

ОСОБАЯ ОХРАНА ТРУДОВЫХ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ БЕЛАРУСИ, РОССИИ И ПРАВОВЫХ АКТАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Анатолий Войтик

25 декабря 1998 г. в Москве Президентами Российской Федерации и Республики Беларусь были подписаны Декларация о дальнейшем единении России и Беларуси, Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о равных правах граждан и Соглашение между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о создании равных условий субъектам хозяйствования¹.

Анализ этих важных международно-правовых документов показывает, что два государства намерены объединиться в Союзное государство при сохранении национального суверенитета каждым из этих государств, создать союзные государственные органы и соответствующие наднациональные органы управления.

В Декларации о дальнейшем единении России и Беларуси отмечается, что в социально-гуманитарной сфере будет активно осуществляться сближение социальных стандартов и гарантий трудовой деятельности, пенсионного обеспечения, предоставления льгот, применения норм безопасности труда. Указано также, что государства намерены обеспечить соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права. Реализацию этих положений Декларации Россия и Беларусь будут осуществлять, опираясь на статью 7 Договора между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о равных правах граждан. Согласно этой статье Россия и Беларусь договорились, что "обеспечивают гражданам России и Беларуси равные права на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-правовых гарантий на территории России и Беларуси. Граждане России и Беларуси имеют равные права в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и других вопросах трудовых отношений...".

Таким образом, предстоит согласование единых стандартов и в трудовом законодательстве союза двух государств. Несомненно, что должна осуществляться гармонизация законодательств о труде, должны выработаться механизмы принятия согласованных норм трудового права.

Известно, что законодательства о труде как в России, так и в Беларуси имеют единые истоки — ведь почти 70 лет они базировались на Основах законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. Сегодня оба государства самостоятельно разрабатывают проекты новых трудовых кодексов. Концептуально эти проекты очень близки друг другу. Это обстоятельство позволяет предположить, что в будущем не должно возникать каких-либо затруднений в обеспечении соблюдения прав граждан в социально-трудовой сфере. Вместе с тем, при различных подходах в регулировании социально-трудовых отношений в отдельных областях, предстоит выработать определенный механизм приведения национальных норм к единому стандарту.

Раз уж зашла речь о создании наднациональных

органов, то неизбежно встанет вопрос и о принятии наднациональных правовых актов. Европейский союз уже продемонстрировал эффективность проведения общей социальной политики с помощью принципов верховенства норм права ЕС над нормами национальных законодательств государств—членов Евросоюза. Вероятно, придется тщательно изучать механизмы действия европейского социального права, его правовую природу. До сих пор как в российской, так и в белорусской науке международного права нет единого понятия наднациональности. Дальнейшая интеграция двух государств будет неизбежно выдвигать много проблем для специалистов международного права, экономистов, политологов. Цель настоящей статьи — рассмотреть отдельные правовые нормы, регулирующие охрану трудовых прав несовершеннолетних лиц в отношении минимального возраста приема их на работу в законодательствах Беларуси и России под углом зрения приведения этих норм к единому стандарту, сравнить эти нормы с социальными стандартами международного права и права Европейского союза. Несомненно, защита прав ребенка относится к важнейшим проблемам современного общества, а в условиях затяжного экономического кризиса как в Беларуси, так и в России требуются совместные усилия двух союзных государств для надежного законодательного и экономического обеспечения трудовых прав этой наиболее социально уязвимой категории граждан.

В национальных законодательствах большинства государств мира регулирование труда несовершеннолетних лиц, как правило, выделяется в отдельный институт, нормы которого призваны обеспечить особую охрану и защиту этой категории работников.

Прежде всего, законодатели стремятся защитить физически неокрепший и психически не вполне зрелый организм молодого человека от вредных производственных факторов, опасностей, рисков. Принимается во внимание также то обстоятельство, что подросткам должны создаваться условия для получения определенного уровня образования, профессиональной подготовки, культурного и духовного развития. Эти требования изложены в статье 32 Конвенции о правах ребенка, где записано, что "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"².

В 1959 г. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла Декларацию прав ребенка. Подчеркивая, что "человечество обязано давать ребенку лучшее, что оно имеет", она подтвердила право ребенка пользоваться "специальной защитой", "ему должны быть предоставлены возможности и благоприятные условия, которые позволяли бы ему развиваться в

социальном отношении здоровым и нормальным путем, пользоваться благами социального обеспечения, включая надлежащее питание, жилище, развлечения и медицинское обслуживание, получать образование и быть защищенным от всех форм небрежного отношения, жестокости и эксплуатации"³.

