

## YOUTH RIGHTS IN LABOR RELATIONS

### ПРАВА МОЛОДЕЖИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

**GOTI ȘAN Maria, studentă, Specialitatea: D**

Academia de Studii Economice din Moldova

Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu Bodoni, 61, [www.ase.md](http://www.ase.md)

e-mail autor: [gotisangotisan@gmail.com](mailto:gotisangotisan@gmail.com)

**Abstract.** *The issues of the job placement of the underage people affect many participants of this process. The underage people's interest in a job is firstly defined as an opportunity to assert themselves and to acquire some independence from their parents earning some money. Usually the vacancies for teenagers are not required high qualification and are not prestigious. But to find even such positions for the underage people sometimes is quite difficult as the employers are not interested in the teenagers' labour because they face some difficulties in the labour organization for such category of citizens. The most advisable thing to motivate the employers who employ the underage people is for example to set up tax benefits.*

**Key words:** *youth, employment of minors, employers, labor legislation, ways of employment of minors, employer, motivation.*

**JEL CLASSIFICATION:** K31 Labor Law

#### ВВЕДЕНИЕ

Современная социально-экономическая ситуация, заставляет задуматься о поиске работы, не только взрослых людей, но и подростков. Заинтересованность несовершеннолетних в труде заключается в первую очередь в возможности самоутвердиться, приобрести хоть и не значительную, но самостоятельность от родителей или опекунов. Многие школьники, студенты часто задают себе вопрос, как можно совместить учебу с работой? Какие права они имеют в трудовых правоотношениях? Что делать если работодатель нарушает права несовершеннолетнего работника? Как правило, незнания ответов на такие вопросы препятствует не только трудовой деятельности, но и способствует ряду различных проблем. Права молодежи в трудовых отношениях, провозглашены и закреплены в Конституции РМ, в Трудовом Кодексе, а так же в иных нормативных актах, которые содержат нормы трудового права. Согласно общему правилу, трудовой договор заключается, обычно с лицами, которые достигли 16 лет, но при выполнении некоторых условий трудового законодательства, трудовой договор можно заключать, с более юными кандидатами.

#### СОДЕРЖАНИЕ

В первую очередь хочу отметить, что в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, а также по другим критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

Несовершеннолетние в возрасте от 15 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей). Можно заключить трудовой договор, и с кандидатами 14 лет, но опять же только с согласия опекунов, родителей, попечителей, и только в том случае, если ребенок будет выполнять работу в свободное от учебы время. Так же важно, что бы, работа не мешала основному процессу обучения и не причиняла вред здоровью ребенка. Заключение трудового договора возможно и до достижения лицом возраста 14 лет. Так, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, допускается заключение

трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Фактически в таком случае трудовой договор заключается не самим малолетним работником, а его родителями. Замечу, в данном случае, нарушается один из главных принципов трудового права - личное заключение трудового договора и выполнение работы личным трудом.

Лица, не достигшие 18 лет, в трудовых отношениях имеют такие же права, как и совершеннолетние, но в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными законодательством. Таким образом, благодаря целому ряду льгот и гарантий, предоставленных трудовым законодательством, прав у несовершеннолетних существенно больше, чем у совершеннолетних работников.

Каждый раз когда, мы устраиваемся на работу, мы слышим об испытательном сроке. Процедура испытания потенциального сотрудника при приеме на работу говорит о вполне законном праве работодателя определить его профессиональные навыки и соответствие его к той или иной должности. Но не для всех категорий работников работодатель может установить испытательный срок, в том числе испытательный срок запрещается в отношении несовершеннолетнего лица, согласно статья 62 ТК РМ.

Сокращенный рабочий день. Для отдельных категорий работников в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий работы и других обстоятельств в соответствии с действующим законодательством и индивидуальным трудовым договором устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Таблица 1. Продолжительность рабочего недели

Работник	Продолжительность сокращенной рабочей недели	
	Если несовершеннолетний не совмещает работу с учебой. (Например, работает во время каникул)	Если несовершеннолетний работает и одновременно совмещает с учебой, получая общее или среднее профессиональное образование
В возрасте до 16 лет	Не более 24 часов	Не более 12 часов
В возрасте от 16 до 18 лет	Не более 35 часов	Не более 17,5 часов

Для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность ежедневной работы не может превышать 5 часов. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов. Так же, согласно статье 103 части 5 ТК РМ, запрещается работать, в ночное время суток.

