УДК 349.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ЛИЦ МОЛОЖЕ ШЕСТНАДЦАТИ ЛЕТ

IMPROVING THE LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT OF PERSONS UNDER THE AGE OF SIXTEEN

Е. В. Боровая
Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь,
начальник кафедры гражданского и трудового права,
кандидат юридических наук, доцент

Аннотация. *Рассматриваются особенности правового регулирования труда лиц в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, анализируются проблемы, возникающие в процессе их трудоустройства, и предлагаются пути их решения на современном этапе. Обосновывается необходимость внесения ряда изменений и дополнений в акты законодательства о труде, регламентирующие трудовые отношения с лицами в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет.*

Ключевые слова: *трудоустройство, возраст заключения трудового договора, виды работ для несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, форма трудового договора.*

Annotation. *The article examines the specific legal regulations governing the employment of individuals aged fourteen to sixteen, analyzes the challenges arising during their hiring process, and proposes solutions suited to the current context. It substantiates the need to introduce amendments and additions to labor legislation governing employment relationships with individuals in this age group.*

Keywords: *employment, age for concluding an employment contract, types of work for minors aged fourteen to sixteen, form of the employment contract.*

Право на труд является одним из важнейших социально-экономических конституционных прав человека. Несовершеннолетние работники приравниваются в трудовых отношениях к совершеннолетним. Запрещена любая дискриминация, основанная на возрасте, если она не препятствует исполнению соответствующих трудовых обязанностей, не связана с деловыми качествами и не обусловлена спецификой трудовой функции работника. Как верно отмечает Е. В. Чичина, одним из классических и неоспоримых оснований дифференциации в правовом регулировании труда признается возраст работника [1, с. 32].

Безусловно, несовершеннолетние относятся к одной из социально уязвимых категорий работников, которые не могут на равных конкурировать на рынке труда, в связи с отсутствием большого объема знаний и практического опыта, физиологическими и психологическими особенностями, а потому нуждаются в создании системы гарантий, позволяющих им эффективно

реализовать свое право на труд. Важно понимать, что гарантии в трудовых отношениях для работников моложе восемнадцати лет должны учитывать особенности возраста, но не должны носить чрезмерного характера, то есть создавать «гиперопеку» над несовершеннолетними. Вступление в трудовые отношения является важным этапом социализации молодых людей, позволяет им реализовать свои способности и таланты, доказать свою самостоятельность. Вступая в трудовые отношения, несовершеннолетний должен понимать, что он берет на себя ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него в соответствии с трудовым договором обязанностей, но в то же время он защищен от злоупотреблений со стороны нанимателя, его права и законные интересы находятся под надежной защитой государства.

По общему правилу, в Республике Беларусь трудовой договор заключается с лицом, достигшим шестнадцати лет, но при соблюдении ряда условий трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет [2]. Отметим, что, например, в Российской Федерации допускается заключение трудового договора в организациях кинематографии, театрах и концертных организациях, цирках с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию [3, ч. 5 ст. 63], а также занятий профессиональным спортом [3, ч. 5 ст. 348-8]. Трудовой договор в таком случае подписывается родителем (опекуном) ребенка, однако работником признается сам малолетний, лично своим трудом выполняющий трудовую функцию [4, с. 40]. Полагаем, что аналогичные правовые нормы могут быть внесены и в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК), что позволит более эффективно гарантировать права и законные интересы малолетних.

Первым обязательным условием заключения трудового договора с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста, является получение письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей), которое обязательно должно быть выражено в письменной форме. По сложившейся юридической практике в настоящее время согласие дается в простой письменной форме путем подачи родителем (усыновителем (удочерителем), попечителем) отдельного заявления либо проставлением согласительной надписи на трудовом договоре с указанием паспортных данных родителя (усыновителя (удочерителя), попечителя) [5, с. 50].

Согласимся с мнением Т. М. Петоченко, что с учетом важности трудового договора для последующего правового положения несовершеннолетнего работника в трудовых правоотношениях целесообразно закрепить на уровне законодательства о труде обязанность согласования содержания трудового договора не только с несовершеннолетним, но и с законным представителем,

дающим согласие на его заключение [6, с. 212–213]. Вместе с тем считаем, что просто согласования содержания трудового договора будет в рассматриваемой ситуации недостаточно.

Полагаем, что для устранения существующей правовой неопределенности в данном вопросе следует предусмотреть, что трудовой договор с работником в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет подписывается с одной стороны нанимателем, а с другой — самим работником, а также лицом, дающим ему разрешение на осуществление работы. Введение такого правила будет одновременно служить средством более эффективной защиты прав и законных интересов несовершеннолетнего в возрасте до шестнадцати лет, поскольку подписывается каждая страница трудового договора, а соответственно, у родителя (усыновителя (удочерителя), попечителя) будет возможность ознакомиться с содержанием всех условий трудового договора и зафиксировать факт согласия с ними.

Еще одним важным условием заключения трудового договора с работником в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет является то, что он может заключаться только для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не являются вредными для его здоровья и развития, не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования. Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, устанавливается постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 144 (далее — постановление МТСЗ № 144) [7]. Кроме того, в целях обеспечения нормального физического и психического развития несовершеннолетних законодатель ограничивает виды работ, на которых может использоваться труд несовершеннолетних (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 февраля 2025 г. № 12 «О списке работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет» [8]), а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей вручную лицами моложе восемнадцати лет (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную» [9]). Таким образом, виды работ, которые разрешены для несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, одновременно должны находиться в перечне легких видов работ, не входить в перечень запрещенных работ и соответствовать требованиям по подъему и перемещению тяжестей вручную выше предельно допустимых норм.

