

УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

© **Батуева АрюнаЖаргаловна**

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

ar.batueva2101@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена исследованию особенностей правового регулирования трудовой деятельности лиц, не достигших совершеннолетия, в современной российской правовой системе. В центре внимания находятся нормы трудового законодательства, определяющие условия допуска несовершеннолетних к трудовой деятельности, а также комплекс гарантий и ограничений, направленных на обеспечение охраны их здоровья, безопасности труда и правовой защищенности. В ходе исследования рассматриваются наиболее актуальные проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних. Особое внимание уделяется вопросам определения продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска для данной категории работников, а также специфике порядка прекращения трудовых отношений с несовершеннолетними, предусматривающего дополнительные гарантии их защиты. Значительное место в работе занимает анализ современных тенденций, влияющих на занятость молодежи. В частности, рассматриваются такие явления, как распространение неформальной занятости среди несовершеннолетних, развитие цифровых форм трудовой деятельности, а также недостаточный уровень правовой осведомленности несовершеннолетних работников о принадлежащих им трудовых правах и обязанностях. По итогам проведенного исследования сформулирован ряд предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства. Предложенные меры ориентированы на укрепление системы правовых гарантий для несовершеннолетних работников и повышение эффективности правового регулирования их трудовой деятельности в условиях современных социально-экономических изменений.

Ключевые слова: несовершеннолетние, трудовые отношения, труд несовершеннолетних, трудовые права несовершеннолетних, трудоустройство, трудовой договор, государственные гарантии, опасные условия труда, отпуск.

Институт правового регулирования труда несовершеннолетних занимает особое место в системе российского трудового права. Исторически именно лица, не достигшие совершеннолетия, стали одной из первых социальных категорий, в отношении которых государство сформировало специальный режим правовой защиты в сфере трудовой деятельности. Такая необходимость была обусловлена потребностью обеспечить сохранение здоровья несовершеннолетних, создать условия для их полноценного физического и психического развития, а также предотвратить преждевременное вовлечение в тяжелый труд. Одновременно законодатель стремился обеспечить возможность постепенного включения несовер-

шеннолетних в трудовую деятельность с учетом особенностей возраста. В связи с этим правовое положение несовершеннолетних работников урегулировано в Трудовом кодексе Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ). Соответствующие нормы содержатся как в специальной главе, посвященной особенностям труда лиц до восемнадцати лет, так и в иных разделах ТК РФ, включая положения, регулирующие порядок приема на работу [5, с. 357].

Одним из центральных элементов правового регулирования труда несовершеннолетних является установление минимального возраста для заключения трудового договора. В соответствии с общим правилом, закрепленным в трудовом законодательстве, вступление в трудовые отношения допускается с шестнадцатилетнего возраста. Однако данное положение не является безусловным, поскольку законодатель предусматривает ряд исключений, позволяющих начать трудовую деятельность ранее. Так, заключение трудового договора возможно с пятнадцати лет при условии получения основного общего образования либо завершения обучения. Кроме того, допускается трудоустройство лиц, достигших четырнадцати лет, если имеется письменное согласие одного из родителей или иного законного представителя, а также разрешение органа опеки и попечительства². В подобных случаях несовершеннолетний может выполнять только легкую работу, не причиняющую вреда его здоровью и не препятствующую обучению.

Особые правила предусмотрены и для участия детей более младшего возраста в трудовой деятельности. Закон допускает привлечение лиц, достигших тринадцати лет, к работе исключительно в творческой сфере — например, в организациях культуры, искусства, кинематографии или театра. При этом такое участие возможно лишь при наличии специального разрешения и соблюдении установленных законом условий. Важным нововведением стало изменение законодательства, вступившее в силу в сентябре 2025 г., которое расширило возможности занятости несовершеннолетних. В частности, лица в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет получили право работать в выходные и праздничные дни при условии участия в студенческих отрядах либо при трудоустройстве по направлению службы занятости³.

Проблема неформальной занятости среди несовершеннолетних наблюдается в летний период, когда многие молодые люди стремятся получить временный заработок. Наиболее типичными сферами такой заня-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

² О внесении изменений в ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации: федер. закон от 13.06.2023 № 259-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449481 (дата обращения: 05.03.2026).