В соответствии со статьями 113, 115, 116 ТК РМ, несовершеннолетним работникам должен предоставляться оплачиваемый отпуск в удобное для работников время. Продолжительность ежегодного, оплачиваемого отпуска работника составляет 28 календарных дней. Тем, кто не достиг возраста 18 лет, полагаются дополнительных 3 дня. К тому же, в отличие от совершеннолетних работников, несовершеннолетние могут уйти в отпуск в удобное для них время, вне зависимости от графика отпусков работников предприятия. По общему правилу отпуск работнику предоставляется не ранее, чем по истечении 6 месяцев с момента заключения трудового договора. Однако несовершеннолетние работники имеют право на получение досрочного отпуска, но только по заявлению. Хочу отметить, что запрещается заменять ежегодный отпуск несовершеннолетнего денежной компенсацией и отзываться несовершеннолетнего из отпуска. Необходимо помнить, что помимо ежегодного оплачиваемого отпуска работники в возрасте до 18 лет имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска. Для тех, кто совмещает работу и учебу, согласно статье 181 ТК РМ положен дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка.

Согласно статье 253 ТК РМ ребенок, не достигший возраста 18 лет, может быть принят на работу только после обязательного прохождения предварительного медицинского осмотра. Такие медосмотры осуществляются за счёт работодателя.

Одним из обязательных условий труда несовершеннолетних является условие о безопасных и безвредных условиях труда. Согласно статье 255 части (1), части (2), ТК РМ Запрещено применять труд лиц моложе 18 лет на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности. Перечни тяжелых и особо тяжелых работ, а также работ и рабочих мест, с вредными, и особо вредными условиями труда утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами. Так же на основании статьи 256 ТК РМ, запрещается направление в служебную командировку работников в возрасте до 18 лет, за исключением работников театральных и концертных организаций.

С несовершеннолетними не может быть заключен договор о полной материальной ответственности; они не могут занимать должности или выполнять работы, связанные с хранением, обработкой, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. В целях охраны здоровья запрещается работа несовершеннолетних по совместительству.

Принципиально важным фактором труда является заработная плата. В соответствии со ст.152 ТК РМ при повременной оплате труда работникам в возрасте до восемнадцати лет заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности ежедневной работы. Труд работника моложе 18 лет, со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой им работы, то есть за фактически произведенную продукцию. Как закреплено в ТК РМ, работодатель может за счет собственных средств устанавливать доплаты несовершеннолетним. Только я думаю, что диспозитивность этой нормы вряд ли будет мотивировать работодателя доплачивать несовершеннолетним за счет собственных средств.

Увольнение работников в возрасте до 18 лет (за исключением ликвидации), допускается, только с письменного согласия территориального агентства занятости населения с соблюдением общих условий, предусмотренных ТК РМ. Дополнительные льготы для подростков и молодежи могут устанавливаться коллективными договорами и соглашениями, согласно статье 257 ТК РМ.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключении хочу подчеркнуть, что специалисты отдела по трудоустройству несовершеннолетних граждан каждый год сталкиваются с проблемой уменьшения количества работодателей, желающих трудоустроить подростков. Сказываются и повышенная степень ответственности при организации труда несовершеннолетних работников, и обязанность за счет средств работодателя проводить обязательный медицинский осмотр подростков. Помимо этого, все предприятия, где работают несовершеннолетние, подвергаются обязательной проверке со стороны прокуратуры.

Именно поэтому работодатели не заинтересованы в предоставлении рабочих мест для несовершеннолетних. И помимо причин, что я указала выше, еще и потому, что подростки не имеют необходимого уровня образования и достаточной квалификации; подростки не имеют достаточного опыта; подростки еще не умеют принимать самостоятельные решения; для них установлен укороченный рабочий день и отсутствует испытательный срок.

На мой взгляд, для мотивации работодателей, обеспечивающих рабочие места для несовершеннолетних и снижение для них финансовой нагрузки, было бы целесообразным: прохождение обязательного медицинского осмотра подростков осуществлять за счет бюджета государства, а так же думаю было бы не плохо, введение льгот по уплате налогов и сборов для предприятий, представляющих подросткам работу.

## **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:**

1. Конституция Республики Молдова от 27.08.1994.
2. Трудовой Кодекс Республики Молдова от 28-03-2003 КОДЕКС № 154.

3. Территория науки, 2007, №1 Матвеев С.П., Мещерякова Е.И. ОБРАЗОВАНИЕ И ТРУД: ПРАВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ Воронежский институт МВД России.
  4. Балашов К.В. Нормативное регулирование условий занятости несовершеннолетней молодежи в России // Законность и правопорядок в современном обществе. 2012. № 8. С. 199–202.
  5. Международный пакт о гражданских и политических правах: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. № 2200 (XXI) Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
- 

**Coordonator științific: TIGHINEANU Alexandra, dr., conf.univ.**  
Academia de Studii Economice din Moldova  
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, [www.ase.md](http://www.ase.md)  
e-mail: [tighineanu.alexandra.grigore@ase.md](mailto:tighineanu.alexandra.grigore@ase.md)