

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА И АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)

Емил НАСИРЛИ, докторант, Университет европейских знаний Молдовы (ORCID: 0000-0003-3159-2136)

Recenzent: **Lilia MĂRGINEANU**, doctor în drept, conferențiar universitar

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OF PERSONS UNDER THE AGE OF EIGHTEEN IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA AND THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN (COMPARATIVE ANALYSIS)

In this article, the author, on the basis of doctrinal sources, as well as his own comparative study of the legislation of the Republic of Moldova and the Republic of Azerbaijan, presents the features of the legal regulation of health and safety at work for people under the age of eighteen.

Keywords: human performance in the labor process, list of hard work, minor.

PARTICULARITĂȚILE REGLEMENTĂRII LEGALE PRIVIND PROTECȚIA SĂNĂTĂȚII ȘI SIGURANȚEI LA LOCUL DE MUNCĂ PENTRU PERSOANELE CU VÂRSTA SUB 18 ANI ÎN REPUBLICA MOLDOVA ȘI REPUBLICA AZERBAIDJAN (ANALIZĂ COMPARATIVĂ)

În acest articol, pe baza surselor doctrinare, precum și propriul studiu comparativ al legislației Republicii Moldova și Republicii Azerbaidjan, autorul prezintă unele particularități a reglementării juridice privind securitatea și sănătatea în muncă pentru persoanele în vârstă de până la optsprezece ani.

Cuvinte cheie: capacitatea omului în procesul de muncă, lista munciilor grele, minor.

В настоящей статье автор, на основе доктринальных источников, а также собственного сравнительного исследования законодательства Республики Молдова и Азербайджанской Республики приводит особенности правового регулирования охраны здоровья и безопасности труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Ключевые слова: работоспособность человека в процессе труда, перечень тяжёлых работ, несовершеннолетний.

Введение. Актуальность темы представленного исследования определяется значимостью охраны здоровья и безопасности труда **лиц в возрасте до восемнадцати лет** в Республики Молдова, являющейся социальным государством. Обеспечение надлежащих условий труда является не только одним из важнейших направлений деятельности, обязанностью любого работодателя, но и средством повышения эффективности труда, производительности молодых сотрудников,

сохранения их здоровья, снижения производственного травматизма, что, по большому счету, одновременно выступает закономерным элементом сохранения здоровья нации, важнейшим параметров уровня и качества жизни населения. В 2019 году, в Молдове, Государственной инспекцией труда зарегистрировано 497 случаев травматизма работников в сфере труда, в результате которых 515 человек пострадали, в том числе 72 погибли. Количество несчастных случаев на производстве выше по сравнению с 2018 годом, когда произошел 421 несчастный случай с работниками. Эти данные были представлены 20 февраля 2020 года на заседании Конфедерального комитета CNSM Еленой Каркилан, руководителем Инспекции труда профсоюзов (IMS).¹ В данном докладе не нашли отражение состояние дел об особенностях правового регулирования охраны здоровья и безопасности труда лиц в возрасте до восемнадцати лет. Задачами исследования является проведение сравнительного анализа норм об охране здоровья и безопасности труда в законодательстве Республики Молдова и Азербайджанской Республики, лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также выявление пробелов в сфере трудового законодательства и формирование предложений по его совершенствованию. Выбор конкретных проблем, поставленных в исследовании, обусловлен логикой структуры законодательства об охране здоровья и безопасности труда Республики Молдова и Азербайджанской Республики. Практическая значимость исследования состоит в том, что представленные в ней выводы, рекомендации, предложения по *legea ferenda* могут лучше способствовать реализации политики в области охраны здоровья и безопасности труда несовершеннолетних. Оригинальность результатов исследования заключается в том, что автор впервые в Республике Молдова провел такой анализ на примере трудового законодательства Республики Молдова и Азербайджанской Республики.

