

## **Некоторые вопросы правового статуса несовершеннолетних в области труда и занятости**

Как отметил Президент Республики Узбекистан И.Каримов, «с целью достижения высоких рубежей нами была поднята на принципиально новый уровень задача подготовки кадров нового поколения, воспитанных в духе национальных и общечеловеческих ценностей, способных решать сложные широкомасштабные задачи на пути модернизации страны, строительства современного демократического общества»<sup>1</sup>.

Сегодня Узбекистан стал равноправным членом мирового сообщества, что свидетельствует не только о статусе Республики Узбекистан на мировой арене, но и налагает определенные обязанности, требует постоянного соответствия определенным мировым стандартам. И одними из важнейших стандартов являются стандарты в сфере обеспечения трудовых прав населения. Данный вопрос становится еще более актуальным в связи с тем, что сегодня Узбекистаном четко обозначена его позиция на регулирование трудовых ресурсов.

Международные стандарты в области труда, касающиеся несовершеннолетних, представляют собой комплекс разнообразных предписаний и рекомендаций, составленных различными международными организациями, самыми влиятельными из которых являются МОТ и ООН. Созданный ими комплекс образует взаимосвязанную и постоянно модернизирующуюся систему, регламентирующую практически все сферы трудовой деятельности несовершеннолетних.

Данное положение полностью воспринято отечественным трудовым законодательством, в соответствии с которым установлен ряд специальных гарантий и льгот для молодежи, выделивших ее в число особых субъектов трудовых правоотношений, придавших ей специальный статус. Данный статус позволяет учитывать отсутствие опыта работы, нужду в особой охране здоровья, специальных условиях безопасности труда. Так, например, в числе

---

\* ст.преподаватель ТГЮИ

<sup>1</sup> И. Каримов. «Наша главная цель – неуклонно следовать курсом построения свободного общества и благополучной жизни». Доклад И. Каримова на торжественном собрании, посвященном 15-летию Конституции Республики Узбекистан// «Народное слово», 8 декабря 2007 года. Стр.2.

провозглашенных ООН основных прав человека - комплекс трудовых прав, закрепленных, главным образом, в двух актах: во Всеобщей декларации прав человека и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. В частности, ст. 23 Всеобщей декларации прав человека от 12 декабря 1948 г. закрепляет право каждого человека на труд, на свободный выбор, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. В Пакте об экономических, социальных и культурных правах среди трудовых прав особо выделяются положения, касающиеся труда несовершеннолетних, а именно: дети и подростки должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в областях, вредных для их нравственности и здоровья или опасных для жизни или могущих повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону.

Соответствующие стандарты труда молодежи, содержащиеся в Европейской Социальной Хартии 1961 года (с изменениями 1996 года), включающей ст. 7 «Право детей и подростков на защиту», предусматривают особое положение детей и подростков в сфере трудовых отношений.

Особое место среди организаций, устанавливающих и поддерживающих стандарты осуществления трудовой деятельности молодежи, занимает МОТ. Принятие в ее рамках Конвенций и рекомендаций оказали большое влияние на развитие международного права.

Прежде всего, это Конвенция о минимальном возрасте для принятия детей на различные виды работ, конвенции о минимальном возрасте приема на работу (№ 138, 1973 года), о минимальном возрасте найма детей на работу в сельском хозяйстве (№ 10, 1921 года), на море (№ 112, 1959 года), на непромышленных работах (№ 33, 1932 года, № 60, 1937 года), в промышленности (№ 59, 1937 года), конвенции об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков (№ 124, 1965 года, № 78, 1946 года, № 16, 1921 года) и Конвенция МОТ № 182 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда и т.д.

При этом анализ развития международного права показывает, что организации, занимающиеся защитой прав детей, с каждым годом стремятся к созданию такой правовой системы, когда

использование детского труда будет снижено до минимального уровня.

К снижению использования детского труда последовательно стремится и Республика Узбекистан, в связи с чем необходимо обратить внимание на ряд теоретически важных и практически значимых вопросов.

В частности, юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия; в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т.е. к лицам, достигшим восемнадцатилетнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами и преимуществами.<sup>2</sup> Установленные для них законодательством трудовые льготы направлены, прежде всего, на охрану их физического и нравственно-психического здоровья от существующих производственных вредностей.

По общему правилу, согласно ст. 77 Трудового кодекса Республики Узбекистан прием на работу допускается по достижении работником возраста шестнадцати лет. Вместе с тем Кодекс предусматривает и некоторые исключения, позволяющие снижать минимальный возраст при определенных условиях. Так, прием на работу подростков в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет, а учащихся учебных заведений по достижении ими четырнадцатилетнего возраста допускается лишь с письменного согласия одного из родителей или лица, его заменяющего (опекуна, попечителя).

Предусмотренные Трудовым кодексом требования к возрасту, по достижении которого допускается заключение с работником трудового договора, соответствуют положениям конвенции МОТ. Так, в Конвенции МОТ № 138 1973 года «О минимальном возрасте для приема на работу»<sup>3</sup> (п.3 ст. 2) закреплено, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста

---

<sup>2</sup> Трудовое право. Учебник. Под редакцией профессора О.В. Смирнова. М.: «Проспект», 1999. - с. 60.

<sup>3</sup> Конвенции и рекомендации Международной организации труда. В 2 т. - Женева, Международное бюро труда. 1991, т. 2 - с. 1709.

окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет.<sup>4</sup>

В то же время для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица. Такие договоры обычно заключаются в период летних каникул, но могут иметь место и во время учебного года на условиях неполного рабочего времени.