³ О внесении изменения в ст. 268 Трудового кодекса Российской Федерации: федер. закон от 07.04.2025 № 63-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502582 (дата обращения: 05.03.2026).

тости являются торговля, предприятия общественного питания, службы доставки, а также строительные работы. В подобных ситуациях работодатели зачастую уклоняются от заключения трудового договора и соблюдения требований законодательства, вследствие чего несовершеннолетние фактически оказываются лишены предусмотренных законом гарантий и защиты безопасных условий труда.

Дополнительные сложности в регулировании занятости подростков связаны с распространением новых форм трудовой активности, основанных на использовании цифровых технологий. Все большую популярность среди молодежи приобретают такие виды деятельности, как создание интернет-контента, участие в онлайн-проектах, фриланс, а также торговля через электронные платформы. Однако данные формы занятости в большинстве случаев не подпадают под традиционные категории трудовых отношений и потому не регулируются в полной мере трудовым законодательством. В результате несовершеннолетние могут фактически выполнять трудовые функции, не обладая при этом соответствующими правами и социальными гарантиями. Кроме того, в цифровой среде отсутствуют эффективные механизмы контроля за условиями занятости, что повышает риск нарушений как правовых, так и этических норм.

Одним из перспективных направлений модернизации трудового законодательства может стать пересмотр продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска для лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста. Представляется обоснованным установление более длительного времени отдыха по сравнению с нормами, применяемыми к совершеннолетним работникам. При этом увеличение продолжительности отпуска целесообразно дифференцировать с учетом возраста подростка. Так, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет возможно применение повышающего коэффициента около 1,25; для лиц четырнадцати-пятнадцати лет — порядка 1,35; для работников младшего возраста — до двукратного увеличения установленной нормы.

Необходимость подобных изменений подтверждается и зарубежным опытом правового регулирования занятости молодежи. Например, в Федеративной Республике Германия действующее законодательство предусматривает увеличенную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для несовершеннолетних работников. Закон об охране труда молодежи устанавливает дифференцированный подход: чем моложе работник, тем более продолжительным является его отпуск. Так, подросткам до пятнадцати лет предоставляется до тридцати рабочих дней отдыха, работникам в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — двадцать семь дней, а лицам от шестнадцати до восемнадцати лет — двадцать пять дней. Для взрослых работников при этом средняя продолжительность отпуска составляет примерно двадцать-двадцать четыре рабочих дня. Фактически используется система повышающих коэффициентов, достигающих примерно полуторакратного увеличения продолжительности отдыха. Более

того, результаты социологических исследований показывают, что ряд работодателей добровольно устанавливает еще более длительный отпуск для несовершеннолетних работников по сравнению с минимальными законодательными требованиями [4, с. 194].

Существенные трудности на практике вызывает и процедура прекращения трудовых отношений с несовершеннолетними. В настоящее время расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно только при наличии согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Несмотря на защитную направленность данной нормы, ее реализация нередко вызывает сложности для работодателей, что иногда приводит к попыткам обхода установленного порядка. В частности, в некоторых случаях увольнение оформляется как прекращение трудового договора по инициативе работника, хотя фактически такое решение принимается работодателем. В связи с этим необходимо обязать работодателя уведомлять государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних о расторжении трудового договора по инициативе работодателя [2, с. 124].

В ресурсах сети «Интернет», посвященных трудоустройству, например, портал «Работа в России» рекомендуем дополнить сведениями о работодателях, заключающих ученические договоры. Что позволит информировать несовершеннолетних об имеющихся вакансиях [3, с. 91]. Также отметим, что необходимо внедрить комплекс мер поддержки работодателей при привлечении несовершеннолетних работников [6, с. 354].