Вопрос поиска работы для несовершеннолетнего в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет может представлять определенные трудности, особенно в небольших населенных пунктах с напряженной ситуацией на рынке труда, где выбор работы по объективным причинам может быть затруднен, особенно для подростков.

Полагаем, что следует расширять пропагандистскую работу по информированию несовершеннолетних о возможности их трудоустройства в свободное от получения образования время, особенностях заключения трудового договора. Разумеется, что к осуществлению подобного информирования должны привлекаться квалифицированные специалисты. Привлекать к подобной работе учителей средних школ, не имеющих юридического образования, которые могут ответить на вопросы, связанные с возможностью заключения трудового договора с несовершеннолетним, только в самом общем смысле, не целесообразно. Самым логичным, на наш взгляд, было бы привлечение к информированию по вопросам трудоустройства специалистов комитетов (управлений, отделов) по труду, занятости и социальной защите соответствующей административно-территориальной единицы, которые не только разбираются в особенностях приема на работу различных категорий граждан, но и владеют актуальной информацией о рынке вакансий в определенных населенных пунктах. Указанные выше специалисты, например, могут привлекаться для проведения часов информирования в учреждениях общего среднего образования.

О том, что вопросам трудоустройства несовершеннолетних в Республике Беларусь уделяется значительное внимание, свидетельствует тот факт, что перечень легких видов работ для несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет неоднократно дополнялся, а список работ расширялся. Так, например, постановлением Министерства труда и социальной защиты от 21 марта 2025 г. № 18 перечень легких видов работ был увеличен на 6 пунктов (до 23) [10].

Отметим, что изменился сам подход к регламентации легких видов работ: от детального описания конкретной работы к абстрактной формулировке с указанием исключений. Например, если в первой редакции постановления МТСЗ № 144 в 37 пунктах давалось разъяснение конкретных видов работ в сельском и лесном хозяйстве, которые относятся к легким, то последняя редакция содержит всего 2 пункта, которые определяют, что несовершеннолетним в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет разрешены сельскохозяйственные работы по выращиванию и уходу за сельскохозяйственными культурами, цветами, сбору и обработке урожая, не связанные с эксплуатацией оборудования, машин и механизмов, применением ядохимикатов и других средств защиты растений, электромеханического инструмента, подъемом на высоту, при обеспечении

соблюдения установленных норм подъема и перемещения тяжестей вручную; а также работы в лесном хозяйстве и по озеленению городских территорий, не связанные с эксплуатацией оборудования, машин и механизмов, применением ядохимикатов и других средств защиты растений, электромеханического инструмента, подъемом на высоту, при обеспечении соблюдения установленных норм подъема и перемещения тяжестей вручную. Использование общедозволительного типа правового регулирования расширяет возможности для трудоустройства лиц в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет.

Вместе с тем полагаем, что целесообразно продолжить работу по дополнению перечня легких видов работ, что позволит упростить процесс поиска подходящей работы для несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет. Например, несовершеннолетние могут оказывать помощь в обучении игре на музыкальных инструментах (возможно под руководством и контролем взрослого педагога), заниматься проведением экскурсий.

Еще одним важным условием заключения трудового договора с работником моложе восемнадцати лет является тот факт, что работа не должна препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования. Полагаем, что следует закрепить обязанность нанимателя в случае приема на работу несовершеннолетнего работника запросить информацию с места учебы о графике образовательного процесса, чтобы определить, в какое время в учреждении образования каникулы, когда завершаются занятия и т. д., для выбора оптимального режима работы. Введение такой обязанности позволит наилучшим образом гарантировать права несовершеннолетнего на получение образования и реализацию им права на труд.

Предложенные нами изменения будут способствовать более эффективному заключению трудовых договоров с работниками, не достигшими шестнадцати лет. Включение несовершеннолетних в активную трудовую деятельность позволит сформировать социальную ответственность гражданина, ценящего созидательный труд.

---

1. Реализация концепции достойного труда в социально-трудовой сфере Республики Беларусь / А. Г. Апенок [и др.] ; под ред. И. А. Камоцкой, Т. М. Петоченко ; Нац. Центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь. Минск : Колорград, 2023. 400 с. Вернуться к статье

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 дек. 2025 г. № 110-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации

26 дек. 2001 г. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс». Вернуться к статье

4. Карташова Г. Н. Особенности правового регулирования труда лиц в возрасте до 14 лет по законодательству Российской Федерации // Теоретико-прикладные аспекты занятости и эффективной организации труда в современных условиях : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. Минск : Четыре четверти, 2019. С. 37–47. Вернуться к статье

5. Боровая Е. В. Порядок заключения трудового договора с работником моложе 18 лет // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. 2023. № 1. С. 47–52. Вернуться к статье

6. Петоченко Т. М. Отдельные направления совершенствования правового регулирования труда молодежи в Республике Беларусь с учетом межународно-правовых стандартов и зарубежного опыта // Правовые гарантии обеспечения социально-трудовых прав уязвимых категорий работников в Республике Беларусь : сб. науч. ст. / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. Минск : НЦЗПИ, 2025. С. 198–232. Вернуться к статье

7. Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 15 окт. 2010 г. № 144 : в ред. от 21 марта 2025 г. № 18. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

8. О списке работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 7 февр. 2025 г. № 12. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

9. Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную [Электронный ресурс] : постановление М-ва здравоохранения Респ. Беларусь от 13 окт. 2010 г. № 134. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

10. Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 144 [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты от 21 марта 2025 г. № 18. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье