывает на нравственность ребенка.

Международная организация труда уже не первый год выражает обеспокоенность по поводу использования детского труда при создании произведений кинематографии и театральных постановок. Для исключения неблагоприятного воздействия на юных актеров сцен насилия, в которых им приходится принимать участие, она призывает все страны принять соответствующие меры, которые смогут оградить ребенка от опасностей данной профессии. Российские законодатели до настоящего времени не выработали адекватных механизмов защиты психологического здоровья несовершеннолетних актеров и артистов – участие в постановке спектаклей или съемке фильмов не включено ни в перечень работ, которые могут причинить вред нравственному развитию работников до 18 лет (часть первая статьи 265 ТК РФ), ни в Перечень тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163. По этой причине сотрудники органов опеки и попечительства выводы о «вредности» участия малолетнего ребенка в создании и (или) исполнении произведений кинематографии для его нравственного развития основывают на собственных представлениях о нравственности.

Здесь представляется уместным сослаться на обоснование необходимости запрета показа по телевидению сцен убийства и насилия, данное депутатами Государственной Думы РФ в пояснительной записке к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 4 Закона Российской Федерации «О средствах массовой информации» (№ 45893-4, принят Государственной Думой РФ в первом чтении 10.11.2004): «До четырнадцати лет мыслительные способности детей еще недостаточно развиты для того, чтобы до конца понимать, что та или иная ситуация гипотетична. Даже если специально обратить внимание ребенка на то, что телевизионные герои всего лишь разыгрывают насилие, он будет помнить об этом недолго. Если напомнить ребенку о ситуации уже через пять – десять минут, его эмоциональная реакция на фильм будет такой же, как реакция на документальные кадры. Пока мыслительные способности не достигли определенного уровня, для ребенка реально все, что ему кажется реальным. Сцены насилия и подлости на телеэкране в некоторой степени притупляют способность детей развивать в себе здоровую невинность, умиротворенность и чувствительность. Очевидно, что картины реального насилия на экране пробуждают агрессивные тенденции в детях». Что же тогда говорить о детях, которые воплощают образы отрицательных героев или подвергаются их влиянию? Кто может сказать, какое влияние окажет на психику малолетнего актера многочисленное повторение им самим по отношению к другим героям или же взрослыми актерами по отношению к нему сцен насилия? Не будут ли модели поведения, выработанные в результате многочисленных дублей, ежедневных спектаклей перенесены в реальную жизнь ребенка?

Полагаем, что в условиях стремительного развития отечественной киноиндустрии и все большего вовлечения детей в создание кинематографических произведений Минкультуры России совместно с Минздравсоцразвития России должны озаботиться вопросом использования труда малолетних работников более серьезно, и не только выработать рекомендации для органов опеки и попечительства по выдаче разрешений на привлечение детей к участию в создании и (или) исполнении кинематографических произведений, но и, возможно, обязать организации киноиндустрии обеспечивать детей качественной психологической помощью как в процессе съемок (постановки), так и по их окончании. Кроме того, если интересы возрастной группы до 14 лет, пусть и в недостаточной степени, но все же могут быть защищены органом опеки и попечительства, то труд актеров и артистов в возрасте от 14 до 18 лет вообще остается бесконтрольным – орган опеки и попечительства не может препятствовать использованию их труда при создании произведений, предусматривающих сцены насилия. Представляется, что и этому вопросу

отечественный законодатель должен уделить соответствующее внимание. Пока же он учитывает особенности труда несовершеннолетних актеров и артистов в несколько специфической форме, разрешая привлекать несовершеннолетних работников организаций кинематографии и театров, концертов и цирков к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных – сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни, и даже направлять в служебные командировки.

Как представляется, действующая редакция части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ нуждается в дополнении условием о том, что участие малолетних детей в создании и (или) исполнении произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства не должно причинять ущерб посещаемости школы и освоению образовательной программы.

Интересы малолетних актеров и артистов также должны быть защищены требованием к разрешениям, выдаваемым органами опеки и попечительства. Обратим внимание, что согласно пункту 2 статьи 8 Конвенции № 138 в выдаваемом компетентным органом разрешении на прием на работу для такой цели, как участие в художественных выступлениях, должны ограничиваться продолжительность рабочего времени и устанавливаться условия, в которых может выполняться такая работа. Аналогичное положение появится в части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ только после введения в действие названного ранее федерального закона: «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»: «В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться предполагаемая работа».

Возложение на орган опеки и попечительства обязанности указывать в разрешении условия использования труда малолетнего работника означает, что указанный орган вправе затребовать от будущего работодателя все необходимые ему документы и после консультаций с учреждениями здравоохранения определить для данного работника максимально допустимую продолжительность ежедневной работы и иные условия труда, которые должен обеспечить работодатель. При невыполнении последним таких условий орган опеки и попечительства вправе обратиться в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних для решения вопроса о прекращении трудовых отношений с малолетним работником и совместного принятия мер по привлечению представителей работодателя к административной ответственности.

В разрешении органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицом, не достигшим 14 лет, должно указываться наименование организации-работодателя, которой разрешается заключить трудовой договор с ребенком для участия в создании и (или) исполнении произведения кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства, наименование и краткая характеристика этого произведения (согласно документам работодателя), а также условия использования труда ребенка (в частности, продолжительность рабочего времени для него в течение дня, запреты на съемки в ночное время и т.д.).

Необходимо напомнить, что помимо надлежаще оформленного разрешения органа опеки и попечительства работодателю для заключения трудового договора с не достигшим 14-летия ребенком на условиях части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ требуется письменное согласие одного из его родителей (законных представителей).

Заметим также, что часть четвертая статьи 63 Кодекса все еще нуждается в уточнении способа восполнения дееспособности несовершеннолетних – поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 32 Гражданского кодекса РФ над малолетними (в возрасте до 14 лет) детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается опека, то в качестве представителей таких детей в части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ должны быть указаны опекуны, а не и опекуны, и попечители.

Печатный источник: «Трудовое право» № 8, 2006