Особое внимание следует уделить повышению уровня правовой грамотности несовершеннолетних. В этой связи целесообразно внедрение образовательных программ, посвященных основам трудового законодательства, в общеобразовательных школах и учреждениях среднего профессионального образования. Формирование у учащихся базовых знаний о правах и обязанностях работников позволит им более осознанно вступать в трудовые отношения и своевременно выявлять возможные нарушения со стороны работодателей. Наряду с этим необходимо усилить контроль за соблюдением трудового законодательства со стороны государственных инспекций труда, особенно в периоды сезонной занятости подростков, когда их участие в трудовой деятельности значительно возрастает.

Дополнительным инструментом повышения прозрачности занятости несовершеннолетних может стать создание единой электронной системы учета их трудоустройства. Функционирование подобной системы позволило бы снизить масштабы неформальной занятости и повысить эффективность государственного контроля за соблюдением трудовых прав подростков [7, с. 551]. Важную роль в защите интересов несовершеннолетних работников способны сыграть и институты гражданского общества — родительские объединения, молодежные организации и профсоюзы, деятельность которых может способствовать распространению правовых знаний и формированию культуры законного трудоустройства [1, с. 57].

Литература

1. Веснина Е. А. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних в Российской Федерации // Юриспруденция: актуальные вопросы теории и практики: сборник статей IX Международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и просвещение, 2025. С. 55–58.
2. Волкова Т. М. Некоторые проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних работников // World science: problems and innovations: сборник статей LXXXIV Международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и просвещение, 2025. С. 122–125.
3. Григорьева С. Е., Марченко С. В. Использование труда несовершеннолетних: история и современность // Актуальные проблемы частного права в Российской Федерации: материалы VII ежегодной Всероссийской студенческой научно-практической конференции. Симферополь: Изд-во Крымского федер. ун-та им. В. И. Вернадского, 2025. С. 85–92.
4. Правовое регулирование труда несовершеннолетних в контексте соматических прав / В. С. Кириленко, В. В. Гончаров, С. В. Бабичева и др. // Административное и муниципальное право. 2025. № 5. С. 186–204.
5. Крупин Е. А. Дифференциация правового регулирования труда несовершеннолетних работников, молодых работников и молодых специалистов как уязвимых групп работников // Право и государство: теория и практика. 2025. № 2. С. 355–358.
6. Куikliна Т. К. Проблемы правового регулирования занятости лиц в возрасте от 14 до 18 лет // International & Domestic Law 2024: материалы XIX ежегодной Международной научной конференции по национальному и международному праву. Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. юрид. ун-та им. В. Ф. Яковлева. Екатеринбург, 2025. С. 345–353.
7. Садовская В. В. Несовершеннолетние как субъект трудовых отношений // Защита прав и законных интересов человека труда в системе национальных целей развития Российской Федерации: материалы XI Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 10 декабря 2025 г.) / под общей редакцией Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. юрид. ун-та им. В. Ф. Яковлева, 2025. С. 546–551.

CURRENT ISSUES OF LEGAL REGULATION OF MINOR LABOR

Batueva Aryuna Zhargalovna
master's student of the 2nd year of study,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
Russia, 670000, Ulan-Ude, Smolina str., 24a
ar.batueva2101@mail.ru

Abstract. This article examines the legal regulation of minors' employment in the modern Russian legal system. It focuses on labor legislation that defines the conditions for minors' employment, as well as the range of guarantees and restrictions aimed at

ensuring their health, occupational safety, and legal security. This study examines the most pressing issues in the legal regulation of minors' employment. Particular attention is paid to determining the duration of annual paid leave for this category of workers, as well as the specifics of the procedure for terminating employment with minors, which provides additional guarantees for their protection. A significant part of the work is an analysis of current trends affecting youth employment. Specifically, the study examines such phenomena as the spread of informal employment among minors, the development of digital forms of work, and the insufficient level of legal awareness among underage workers regarding their labor rights and responsibilities. Based on the results of the study, a number of proposals aimed at improving labor legislation have been formulated. The proposed measures are aimed at strengthening the system of legal guarantees for underage workers and increasing the effectiveness of legal regulation of their work activities in the context of current socioeconomic changes.

Keywords: minors, labor relations, labor of minors, labor rights of minors, employment, employment contract, state guarantees, hazardous working conditions, vacation.