Следует подчеркнуть, что сами нормы трудового права возникали и развивались как защитная реакция на тяжелые условия труда, жестокую эксплуатацию наемных работников, в том числе и детей.

Именно защитную направленность имели первые законодательные акты о труде, принятые в различных государствах Европы в XIX в. Например, в Великобритании, где эксплуатация работников, включая малолетних детей, была наиболее сильной, первыми законами о труде были акты парламента 1802 и 1819 гг., запретившие труд детей моложе 9 лет и ночную работу подростков до 16 лет, одновременно установившие для них предельную норму рабочего времени в течение суток — 12 часов. Во Франции в 1841 г. был принят закон о труде детей на фабриках, установивший 8-летний минимальный возраст приема на работу и запретивший детский труд на ночных и опасных работах. В России к числу первых актов о труде относится закон 1886 г., которым был введен надзор за заведениями фабричной промышленности и установлены правила взаимоотношений фабрикантов с работниками, в том числе несовершеннолетними⁴.

Приступая к исследованию проблемы правовой защиты труда несовершеннолетних лиц, анализируя международные национальные правовые нормы, юридическую и экономическую литературу в этой сфере, мы сталкиваемся с такими понятиями, как "детский труд", "экономическая эксплуатация детей", "труд несовершеннолетних". Само понятие "детский труд" вызывает определенную настороженность, представление о запрещенном, нежелательном для цивилизованного общества явлении. В юридической литературе, как правило, понятия "труд несовершеннолетних" и "детский труд" дифференцируются, при этом первый термин предполагает обозначение строго возрастных рамок работников, а второй представляет собой более широкое социологическое понятие, имеющее оттенок запрета. Действительно, понятие "детский труд" включает в себя два аспекта. С одной стороны, вредный для ребенка труд, отрицательно влияющий на его умственное, физическое и нравственное развитие. С другой стороны, "детский труд" — полезный как для ребенка, так и для общества труд, способствующий развитию ребенка, не мешающий получению им образования, не препятствующий досугу и отдыху, пополняющий бюджет семьи.

Так, комментируя нормы трудового законодательства России, В. М. Сырых отмечает, что "вовлечение лиц, не достигших возраста 18 лет, в социально полезный труд представляет собой позитивную меру как для общества, так и для отдельной личности. Подросток получает возможность приобщиться к труду, получить начальные профессиональные навыки, в той или иной степени адаптироваться к трудовой деятельности и с учетом накопленного трудового опыта осуществить правильный выбор своей будущей специальности и профессии. Социально полезный труд является важным профилактическим и воспитательным средством борьбы с детской безнадзорностью и преступностью, а в ряде случаев и основным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей подростка"⁵.

Вместе с тем озабоченность мировой общественности вызывает широкое распространение детского труда, который нельзя считать социально полезным ни для самого ребенка, ни для общества. Это труд тяжелый и опасный, который подрывает здоровье детей, лишает возможности получения образования и обычных детских радостей. Согласно недавней оценке Международной организации труда (МОТ) в настоящее время в мире подвергаются эксплуатации более 100 млн детей в возрасте от 10 до 14 лет. Большое количество детей занято в сельском хозяйстве, как правило, в неблагоприятных климатических условиях. Многие дети работают в качестве домашней прислуги, получая мизерную заработную плату. Наиболее широко дети эксплуатируются в странах Африки, Азии и Латинской Америки⁶.

Рыночные реформы в России и Беларуси обозначили серьезные проблемы с применением детского труда и в этих, некогда благополучных в этом отношении государствах. Резкое снижение уровня жизни большинства семей, утверждение в массовом сознании новых моральных ценностей и социальных ориентиров заставили подростков думать о поисках какого-либо заработка. По данным Министерства образования России, в стране появилось около 2 млн подростков в возрасте до 14 лет, которые формально нигде не трудоустроены и не учатся, а заняты поиском случайных заработков. Определены и сферы приложения их труда: продажа газет, журналов, сигарет на автостадах, разгрузка машин и вагонов, мойка и заправка автомобилей⁷. Такие же проблемы существуют и в Беларуси⁸. Республика Беларусь, признавая приоритет общепризнанных принципов международного права и важность международного сотрудничества для улучшения жизни детей в каждой стране, подписала и ратифицировала Конвенцию о правах ребенка, которая вступила в силу 31 октября 1990 г. Беларусь первой среди республик бывшего СССР в 1993 г. приняла закон "О правах ребенка"⁹. Несколько позже, в 1998 г., Россия приняла федеральный закон "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"¹⁰. Исходя из этого, можно утверждать, что создана прочная правовая база защиты прав несовершеннолетних. Однако одних законодательных усилий недостаточно для улучшения ситуации с детским трудом в этих государствах.

