

**Российская трехсторонняя комиссия
по регулированию социально-трудовых отношений**

КООРДИНАТОР

СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119
E-mail: shmakov@fnpr.ru
http://www.fnpr.ru

Тел. (495) 938-73-12
Факс (499) 137-06-94

27.12.2022 № 104-107/4288-134-4054

Ответственному секретарю
Российской трёхсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

Н.В. Жаровой

На № П24-87760РТК от 14.12.2022

Уважаемая Наталия Викторовна!

Профсоюзная сторона Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассмотрела проект федерального закона № 231551-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части вопросов регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет» (далее – Законопроект).

Законопроект предусматривает:

1) отказ от практики получения согласия органов опеки и попечительства при заключении трудового договора с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;

сохранение условия об обязательности получения такого согласия при трудоустройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (*изменение редакции части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ*);

2) установление на федеральном уровне рекомендаций по определению работ, рекомендуемых для применения труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также определения регионального перечня

работ, рекомендуемых для применения труда работников в возрасте до восемнадцати лет (*дополнение статьи 265 Трудового кодекса РФ*);

3) замену результата предварительного обязательного медицинского осмотра несовершеннолетних работников, осуществляемого за счет работодателя, результатами профилактических медицинских осмотров, проведенных не ранее чем за один год до приема на работу;

исключение обязанности работодателя за свой счет проводить дальнейшие ежегодные обязательные медицинские осмотры в случаях, когда несовершеннолетний работает у работодателя больше года (*изменение части второй статьи 266 Трудового кодекса РФ*);

4) заключение трудового договора с лицами, достигшими возраста пятнадцати лет, по результатам диспансерного наблюдения и выданного по его результатам документа о состоянии здоровья при трудоустройстве «для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы» (*дополнение статьи 266 Трудового кодекса РФ новой частью третьей*);

5) запрет на проведение проверки соблюдения работодателями требований трудового законодательства в отношении работников в возрасте до восемнадцати лет на основании заявлений, жалоб и иных сообщений о нарушении трудовых прав, поданных другими лицами, отличными от самого несовершеннолетнего работника и (или) его законного представителя (*изменение части второй статьи 353 Трудового кодекса РФ*).

В качестве основных задач законопроекта в пояснительной записке указаны:

- повышение уровня трудоустройства несовершеннолетних граждан (в частности, в целях профориентации и получения первого заработка);

- снижение затрат работодателя по трудоустройству несовершеннолетних.

Не отрицая важность трудового воспитания для подрастающего поколения и приобщения несовершеннолетних к самостоятельному труду, важно оценивать риски негативного трудового опыта в условиях бесконтрольного использования детского труда.

В рамках соблюдения Конвенции № 138 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу» (далее – Конвенция № 138) Российская Федерация взяла на себя обязательство осуществлять национальную политику, имеющую цель обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков (статья 1 Конвенции № 138).

Минимальный возраст для приема на работу является критерием для определения и регулирования детского труда. Согласно пункту 3 статьи 2 Конвенции № 138 минимальный возраст, определяемый на основе пункта 1 настоящей статьи, **не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет.**

Четырнадцать лет – возраст, о котором идет речь в части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ – является исключением из установленных Трудовым кодексом РФ правил:

- общего: о допустимости заключения трудового договора с шестнадцати лет;

- частного: о допустимости заключения трудового договора с пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и ущерба для освоения образовательной программы.

В данном контексте условие о согласовании трудоустройства четырнадцатилетних с органами опеки и попечительства является охранной мерой, направленной на недопущение произвольного снижения минимального возраста для приема на работу.

Выдаче согласия органа опеки и попечительства должна предшествовать оценка того, насколько планируемая работа в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжена с опасностью для четырнадцатилетних; не препятствует ли образованию в школе.

Оставлять решение вопроса о трудоустройстве четырнадцатилетних лишь на усмотрение только одного из родителей значит допускать ситуации, когда беспринципные взрослые будут пользоваться слабостью и незащищенностью ребенка в своих целях. В Российской Федерации, к сожалению, общий уровень благосостояния семей в целом по стране является невысоким, и значительное количество несовершеннолетних стремится побыстрее получить работу после школы или во время школьных каникул не из-за интереса к профессии или карманных денег, а ради выживания семьи.

Цель предварительного контроля - предотвратить вовлечение детей в наихудшие формы детского труда; обеспечить финансовую поддержку детям, испытывающим наиболее острую нужду, и их семьям.

В Трудовом кодексе РФ может быть определена категория «легкой работы», на которую допускается прием несовершеннолетних, но при обязательном условии установления на федеральном (а не на региональном) уровне перечня работ для применения труда работников в возрасте до восемнадцати лет (см. часть первую статьи 6 Трудового кодекса РФ).