Результат исследования. Достигнув пограничного возраста — между детством и зрелостью — некоторые подростки стремятся устроиться на работу, чтобы стать финансово независимыми от своих родителей и самостоятельно принимать решения, на что потратить заработанные средства. Состояние занятости несовершеннолетних в Республике Молдова характеризуется наличием приема на работу учащихся лицеев, профессионально-технических училищ, средних учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими пятнадцатилетнего возраста с письменного согласия обоих родителей или его законных представителей и при условии, что работа не причинит вреда его здоровью, развитию, учебному процессу и профессиональной подготовке². В Молдове подросток на законных основаниях

1 [On-line]: <http://sindicat.md/rukovodstvo-inspektsii-truda-profsoyuzov-predstavilo-doklad-o-situatsii-v-oblasti-bezopasnosti-truda-i-ohrany-zdorovya/> [Дата посещения: 18.07.2019].

2 Сосна Б.И. Совершенствование законодательства регулирующего защиту права на труд. В: журнал "Наше право", №2, 2015, стр.124. Киев, Украина.

может быть трудоустроен с шестнадцати лет, так как в соответствии с ст. 46 Трудового кодекса РМ № 154 от 28.03.2003 года³ (далее, ТК РМ), физическое лицо приобретает полную трудоспособность по достижении этого возраста. Это значит, что помимо временной подработки, те, кому исполнилось 16 лет, могут официально устроиться и на постоянное место. Поэтому наиболее независимые школьники начинают искать варианты подработки: кто-то ограничивается летним, каникулярным периодом, другие же стараются найти место работы, чтобы можно было при частичной загруженности трудиться круглый год.

С этими же целями в каникулярное время на работу принимаются учащиеся профессиональных колледжей и других учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время.

С учетом национальных традиций как **Республики Молдова**, так и **Азербайджана**, молодежь в свободное от учебы время оказывает помощь своим родителям — фермерам.

По данным социологических исследований, 70% старшеклассников были бы совсем не против того, чтобы устроиться на подработку в летнее время. Зачастую родители не возражают — если их чаду так хочется быть самостоятельным, то пусть поработает и почувствует, как эти деньги зарабатываются. Тем более, что законодательство Республики Молдова регламентирует вопросы трудоустройства лиц, не достигших совершеннолетия. Так, в ТК РМ есть отдельная глава «Труд лиц в возрасте до 18 лет», и в ряде других документов содержатся положения, где предусматриваются специальные условия трудоустройства этой категории граждан РМ.⁴

Отмечая состояние правового института охраны здоровья и безопасности труда несовершеннолетних в стране, следует отметить, что случаи массового применения детского труда, которые имели место в советское время, сейчас, скорее, являются рудиментарными и «экзотическими»⁵. В настоящее время запрещается любая форма применения детского труда (школьников и студентов) на участках сельского хозяйства.

Контроль за соблюдением этих норм осуществляется различными структурами, включая институт Обмудсмана и его подразделений, как адвокат по защите прав ребенка, парламентских институтов мониторинга, а также неправительственных организаций, число которых как в РМ, так и в Азербайджане довольно велик, ибо многие из неправительственных организаций занимаются защитой прав детей и молодежи.

3 Опубликован: 29.07.2003 в Monitorul Oficial Nr. 159-162 статья №: 648.

4 [On-line]: <https://joblist.md/ru/news/karjera/-shkolniki-v-moldove-ishchut-rabotu> [Дата посещения: 18.07.2019].

5 См. например. Мамасиддигов М.М. Мехната оид хукукий муносабатлардан келиб чикадиган низоли ишларни судда куришнинг процессуал хусусиятлари. Монография // Ю.ф.д., проф. П. Шорахметовнинг, умумий тахрири остида. — Т.: ТДЮИ нашриёти, 2005. — с. 141.

Постановлением Правительства РМ № 1001 от 30.09.2005 г., в республике учрежден и действует Национальный Совет (консилиум) по защите прав ребенка. Совет является органом государственного управления, чья миссия состоит в обеспечении разработки и реализации политики в области защиты прав детей и женщин. Председателем Совета по должности выступает премьер-министр республики. Контроль над использованием детского труда осуществляют работники Государственной инспекции труда, которая является административным органом, подведомственным Министерству здравоохранения, труда и социальной защиты, а также республиканская конфедерация, отраслевые и территориальные объединения профессиональных союзов.

Вместе с реальными мерами, предпринимаемыми властями **Республики Молдова** по охране здоровья и безопасности труда несовершеннолетних в республике, по нашему мнению, в молдавской юридической литературе проблемам, напрямую связанным с правовым регулированием труда указанной категории работников, следует уделять еще большее внимание. Такой же вывод в отношении труда несовершеннолетних в **Азербайджанской Республике** в свете трудового законодательства и правоприменительной практики делает в своих исследованиях и А.В. Буянова.⁶ В этом вопросе с ней согласны и некоторые другие авторы, занимающиеся исследованиями по данной тематике.⁷

Со своей стороны, проанализировав юридически значимые обстоятельства, составляющие определение охраны здоровья и безопасности труда, следует заметить, что *это комплекс мероприятий, направленных на сохранение жизни, здоровья и поддержание работоспособности человека в процессе труда*. Применительно к труду несовершеннолетних, то есть, в соответствии с молдавским законодательством, лиц, не достигших 18-летнего возраста, можно сделать вывод о том, что *охрана здоровья и безопасности труда несовершеннолетних прежде всего своей целью должна иметь обеспечение нормального физиологического и ментального состояния (развития) лиц, которые в соответствии с нормами главы III, раздела X ТК РМ в трудовых правоотношениях приравняются только в правах к взрослым работникам, а в области охраны здоровья и безопасности труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательными и иными нормативными актами о труде*.

В свете сказанного мы приходим к выводу, что первостепенными средствами по реализации комплекса мер по охране труда в отношении несовершеннолетних являются сокращение продолжительности их рабочего времени, а также снижение трудовых нагрузок и запрещение труда несовершеннолетних

6 Буянова А.В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: Дис. канд. юрид. наук. 12 00 05. Москва. 2005

7 Владимирова Ю.В. Значение возраста в трудовом праве: Дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2002 г.; Яворчук Н.Н. Правовое регулирование труда молодежи в Российской Федерации в условиях рыночной экономики: Дис. ...канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2005.

в определенных отраслях и на определенных работах. С этим же соглашается и известный российский учёный Ю.П. Орловский замечая, что «подход законодателя к регулированию рабочего времени несовершеннолетних работников выступает одним из средств обеспечения безопасности их труда, поскольку строгая регламентация длительности рабочего дня, сокращение рабочего времени для подростков, не достигших возраста 18 лет, способствует оздоровлению условий их труда, соответствует физиологическим возможностям молодого организма.⁸

Молдавский законодатель в ст. 100 ТК РМ, также как и азербайджанский законодатель в ст. 91 **Трудового кодекса Азербайджанской Республики** (далее ТК АР),⁹ устанавливает для несовершеннолетних работников сокращенную продолжительность рабочего времени. Между тем, *интересно заметить, что в некоторой юридической литературе было высказано критическое отношение к правомерности употребления понятия сокращенного рабочего времени по отношению к работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста.* Так, например, Р.В. Кирсанов полагает, что установленная законом продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних хотя и является сокращенной по сравнению с продолжительностью рабочего времени взрослых работников, но ее следует считать нормальной для лиц моложе 18 лет.¹⁰ *На наш взгляд, аргументация Р.В. Кирсанова заслуживает признания и о продолжительности рабочего времени несовершеннолетних действительно следует рассуждать как о нормальной для данной категории работников. В этом же ключе, полагаем, следует рассуждать и о продолжительности рабочего времени иных «особых» категорий работников: лиц с ограниченными возможностями (инвалидов), лиц, занятых на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда, которые, впрочем, не являются предметом настоящего исследования. Сказанное, на наш взгляд, позволяет говорить об уместности терминологических изменений в трудовом законодательстве.*

Возвращаясь к тексту ТК РМ, отметим, что в соответствии со ст. 96 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. Так, в соответствии с частью (2) этой статьи, сокращенная недельная продолжительность рабочего времени для **несовершеннолетних** составляет: а) 24 часа — для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет; б) 35 часов — для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

8 Орловский Ю.П. Молодежь: трудовые права и обязанности. М. 1985, с. 92.

9 Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ, в силу с 1 июля 1999 года,) с изменениями и дополнениями на 12.07.2019 г.

10 Кирсанов Р.В. Особенности правового регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите. Дисс. канд. юрид. наук. Омск, 2000, с. 169.

Данное сокращенное рабочее время, установленное для **несовершеннолетних** в ст. 96 ТК РМ исходит из пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями. Это правило прямо вытекает из нормы части (1) ст. 98 ТК РМ.

Указанная продолжительность рабочего времени несовершеннолетних в Республике Молдова практически аналогична той, что установлена ст. 91 ТК АР, в соответствии с которой для работников в возрасте до 16 лет, продолжительность рабочего времени не должна превышать 24 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и работников — устанавливается в 36 часов в неделю. К слову, согласно ст. 249 ТК АР прием на работу допускается с 15 лет, а с согласия родителей, или заменяющих их лиц и учеников средних общеобразовательных школ, профессиональных школ, лицеев и средних специальных учебных заведений, достигших 14 лет, для прохождения в свободное от уроков время производственной практики с выполнением легких работ без ущерба здоровью. При этом интересно отметить, что согласно ч. 5 ст. 46 ТК АР «Трудовой договор может быть заключен с физическими лицами, достигшими пятнадцати лет. При заключении трудового договора с лицами от пятнадцати до восемнадцати лет требуется письменное согласие одного из родителей или усыновителей, опекунов или законно заменяющих их лиц»¹¹. Последнее говорит о том, что отечественное трудовое законодательство Азербайджана устанавливает минимальный возраст соответственно международным нормам.¹²

Однако, *при схожести норм законодательства двух стран, следует отметить и явное различие в комплексности подхода к правовому регулированию.*

Дело в том, что помимо сокращенной рабочей недели *молдавское* трудовое законодательство, в отличие от трудового законодательства Азербайджана, устанавливает ограничения для несовершеннолетних в отношении продолжительности ежедневной работы (смены). Так, согласно ч. (2) ст. 100 ТК РМ, для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность ежедневной работы не может превышать 5 часов. А согласно ч. (3) этой же статьи, 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.

Дело в том, что введение таких ограничений в молдавском трудовом кодексе вызвано тем, что продолжительность работы оказывает непосредственное влияние на работоспособность несовершеннолетнего работника. Длительная непрерывная работа утомляет его, приводит к снижению его работоспособно-

11 Курбанов Габил Сухрай оглы. Особенности правового регулирования трудового договора в Азербайджанской Республике. В: журнал «Правовая информатика», № 4, 2015, стр.28 [On-line]: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-trudovogo-dogovora-v-azerbaydzhanskoj-respublike/viewer> [Дата посещения: 24.07.2019].

12 Аскеров Н.; Мамедов Р. Правовое регулирование трудовых отношений, возникающих на основе заключения трудового договора в Азербайджанской Республике. Журнал «Вестник Московского университета МВД России», №5, 2011, стр.127.

сти, что выражается в уменьшении скорости движений, ослаблении внимания, совершения различных ошибок, снижении производительности труда и т.д., сказываясь, тем самым, на состоянии здоровья подростка. В юридической литературе вообще несовершеннолетние выделяются как специальный субъект в силу физиологических, психологических и ментальных факторов, а также в силу недостаточной квалификации.¹³

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) работников, не достигших возраста восемнадцати лет, определяется правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами или графиком сменности при соблюдении требований трудового закона о максимально допустимой продолжительности рабочего дня (смены).

Справедливости ради, следует отметить, что сокращенное рабочее время, установленное для **несовершеннолетних в ст. 91 ТК АР**, также исходит из пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями. И это вытекает из нормы части 3 ст. 90, в которой конкретизируется, что «при шестидневной 40-часовой норме в неделю продолжительность дневного рабочего времени не может быть более 7 часов, при норме 36 часов в неделю продолжительность дневного рабочего времени — не более 6 часов и при норме 24 часа в неделю продолжительность дневного рабочего времени не может быть более 4 часов».

Но, если *считать суммарно из расчета 5-ти дневной рабочей недели, то азербайджанское трудовое законодательство*, в отличие от трудового законодательства **Республики Молдова**, устанавливает продолжительность в 7,2 часов в день для работников в возрасте от 16 до 18 лет (36 часов в неделю: 5 = 7,2 часов в день), что на 0,2 часа больше чем в Молдове. По нашему мнению, это нелогично и даже несправедливо.

В свете сказанного, на наш взгляд, можно сделать вывод о том, что азербайджанское законодательство также нуждается в конкретном определении продолжительности ежедневной работы (смены) несовершеннолетних при пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями. Например, это можно реализовать путем включения дополнительно в текст ст. 91 ТК АР конкретизирующей части 3, следующего содержания: «Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, а также учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года обучение с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 3 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часов».

Продолжая анализ содержания норм, входящих в правовой институт охраны здоровья и безопасности труда несовершеннолетних в **Республике**

13 Шебанова А.И. Право и труд молодежи. М. 1973, с. 43

Молдова и Азербайджана, следует отметить, что ни в том, ни в другом законодательстве конкретно не урегулирован вопрос о режиме труда, то есть о начале и окончании ежедневной работы. Эти вопросы, а именно, время начала и время окончания рабочего дня или рабочей смены — могут регулироваться-устанавливаться правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным и/или индивидуальными трудовыми договорами (ч.(4) ст.98 ТК РМ и ч.1 ст.95 ТК АР). Эти нормативные акты по умолчанию распространяются на несовершеннолетних работников. На практике, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, лица, не достигшие возраста 18 лет, приступают к работе одновременно с взрослыми работниками, а заканчивают работу раньше них, поскольку законодательством о труде установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних работников.

Между тем, в юридической литературе высказывались предложения о возможности для работников моложе восемнадцати лет начинать работу позже того момента, который установлен для взрослых. Так, Е.А. Монастырский и Д.А. Карпенко полагают целесообразным установить несовершеннолетним работникам такой режим рабочего дня, при котором они бы приступали к работе на 1-2 часа позже своих взрослых коллег. Это, по мнению авторов, позволило бы подросткам заканчивать работу одновременно с совершеннолетними работниками и способствовало бы привлечению их к более активному участию в решении производственных вопросов.¹⁴

Изложенную позицию поддерживает Р.В. Кирсанов, который, комментируя предложение указанных выше авторов, в частности, пишет: «Представляется, что подобного рода нововведение, не требующее никаких дополнительных финансовых затрат, необходимо именно сегодня: общение с взрослыми коллегами в течение наиболее продуктивной части рабочего дня имеет огромное воспитательное значение, способствует увлеченности подростка избранной профессией. Для этого необходимо только, чтобы несовершеннолетнего работника окружали люди, профессионально относящиеся к делу».¹⁵

Вполне можно согласиться с мнением о том, что во многих случаях целесообразно устанавливать момент начала ежедневной работы (смены) несовершеннолетних на 1,5-2 часа позже взрослых коллег. Такой вывод, на наш взгляд, может служить основанием для дополнения предлагаемой частью (10) ст. 100 или же ч. (3) ст.254 ТК РМ и, соответственно частью 4 ст.95 ТК АР нормой следующего содержания «Начало ежедневной работы (смены) несовершеннолетних устанавливается на 1,5-2 часа позже взрослых работников, если индивидуальным трудовым договором не установлено иное».

14 Монастырский Е.А., Карпенко Д. А. Правовое регулирование труда молодежи в СССР. Киев, 1984, с. 76.

15 Кирсанов Р.В. Особенности правового регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите: Дис. ...канд. юрид. наук. Омск, 2000, с. 160.

На наш взгляд, такое дополнение ныне действующего трудового законодательства избавит как работодателя, так и несовершеннолетнего работающего от излишних формальностей при заключении индивидуального трудового договора.

Далее, ст. 103 часть (5), ст. 105 ч.(1) и ст.110 ч.(3) ТК РМ устанавливает запрет на привлечение лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни. При этом, согласно ч. (1) ст. 103 ТК РМ — *работой в ночное время* считается работа с 22 часов до 6 часов. Аналогичная общая норма содержится и в ст. 254 ТК АР, в соответствии с которой «Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, к работам в выходные, считающиеся нерабочими праздничные и другие дни, а также направлять их в командировку».

Такое ограничение не может быть нарушено даже при наличии согласия или просьбы самого работника.

Примечательно, что ТК АР в норме части 2 этой статьи, прямо определяет, что «Время с 20 часов вечера до 7 часов утра считается ночным временем для работников моложе 18 лет». Это, в сравнении с молдавским трудовым законодательством и даже с международным правом о котором укажем ниже, является более прогрессивным по отношению к несовершеннолетним. Особенно в осенне-зимнее время, когда световой день является коротким и, учитывая климатические условия Молдовы, которые являются более суровыми, чем в Азербайджане, если говорить, например, о работах на строительных площадках.

В свете сказанного, на наш взгляд, можно сделать вывод о том, что молдавское трудовое законодательство также нуждается в конкретном определении продолжительности ночного времени для работников моложе 18 лет. Это можно реализовать путем включения дополнительно в текст части (1) ст. 103 ТК РМ конкретизирующего предложения заимствованной из ТК АР, а именно: «Время с 20 часов вечера до 7 часов утра считается ночным временем для работников моложе 18 лет». Считаем, что таким нововведением, в трудовом кодексе Молдовы будут предусматриваться условия и правила регулирования более прогрессивных форм и приемов трудовых отношений в отношении несовершеннолетних.

Работа несовершеннолетних в ночное время запрещается Конвенцией №90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности» от 10.07.1948 г.¹⁶³. Конвенция устанавливает, что подростки, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, не используются на работах в ночное время на государственных или частных предприятиях или в каких-либо филиалах этих предприятий, за исключением случаев, пред-

16 [On-line]: Интернет-ресурс. Веб-сайт Московского бюро Всемирной организации здравоохранения. <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/library.htm>. [Дата посещения: 21.07.2019].

усмотренных Конвенций. Так, в целях обучения учеников или профессионального обучения в определенных отраслях промышленности, которые должны работать круглосуточно, или на определенных работах непрерывного характера, компетентные власти могут, после проведения консультаций с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, разрешить использовать на ночных работах подростков, достигших шестнадцатилетнего возраста, но не достигших возраста восемнадцати лет. При этом термин «ночь», согласно Конвенции, означает период продолжительностью, по крайней мере, в двенадцать последовательных часов. В отношении подростков, не достигших шестнадцатилетнего возраста, этот период включает время между десятью часами вечера и шестью часами утра. В отношении подростков, достигших возраста шестнадцати лет, но не достигших восемнадцатилетнего возраста, этот период включает перерыв, установленный компетентными органами, продолжительностью, по крайней мере, в семь последовательных часов между десятью часами вечера и семью часами утра; компетентные властные органы могут устанавливать различные перерывы для различных районов, отраслей промышленности, предприятий или их филиалов, но обязаны консультироваться с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, прежде чем установить перерыв после одиннадцати часов вечера.

В этом же контексте, полагаем, следует также, вкратце коснуться и о запрете на привлечение лиц моложе восемнадцати лет к работам в выходные дни, запрет, который, впрочем, не является предметом настоящего исследования. Выходные дни определяются в соответствии со ст. 109 ТК РМ и 104 ТК АР а именно: при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня подряд в неделю, как правило в субботу и воскресенье, а при шестидневной рабочей неделе — один день, при этом общим выходным днем является воскресенье. К слову, ст. 104 ТК АР не предусматривает конкретные дни недели еженедельного непрерывного отдыха. Этот вопрос определяется в соответствии с графиком сменности, согласованным с профсоюзной организацией, а на рабочих местах, где нет профсоюзной организации, этот порядок регулируется трудовым договором.

Возвращаясь к сказанному в начале настоящего исследования о перво-степенных средствах по реализации комплекса мер по охране здоровья и безопасности труда несовершеннолетних, отметим, что из синтеза правовых положений ст. 252 ТК АР, ст. 253 ТК РМ и ст. 21 **Закона РМ об охране здоровья и безопасности труда**¹⁷, следует, что **работники**, не достигшие возраста восемнадцати лет, принимаются на работу на основании медицинского заключения по результатам медицинского осмотра, то есть только после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем до до-

17 Опубликован: 05.08.2008 в Monitorul Oficial Nr. 143-144, статья № 587. Дата вступления в силу: 01.01.2009.

стижения ими возраста восемнадцати лет они проходят медицинские осмотры ежегодно. При этом, расходы связанные с организацией и проведением медицинских осмотров, несет работодатель. И это связано с тем, что лица в возрасте до восемнадцати лет, наравне с беременными женщинами, роженицами или женщинами, кормящие грудью, и лицами с ограниченными функциональными способностями входят группы, подверженные особым видам рисков. Поэтому, они должны быть защищены от опасностей, которые особым образом им угрожают такими мерами как *обеспечение регулярного медицинского осмотра*. Кроме этого, работодатели обязаны устроить рабочие места с учетом наличия на предприятии таких групп, подверженных особым видам рисков.

Исходя из этого, становится объяснимым наличие в ТК РМ ст. 255, которая содержит перечень работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет. Так, запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности (азартные игры, работа в ночных заведениях, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими веществами)¹⁸. Кроме того, не допускается подъем и перемещение вручную указанными лицами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей для данной категории лиц утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Так, в качестве ссылочного нормативного акта, отметим, что в Постановлении правительства РМ № 541 от 7 июля 2014 года «Об утверждении Перечня тяжёлых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет, и Предельных норм подъёма и перемещения тяжестей вручную, допустимых для лиц в возрасте до 18 лет»¹⁹ оговариваются специальности, на которые нельзя устраивать подростков, и определены нормы тяжестей, которые им можно поднимать и переносить. В утверждённом перечне ограничений — сотни специальностей, среди которых: пиротехник, рабочий по уходу за хищными животными, в прачечной — гладильщик, изготовитель стиральных растворов, отжимщик белья на центрифугах; химическая чистка и крашение одежды — отпарщик-

18 Капша Т., Сосна Б., Захария С. Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие. Изд-во LAP LAMBERT Academic Publishing. Германия, 2016 г., стр.308.

19 Опубликовано: 18-07-2014 в Monitorul Oficial № 185-199 статья № 590.

прессовщик, аппаратчик обезжиривания, чистильщик, занятый чисткой растворителями, пятновыводчик, сушильщик, красильщик; в гражданской авиации — аэродромный рабочий, мойщик летательных аппаратов; в автомобильном транспорте и дорожном хозяйстве не берут несовершеннолетних работать на многие специальности, в том числе машинистами автогудронаторов, автогрейдеров, укладчиков асфальтобетона; в железнодорожном транспорте — дежурными стрелочного поста, кондукторами, водителем дрезины, проводником пассажирского, служебно-технического вагонов, кочегаром паровозов в депо, дежурным по переезду, различного рода операторы и многие другие. Вместе с тем, в этом длинном списке есть одно **примечание. А именно, что на работах в водопроводно-канализационное хозяйство** в качестве оператора, обслуживающего оборудование с дистанционным управлением, применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет допускается.

Следует отметить, что данный Перечень запретов на труд лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с неблагоприятными условиями труда носит *императивный, т.е. безусловный характер. И это естественно, ибо обратное положение, на наш взгляд, может повлиять на права работника в возрасте до восемнадцати лет на безопасные условия труда, и прежде всего, — на условия труда, соответствующие возможностям организма несовершеннолетнего.*

Тем не менее, в данном постановлении оговариваются категории молодежи в возрасте до 18 лет, которые всё же могут быть допущены к работам, включённым в Перечень, но при соблюдении ряда условий. Так, это могут быть студенты колледжей, профессиональных и ремесленных училищ, а также учащиеся старших классов гимназий при прохождении производственной практики или обучения, если на этих рабочих местах соблюдаются требования по охране здоровья и безопасности труда, а продолжительность работ не превышает 4 часов в день.

Исходя из этой правовой нормы ТК, в вышеуказанном постановлении правительства 541 от 7 июля 2014 года, согласно указанным нормам запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах: а) связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную: для лиц обоего пола в возрасте от 15 до 16 лет — любого веса; для лиц обоего пола в возрасте от 16 до 18 лет — весом в 2 кг (при этом суммарная масса тяжестей, перемещаемых в течение рабочей смены, не должна превышать 700 кг); б) при выполнении которых наряду с основной работой осуществляется подъем и перемещение тяжестей вручную: для лиц обоего пола в возрасте от 15 до 16 лет — весом более 2 кг; а для лиц обоего пола в возрасте от 16 до 18 лет — весом более 4 кг.

При этом общая продолжительность работ по перемещению тяжестей вручную не должна превышать треть рабочей смены, а суммарная масса тяжестей, перемещаемых в течение смены, не должна превышать: для лиц обоего пола в возрасте от 15 до 16 лет — 175 кг, а для лиц обоего пола в возрасте от 16 до 18 лет — 350 кг.

Аналогично разрешается данный вопрос в ст. 251 ТК АР, согласно которой в трудовую функцию работников в возрасте от 16 до 18 лет могут быть включены работы (оказываемые услуги) по поднятию и переноске вручную тяжестей только общим весом в пределах нижеследующих норм: а) мужчинам наряду с выполнением другой работы поднятие вручную и переноска в другое место предметов, общим весом не более 15 килограммов, а также поднятие на высоту не более полутора метров предметов общим весом не более 10 килограммов; б) женщинам наряду с выполнением другой работы поднятие вручную и переноска предметов общим весом не более 10 килограммов, а также поднятие на высоту не более полутора метров предметов общим весом не более 5 килограммов; в) регулярно в течение всего рабочего дня (рабочей смены) поднятие вручную и переноска в другое место предметов весом не более 10 килограммов; г) перевозка предметов на нагруженных тележках или других движущих средствах, где требуется приложение силы более 15 килограммов. При этом указывается, что девочки до 16 лет могут быть только с их согласия привлечены к работам по поднятию и переноске предметов тяжестью соответственно в пределах 1/3 части норм, предусмотренных в пунктах «а», «б» и «в». Однако запрещается их привлечение регулярно в течение всего рабочего дня к работам по поднятию и переноске груза. В свете этой статьи ТК АР, список производств с вредными и тяжелыми условиями труда, профессий (должностей), а также подземных работ, где запрещается применение труда работников моложе 18 лет, утверждается соответствующим органом исполнительной власти.

Кроме того, исходя из юридических и нравственных оснований **подросткам запрещено согласно смысла ст. 255 ТК РМ работать в казино, ночных клубах, а также на работе, связанной с манипуляциями денежными средствами (кассиры, продавцы), в особенности — в продажах табака и алкоголя.** Кстати, интересная деталь о казино: минимальный возраст игроков — 21 год, соответственно, и возраст работников не может быть меньше. Ещё один немаловажный факт: **даже с согласия родителей, подростков нельзя брать на работу в религиозные организации.**

К сказанному необходимо добавить следующее. *Одним из важнейших элементов охраны здоровья и безопасности труда несовершеннолетних, на наш взгляд, является возможность вмешательства в процесс реализации права на труд родителей или законных представителей работающего-несовершеннолетнего.* Зачастую именно эти люди обладают объективной информацией об уровне развития представляемого и в состоянии проследить связь между этим уровнем и работой. *В свете сказанного, обоснованным считаем дополнение ст. 255 ТК РМ частью третьей следующего содержания: «В случае, если выполняемая несовершеннолетним работа негативно сказывается на его здоровье, учебе или иных сферах его жизни, то она должна быть прекращена по письменному заявлению одного из родителей, усыновителя или попечителя либо на основании медицинского заключения о состоянии здоровья, препятствующем*

продолжению работы, а также по инициативе образовательного учреждения, если ухудшилась его успеваемость». Закрепление в законодательстве такой нормы обеспечит дополнительную социальную защиту несовершеннолетнего работника и позволит сделать акцент на главном элементе его развития в данный период жизни — образовательном.

В качестве заключения отметим, что анализ норм регулирующих охрану труда несовершеннолетних работников показывает, что законодатель, осуществляя правовое регулирование охраны здоровья и безопасности труда указанной категории работников чаще, чем в отношении взрослых, использует императивные нормы, реже предоставляет право сторонам трудового договора решать данные вопросы по соглашению между собой. Такой подход законодателя вызван, по всей видимости, необходимостью дополнительной охраны здоровья и безопасности труда несовершеннолетних работников, поскольку, во-первых, в силу особенностей своего физического развития они нуждаются в более мягких условиях труда, чем взрослые, и, во-вторых, в силу особенностей своего интеллектуального и эмоционального развития несовершеннолетние работники не всегда могут активно противостоять попыткам работодателя минимизировать свои расходы на создание специальных, соответствующих условиям комплексной охраны, условий безопасности труда для такой особой категории работников.