Отметим, что сама проблема детского труда, как вредного и нежелательного, возникает тогда, когда не выполняется хотя бы одно из шести требований Декларации прав ребенка, а именно:

- 1) не соблюдается надлежащий возрастной минимум приема на работу;
- 2) ребенок принимается на работу, вредную для его здоровья;
- 3) трудовая деятельность ребенка препятствует получению им образования;
- 4) работа отрицательно влияет на физическое развитие организма ребенка;
- 5) характер выполняемой работы нравственно вредит ребенку;
- 6) характер выполняемой работы наносит ущерб умственному развитию ребенка.

Вместе с тем международными стандартами о труде определяются три положения, при которых не требуется установление абсолютного минимального возраста в национальном законодательстве. Первое условие — когда дети участвуют в общественных представлениях, спектаклях (цирк, балет, опера и др.). Второе условие —

когда дети заняты в семейном производстве (безвредном и неопасном для здоровья). Третье условие — когда дети посещают школу профессионального и технического обучения (трудятся под контролем педагогов).

Главнейшим фактором, определяющим содержание правовых норм, распространяемых только на несовершеннолетних, является возрастной критерий. Законодательство о труде несовершеннолетних отражает прежде всего возрастные различия этой категории. Возрастной признак наиболее четко проявляется в установлении начального возраста, дающего право нанимателям заключать трудовой договор при приеме на работу, т. е. осуществлять найм несовершеннолетнего на работу, в правиле проведения обязательных предварительных медицинских осмотров лиц моложе 18 лет, а также в запрещении принимать их на работу, связанную с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда.

Большое внимание проблеме минимального возраста для приема на работу уделяют международно-правовые нормы. На настоящий момент МОТ приняла 11 конвенций, касающихся минимального возраста для приема на работу:

- 1) Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу в промышленности, 1919 г. (№ 5);
- 2) Конвенция о минимальном возрасте для работы на море, 1920 г. (№ 7);
- 3) Конвенция о минимальном возрасте для работы в сельском хозяйстве, 1921 г. (№ 10);
- 4) Конвенция о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте, 1921 г. (№ 15);
- 5) Конвенция о минимальном возрасте на непромышленных работах, 1932 г. (№ 33);
- 6) Конвенция о минимальном возрасте для работы на море (пересмотренная), 1936 г. (№ 58);
- 7) Конвенция о минимальном возрасте для работы на море (пересмотренная), 1937 г. (№ 59);
- 8) Конвенция о минимальном возрасте на непромышленных работах (пересмотренная), 1937 г. (№ 60);
- 9) Конвенция о минимальном возрасте рыбаков, 1959 г. (№ 112);
- 10) Конвенция о минимальном возрасте допуска на подземные работы, 1965 г. (№ 123);
- 11) Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г. (№ 138) ¹¹.

Минимальный возраст приема на работу наиболее полно регулируется в Конвенции № 138. Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу была принята Генеральной конференцией Международной организации труда 26 июня 1976 г. Республика Беларусь (в то время БССР) ратифицировала данную Конвенцию в 1979 г.

Статья 1 названной Конвенции гласит, что каждое государство, являющееся членом МОТ, для которого эта 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.

Пункт 3 статьи 2 Конвенции говорит, что минимальный возраст не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже 15 лет. Это общее правило. Однако пункт 4 статьи 2 предусматривает, что государство—член МОТ, чья экономика и система образования недостаточно развиты, может, после консуль-

тации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, первоначально установить возраст в 14 лет как минимальный.

Статья 7 Конвенции устанавливает, что национальным законодательством может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для легкой работы, которая отвечает двум критериям: 1) не должна быть вредной для их здоровья или развития; 2) не должна наносить ущерб посещаемости школы, участию подростков в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации и подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

Конвенция устанавливает правило, что минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другую работу, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет.