Согласно статье 2 Конвенции № 78 МОТ «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (далее – Конвенция № 78) дети и подростки моложе восемнадцати лет не должны приниматься на работу или работать на непромышленных предприятиях, если в результате тщательного медицинского освидетельствования не будет установлено, что они пригодны для такой работы. Медицинское же освидетельствование в свою очередь должно проводиться квалифицированным врачом и должно быть удостоверено либо медицинским свидетельством, либо отметкой на разрешении о допуске к работе.

То есть трудоустройству несовершеннолетних должно предшествовать не общее диспансерное наблюдение, а специальное медицинское обследование под конкретный вид работы.

Согласно статье 3 Конвенции № 78 ребенок или подросток, работающий по найму, должен находиться под медицинским наблюдением с целью определения его пригодности к работе до тех пор, пока такому ребенку или подростку не исполнится восемнадцать лет, а при длительном использовании на работе ребенка или подростка моложе восемнадцати лет медицинское освидетельствование должно проводиться периодически, не менее одного раза в год.

В связи с изложенным предложение об изменении статьи 266 Трудового кодекса РФ не может быть поддержано как противоречащее акту большей юридической силы.

Ограничение предмета федерального государственного контроля (надзора) в части второй статьи 353 Трудового кодекса РФ несет прямую угрозу обеспечению трудовых прав и свобод несовершеннолетних граждан.

Установление единственного основания для проведения проверок соблюдения работодателями требований трудового законодательства в отношении несовершеннолетних – наличие сообщений самого несовершеннолетнего и (или) его законного представителя – ограничивает право несовершеннолетнего на защиту, в том числе профессиональными союзами, нарушает принцип юридического равенства и справедливости, который не допускает различий в правовом положении лиц, находящихся в одинаковых или сходных ситуациях.

С точки зрения соблюдения трудового законодательства несовершеннолетние относятся к наиболее уязвимым группам работников. Недобросовестные работодатели часто пользуются острым желанием молодых получить свой собственный заработок и определенную финансовую самостоятельность в совокупности с недостаточной правовой грамотностью. Не все совершеннолетние работники могут оценить, насколько полно в отношении них соблюдается трудовое законодательство, и лишь малое количество работников решается сообщить в государственную инспекцию труда о нарушениях под угрозой потери работы и заработка.

Совсем не напрасно в статье 3 Конвенции № 81 МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» отдельно выделена такая задача системы инспекции труда, как обеспечение применения положений законодательства в использовании труда детей и подростков. Статья 9 Конвенции № 138 предусматривает установление обязанности работодателя сообщать в компетентные органы власти о трудоустроенных лицах моложе восемнадцати лет. Статья 7 Конвенции № 78 предусматривает обязанность работодателя хранить и представлять инспекторам по труду либо медицинское удостоверение о пригодности к труду, либо разрешение на работу в подтверждение того, что с медицинской точки зрения нет возражений против использования на производстве.

То есть усиленный контроль соблюдения трудового законодательства при трудоустройстве несовершеннолетних, претензия к которому отражена в пояснительной записке, является необходимой превентивной мерой, обусловленной, в том числе, международными правовыми актами,

являющимися в соответствии с частью 4 статьи 15 Конституции РФ составной частью правовой системы Российской Федерации.

Следует с особым вниманием отнестись к информации, приведенной в пояснительной записке, относительно проведенного порталом HH.ru и проектом «АРТ личность» исследования, выявившего, что 61% работодателей видят сложности при трудоустройстве несовершеннолетних из-за юридических рисков, а 32% по указанной причине не нанимают данную категорию работников.

Как известно, правовые риски прогнозируются там, где существует большая вероятность отклонения от правил, установленных действующими законами, а также возможность прямого или косвенного нарушения правовых норм. Подход, при котором предлагается изменить действующий закон для минимизации правовых рисков в ущерб охраняемым законом общественным интересам, считаем недопустимым.

В целях обеспечения эффективного раннего трудового воспитания усилия субъектов права законодательной инициативы должны быть направлены не на фактическое снижение общего минимального возраста трудоустройства и сокращение издержек работодателей, а на создание правовых и экономических условий для реализации:

- трудовой производственной практики и общественно значимого труда, за которые основную ответственность будут нести школа или учреждение профессионального/технического обучения;
- государственных программ профессиональной подготовки, осуществляемых в основном или полностью на предприятиях;
- государственных программ профессиональной ориентации, направленных на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки.

С учетом изложенного законопроект нуждается в существенной доработке.

Заместитель Координатора
профсоюзной стороны РГК,
заместитель Председателя ФНПР



Н.Н. Кузьмина