При этом прием на работу подростков, достигших четырнадцати лет, допускается в целях их подготовки к производительному труду при соблюдении следующих условий:

- лица в этом возрасте должны получать общее среднее образование;

- для их поступления на работу требуется письменное согласие одного из родителей;

- они могут приниматься только для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию;

- прием подростков в этом возрасте допустим лишь на такую работу, которая может выполняться в свободное от учебы время;

- прием на работу в течение учебного года возможен только на условиях неполного рабочего времени.<sup>5</sup>

Также законодательством Узбекистана предусматриваются дополнительные требования в сфере охраны труда несовершеннолетних. Они установлены в целях обеспечения надлежащей охраны здоровья данной категории работников и создания безопасных условий их труда. В то же время охрана здоровья согласно действующему законодательству заключается не только в обеспечении надлежащих условий для полноценного развития, но и в обеспечении нормального нравственного, морального и психического становления. Данные требования в обобщенном виде закреплены в Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу». В целях выполнения этих стандартов в

---

<sup>4</sup> Рекомендация № 146 призывает государства поставить перед собой цель последовательного повышения до 16 лет минимального возраста для приема на работу по найму.

<sup>5</sup> Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовое законодательство Узбекистана в вопросах и ответах. - Т.: «Мир экономики и права», 1998. - с.14.

Республике Узбекистан утвержден перечень работ, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних, где помимо работ с вредными, опасными условиями и подземных работ указываются и работы, выполнение которых может причинять вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних.<sup>6</sup>

Также одной из сторон правового статуса несовершеннолетних являются требования действующего законодательства в области обеспечения:

1) обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя. В частности, все лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра (ст. 239 ТК Республики Узбекистан). В дальнейшем они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру до достижения совершеннолетия;<sup>7</sup>

2) запрета на перенос и передвижение тяжестей, превышающих установленные предельные нормы.<sup>8</sup>

3) сокращенной продолжительности рабочего времени, причем не только недельной нормы, но и дневной, без уменьшения оплаты труда (ст. 243 ТК Республики Узбекистан). В частности, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю, а для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет (учащихся в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, работающих в период каникул) - не более двадцати четырех часов в неделю. Одновременно с этим продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, указанного выше в отношении лиц соответствующего возраста.

4) запрета на привлечение к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни (ст. 245 ТК Республики Узбекистан), а также направление в служебные

---

<sup>6</sup> Постановление от 30 мая 2001 года Министерства труда и социальной защиты населения № 7 и Министерства здравоохранения № 1 (Зарегистрировано МЮ 09.06.1040).

<sup>7</sup> См.: ст. 239 Трудового кодекса Республики Узбекистан. - Также Конвенция № 77 о медицинском освидетельствовании подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности; Конвенция № 78 о медицинском освидетельствовании подростков с целью выяснения их пригодности к труду на промышленных работах.

<sup>8</sup> Санитарные нормы предельно-допустимых нагрузок для подростков при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Главным государственным санитарным врачом Республики Узбекистан 19.03.1996 г. N 0052-96.

командировки. Это ограничение установлено в императивной форме и не может быть отменено по соглашению сторон. Таким образом, даже с согласия несовершеннолетнего его нельзя обязать работать сверхурочно или направить в командировку;

5) представления удлиненных ежегодных оплачиваемых отпусков продолжительностью 30 календарных дней в удобное время. Право на использование отпуска за первый рабочий год не зависит от стажа работы на предприятии - несовершеннолетний может требовать предоставления отпуска до истечения шести месяцев.

Одновременно с вышеуказанными требованиями трудовое законодательство устанавливает дополнительные гарантии для обеспечения занятости подростков. Ведь известно, что молодые люди испытывают большие трудности при трудоустройстве по сравнению с взрослыми, поскольку не имеют ни опыта работы, ни квалификации, ни трудовых навыков. При этом несовершеннолетние наименее желательны для работодателей, так как эта категория работников наделена дополнительными льготами и гарантиями, вызванными их несовершеннолетием, которые работодатели должны предоставлять в соответствии с трудовым законодательством. Поэтому отсутствие государственного вмешательства в процесс трудоустройства молодежи кроет для последней угрозы непредставления работы либо предоставления на условиях, ухудшающих их положение.

Таким образом, на основании проведенного нами сравнительно-правового анализа имплементации международно-правовых стандартов в сфере обеспечения трудовых прав несовершеннолетних, в действующее законодательство Республики Узбекистан о труде можно сделать следующие выводы и рекомендации:

во-первых, действующее трудовое законодательство Республики Узбекистан обеспечивает реализацию общепризнанных стандартов в области труда и занятости несовершеннолетних;

во-вторых, законодательство Республики Узбекистан содержит ряд прогрессивных положений, позволяющих в отдельных аспектах трудового статуса несовершеннолетних даже его улучшить. Например, закрепление повышенной продолжительности оплачиваемого отпуска;

В-третьих, законодательство не только декларирует права несовершеннолетних, но и предусматривает механизм их реализации, в том числе путем проведения государственной политики в области занятости несовершеннолетних.

В то же время нельзя не отметить, что в сфере обеспечения трудовых прав несовершеннолетних в Узбекистане в дальнейшем внимание следует обращать на повышение профессиональной подготовки молодежи, обеспечение не столкновения, а соприкосновения интересов работодателей и несовершеннолетних работников. Видится, что здесь необходимо проводить курс на построение между указанными участниками конструктивного диалога, развивать сотрудничество указанных субъектов, в первую очередь, посредством использования резервов такого правового механизма, как ученичество.