Особо отметим, что Конвенция не применяется к работам, которые выполняют несовершеннолетние в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях, или к работе, выполняемой лицами в возрасте по крайней мере 14 лет на предприятиях, если такая работа выполняется в соответствии с условиями, установленными органами власти. Таких условий должно быть три: 1) работа должна являться неотъемлемой частью курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки; 2) работа должна являться неотъемлемой частью программы профессиональной подготовки; 3) работа должна являться неотъемлемой частью программы профессиональной ориентации, т. е. должна обеспечивать именно профессиональную подготовку.

Подчеркнем, что возрастной признак определяет и содержание правовых норм в области рабочего времени, времени отдыха, совмещения работы с обучением, подъема и перемещения тяжести в ручную. Таким образом, законодательство о труде несовершеннолетних отражает прежде всего возрастные различия. Рассмотрим отдельные нормы, касающиеся возраста приема на работу в законодательствах России и Беларуси. Так, часть 1 статьи 173 Кодекса законов о труде Российской Федерации разрешает принимать на постоянную работу лиц, достигших 15 лет. Прежняя норма российского КЗоТ, согласно которой возраст приема подростков на работу был ограничен 16 годами, теперь уже не действует. Она отменена в связи с введением в действие закона РФ "Об образовании" от 1992 г. Этот Закон предоставил право подростку, достигшему возраста 15 лет, оставить обучение в школе до получения им обязательного общего среднего образования. В этом случае несовершеннолетний, прекративший обучение в образовательной школе, приобретает трудовую правоспособность. Он может самостоятельно устроиться на работу без согласия родителей и каких-либо профсоюзных органов.

Согласно части 2 статьи 173 КЗоТ РФ наниматель может принимать на работу несовершеннолетних, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях начального типа и среднего профессионального образования по достижении ими возраста 14 лет, но при этом наниматель должен соблюдать три условия: 1) выполняемая работа не должна причинять вред здоровью подростка; 2) работа дол-

жна производиться в свободное от учебы время и не нарушать процесса обучения; 3) прием на работу возможен при наличии согласия родителей, усыновителей или попечителей. Недостатком данной нормы является то, что законодатель не указал, в какой форме должно оформляться согласие — письменной или устной. В белорусском законодательстве указана строго письменная форма дачи такого согласия. Такой подход помогает правильно разрешать возможные споры о правомерности приема подростков на работу.

В Кодексе законов о труде Республики Беларусь (ч. 1 ст. 173) содержится общее правило, согласно которому наниматель может заключать трудовой договор с несовершеннолетним, достигшим 16 лет. Вместе с тем часть 2 статьи 173 позволяет заключать трудовой договор и с лицом, достигшим 14 лет. Здесь требуется соблюдать лишь одно условие — необходимо получить письменное согласие одного из родителей подростка (опекунов, попечителей). Как видно, имеются различия в законодательстве двух союзных государств в правовом регулировании важнейшего стандарта — возрастного критерия, установленного для приема на работу несовершеннолетних.

Следует отметить, что и в России и в Беларуси сейчас осуществляется реформа трудового законодательства. В этих странах готовятся к принятию в ближайшее время новые трудовые кодексы. В проектах трудовых кодексов содержатся определенные новации, касающиеся регулирования труда несовершеннолетних. В частности, в статье 272 проекта Трудового кодекса Республики Беларусь теперь более четко выражены требования международных стандартов относительно характера работы, на которую может приниматься несовершеннолетний. Записано, что трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы. Указывается, что эта работа должна отвечать следующим двум критериям: 1) не являться вредной для здоровья и развития несовершеннолетнего; 2) не должна наносить ущерб посещаемости общеобразовательной школы.

В этой же статье закреплено правило, согласно которому правительством Республики Беларусь должен утверждаться специальный перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет.

Вопросу особой охраны трудовых прав несовершеннолетних посвящена статья 7 Европейской социальной хартии, подписанной государствами—членами Совета Европы в Турине 18 октября 1961 г. и вступившей в силу 26 февраля 1965 г. На настоящий момент ее подписали 20 европейских государств. В апреле 1996 г. Комитет министров Совета Европы одобрил новую редакцию Хартии, которая была подписана 3 мая 1996 г. В 1996 г. в Совет Европы вступила Россия и, как полноправный член этой организации, обязана присоединиться к Хартии и в дальнейшем внедрять общепринятые социальные стандарты.

Пункт 1 статьи 7 Хартии возлагает на государства обязанность соблюдать требования минимального возраста приема на работу — 15 лет, за исключением случаев, когда подростки заняты на некоторых легких работах, неспособных нанести ущерб их здоровью, нравственности и образованию. Согласно пункту 3 лица, которые еще не завершили обязательного образования, не могут быть приняты на работу, препятствующую их обучению¹².

Важным правовым актом Европейского союза, в котором содержатся нормы, направленные на защиту прав несовершеннолетних в трудовых отношениях, является директива Совета Европейского союза № 33 "О защите молодежи в сфере труда" от 22 июня 1994 г. Данная директива применима к любому лицу моложе 18 лет, которое работает по найму в государстве—члене ЕС. В ней определено содержание терминов применительно к молодым людям, работающим по трудовым контрактам: 1) молодежь — любое лицо моложе 18 лет, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем; 2) ребенок — любое лицо, не достигшее 15-летнего возраста, принятое на работу и продолжающее обязательное школьное образование в соответствии с национальным законодательством; 3) подросток — любое лицо в возрасте от 15 до 18 лет, которое работает и учится, либо работает, но не охвачено системой обязательного школьного образования, установленного национальным законодательством¹³.

Следует отметить, что в законодательствах Беларуси и России употребляются термины "ребенок", "подросток", "дети", "малолетние", "молодой работник", "несовершеннолетний", "молодежь". По нашему мнению, в нормативных актах должны использоваться общепризнанные в науке и практике понятия. Терминология нормативных актов должна быть единой, формулировки норм права должны обладать определенной стандартистностью, грамматическим единообразием. Считаем, что в качестве юридического термина для обозначения субъектов, еще не перешедших в разряд взрослых, должно использоваться понятие "несовершеннолетний" с конкретизацией принадлежности его к определенной возрастной группе: "несовершеннолетние до 15 лет", "несовершеннолетние от 15 до 18 лет", "лицо, не достигшее 16-летнего возраста" и тому подобные. Это будет способствовать более грамотному применению и толкованию норм законодательства.

Подводя итог изложенному выше, можем сделать определенные выводы.

1. Законодательные нормы, направленные на защиту трудовых прав несовершеннолетних, в Беларуси и России не противоречат международно-правовым стандартам.

2. В Беларуси и России ведется активная законодательная работа по реализации основных международно-правовых документов: Декларации прав ребенка, Конвенции о правах ребенка, конвенций и рекомендаций МОТ.

3. При реализации Договора между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о равных правах граждан и возможном объединении в Союзное государство сближение социальных стандартов в трудовой сфере может осуществляться путем совместной работы над проектами трудовых кодексов, а также принятием национальных правовых актов наподобие директив, которые доказали свою эффективность в Европейском союзе. Речь идет об имплементации требований директив в нормы национальных законодательств.

4. Правильное определение правового статуса любой правосубъектной группы во многом зависит от единства понятийного аппарата, описывающего всю общность и ее внутреннее деление по различным критериям. Анализ законодательства Беларуси, России, Европейского союза свидетельствует о разнообразии терминов, применяемых к субъектам права, еще не перешедшим в разряд взрослых. Используются термины:

"ребенок", "подросток", "малолетний", "дети", "несовершеннолетний", "лицо, не достигшее 18 лет", "молодой работник", "молодежь" и другие. В то же время отсутствуют четкие правила их употребления. В связи с этим необходима систематизация указанных понятий и выявление правомерности их использования в том или ином случае.

Отметим, что в логическом аспекте содержание понятия "ребенок" ("дети"), в отличие от термина "несовершеннолетний", не исчерпывается возрастной оценкой субъекта. Это понятие включает в себя также характеристику его социальной связи с родителями. В общественной жизни и в сфере права понятие "ребенок" ("дети") может обозначать и совершеннолетних.

5. Вызывает некоторое недоумение употребление

в кодексах законов о труде как в Беларуси, так и России такого широкого понятия, как "молодежь". Например, в КЗоТ РФ есть отдельные главы, которые именуются "труд молодежи". А ведь само понятие "молодежь" по возрастным критериям выходит даже за рамки 20—25 лет.

По нашему мнению, терминология нормативных актов должна быть единой, формулировки норм права должны обладать определенной стандартностью, грамматическим единообразием. Полагаем, что для более качественного регулирования трудовых отношений лиц, еще не перешедших в разряд взрослых, должно использоваться понятие "несовершеннолетний" с конкретизацией принадлежности его к определенной возрастной группе.

¹ Декларация о дальнейшем единении России и Беларуси, Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о создании равных условий субъектам хозяйствования // Российская газета. 1998. 26 дек.

² Convention of the Rights of the Child // The Rights of the Child. Fact Sheet. N 10. Centre for Human Rights. United Nations Office at Geneva, 1993.

³ Работающие дети: особые факторы риска для здоровья: Доклад Исследовательской группы ВОЗ. Всемирная организация здравоохранения. Женева, 1989. С. 5—6.

⁴ Курс Российского трудового права: В 3 т. Т. 1. Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1996. С. 224.

⁵ Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под общ. ред. В. И. Шкатуллы. М.: ИНФРА, 1997. С. 425.

⁶ Права ребенка. Изложение фактов. № 10. Серия: Права человека. Женева, 1991. С. 1—2; Современные формы рабства. Изложение фактов. № 14. Серия: Права человека. Женева. 1991. С. 1—3.

⁷ Труд детей: где и когда он полезен // Человек и труд. 1998. № 9. С. 35—37.

⁸ Девиантное поведение молодежи // Белорусский рынок. 1998. № 47.

⁹ О правах ребенка: Закон Республики Беларусь от 19 ноября 1993 г. // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1993. Ст. 430.

¹⁰ Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998 г. // Российская газета. 1998. 5 авг.

¹¹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919—1956 гг. Т. 1—2. Международное бюро труда. Женева. 1991.

¹² Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. М.: Изд-во МНИИП, 1998. С. 511—513.

¹³ Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de Junio de 1994, relativa a la Proteccion de los Jovenes en el trabajo // Legislacion laboral de la Union Europea, Editorial Tecnos, S. A., 1996. Madrid.

SUMMARY

The article "Special Protection of the Labour Rights of Underage Persons in the legislation of the Belarus, Russia and the Legal Instruments of the EU" explores some issues of legal regulation of the work of underage persons in the legislation of Belarus, Russia and the European Union as regards the minimum possible age for employment.

It underlines that absolute majority of states envisage in their legislation a special protection of the given category of workers.

The author analyses international legal norms aimed at protection of rights of underage persons. In particular, he shows the aims of requirements of the Declaration on the Rights of the Child and the Convention on the Rights of the Child. These instruments declare the right of a child to have protection from economic exploitation and from these types of labour that could be hazardous for his health, may damage physical, mental, spiritual, moral and social development or could present an obstacle to obtaining education.

The author shows that the main factor which determines the content of legal norms extended only to underage persons is the age criterion. It defines the age limit that the employer must not violate while employing teenagers.

The Conventions of International Labour Organization pay great attention to the issues of the minimal possible age for employees. At present, 11 Conventions of ILO regarding minimal possible age for employees have been adopted. Clause 3 of the Article 2 of the ILO Convention N 138 runs as follows: "minimal possible age must not be lower than the age of completing the obligatory school education and, in any case, must not be under 15".

The author analyses the content of the European Social Charter from 18.10.61 (new reading of 03.05.66). The Charter places on the state an obligation to observe the requirements of minimal age of 15 for employees.

The article explores the norms of the European Union which are aimed at the protection of rights of underage persons in labour relations. Directive of the Council of the European Union N 33 "On protection of young people in the sphere of labour" from 22.06.94 defines the categories of young people who can conclude the employment contracts. The author compares the norms of Russian and Belarusian Labour Codes which regulate the employment of underage people and points out several differences in this sphere. The drawback of Russian legislation is that there is no mode for parents' agreement during hiring of employees over 14. Belarusian Labour Code has a definite stipulation — the agreement must be made in writing.

Having explored the issues of legal protection of underage persons, the author notes that "children labour" concept consists of two aspects: harmful labour for a child and useful labour for a child. He also admits that "children labour" that can not be regarded as socially useful both for children and society is wide-spread in the world; children from 10 to 14 years are exploited. This phenomenon should be fought through the application of legal means.

The author points out that plurality of terms which define the "young people" category does not promote adequate application and interpretation of legislation.

The author suggests using the form "underage persons" specifying a certain age group instead of different terms such as "young people", "a child", "juvenile", "children" etc.

The author believes that terminology of the normative acts on labour of underage persons should be made single. The law norms should have certain standards.

The article states that Russia and Belarus will adopt new labour codes in the coming month. These codes will formulate more clearly the norms regarding age criteria of hiring of teenagers.

The author believes that many difficulties will arise regarding the means of unification of standards in labour legislation in connection with the intention of Belarus and Russia to become a single state. That is why the main objective lies in studying the mechanisms of harmonization of legislation of the EU member-states.