

- доказать наличие в зависимости от обстоятельств соответствующего образования или опыта для осуществления данной деятельности;
- представить гарантии незаинтересованности, необходимой для осуществления примирения сторон [5].

Согласно ст. 131-6 ГПК Франции судебное постановление о примирительной процедуре должно содержать указание о согласии сторон на ее проведение, о назначении примирителя и о первоначальном сроке выполнения им поручения суда. Кроме того, в судебном постановлении указывается сумма аванса, уплачиваемая примирителю в счет вознаграждения (в пределах как можно более близких к предполагаемому его размеру).

Примирение сторон возможно на стадии, предшествующей судебному процессу. То есть стороны первоначально могут обратиться в суд с запросом о проведении предварительной примирительной процедуры (ст. 830 ГПК Франции). В этом случае примирение может быть осуществлено судьей или назначенным для этой цели судебным примирителем, как это предусматривает Декрет от 20 марта 1978 г. № 78-381 [4].

Альтернативные методы разрешения споров удешевят и ускорят хозяйственный процесс, повысят степень доступности и доверия к правосудию.

Законодательных, концептуальных и каких-либо других запретов для введения таких процедур в судопроизводство, осуществляемом государственными судами, не имеется.

Анализ международного опыта альтернативных способов разрешения конфликтов частноправового характера свидетельствует о возможности и успешности использования альтернативных методов разрешения споров. При этом можно пойти либо по пути опыта других государств, либо разработке нового, которое будет удовлетворять культурно-историческим особенностям современного общества, не зря ряд ученых выделяют основной проблемой внедрения альтернативных методов урегулирования споров частноправового характера - менталитет.

Повсеместному и быстрому внедрению альтернативных методов разрешения правовых конфликтов препятствуют социально-психологические факторы российского общества, связанные, в частности, с особенностями национального характера и правовом отчуждении личности.

На наш взгляд, в основе разрешения конфликта частноправового характера должна лежать свобода волеизъявления сторон, ибо «никто ничего не делает хорошо, если это не против воли, даже если человек делает что-то хорошо».

Список литературы:

1. Сулейменов М.К. Внесудебное урегулирование споров в Казахстане: проблемы теории и практики // <http://www.zakon.kz/4749238-vnesudebnoe-uregulirovanie-sporov-v.html>
2. Кузбагаров А. Защита интеллектуальных прав: формы и способы защиты // Вестник Московского университета МВД РК. – 2015. - № 4. – С.216-221.
3. Русакова П.Е. Международный коммерческий арбитраж в Китае // Вестник РУДН. Юридические науки. – 2012. - № 4. – С.159-164.
4. Штепан П. Альтернативные способы разрешения споров // <http://www.lawclinic.ru/library.phtml?m=1&p=12>
5. Ярков В.В. Гражданский процесс: учебник для вузов. - М.: Волтерс Клувер, 2006. – 703 с.
6. Елисеев Н.Г., Рожкова М.А., Скворцов О.Ю. Договорное право: соглашения подсудности, международной подсудности, примирительной процедуре, арбитражно-третейское и мировое соглашения. М.: Статут, 2008. – 525 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В СФЕРЕ ТРУДА

Кулушева З.К., магистрант 1 курса КарГУ им.Е.А.Букетова

На современном этапе развития Казахстана, права несовершеннолетнего ребенка регулируются в сферах гражданского, административного, уголовного права, а также в сфере труда.

Одной из важнейших проблем современного общества, является использования труда несовершеннолетнего ребенка, а также охрана труда несовершеннолетнего. Эта потребность вызвана

особым отношением к подрастающему поколению, а также имеет тенденцию во многих государствах.

Но, не смотря на отношение государства к несовершеннолетним и ограничение законодателем использования труда ребенка, видим во многих странах обратный процесс. В первую очередь этому способствует реалии жизни. Прежде всего, привлекает работодателей использовать труд несовершеннолетних, так как обычно труд данной категории работников малооплачиваемый. Также тут имеет место быть недостаточная информативность самих несовершеннолетних и при этом они не могут защитить свои права.

Многие подростки начинают работать для поднятия своего благосостояния, повышения уровня жизни. Но данную проблему можно рассматривать и с другой стороны, несовершеннолетний ребенок устраивается на работу для реализации своих амбиций, так как труд индивидуализирует личность, в связи с этим многие подростки стремятся самоутвердиться с помощью работы. Кроме того, получение заработной платы за труд становятся для них их свободными деньгами, тем самым этот аспект является дополнительной мотивацией для труда подростков.

Сейчас современные социально-экономические условия заставляют многих подростков искать ответ на вопрос нужно ли продолжить обучение в старших классах или искать работу и одновременно получить полное среднее и среднее специальное образование. Многие подростки начинают искать работу в связи с желанием иметь свой заработок, которым будут распоряжаться они сами. Начинает несовершеннолетний ребенок трудиться, так как видит разницу в его социальном положении с другими. Есть отдельные случаи, при которых подростки ищут работу из-за родителей, которые не получают дохода или их здоровье желает лучшего. Также бывают случаи, при которых родители сами отправляют своих детей работать, так как считают, что это поможет им в жизни. У несовершеннолетнего ребенка появляются потребности, которые надо успеть реализовать в жизни. Например: нужно оплатить свою поездку в зарубежные страны, оплатить за обучение в высшем учебном заведении, покупка определенного рода вещей в виде гаджетов, а также быть независимыми от родителей и помочь им в силу своих возможностей. Возраст с четырнадцати по шестнадцать лет, это возраст при котором дети начинают понимать, проблемы родителей, у них появляются свои потребности, и нет возможности их исполнить. По этой и многим другим причинам, подростки идут работать.

Данная тема всегда будет актуальная в виду того, что детский труд востребован работодателями, сменяются поколение за поколением, но востребованность и защита детского труда будет и по сей день. Поколения меняются, появляются новые возможности, при которых дети находят что-то новое и хотят изменить свою жизнь с помощью труда. Подростки имеют свое видение о труде и в основном не всегда верное. И поэтому, многие люди могут этим воспользоваться, ведь только дети могут быть беззащитными в глазах взрослых. Для того чтобы, защитить права ребенка в сфере труда, законодатель устанавливает правила при которых возможно наименьший уровень нарушения их прав.

В связи с этим нужно определить правовые аспекты труда несовершеннолетних и защитить от негативного влияния рыночной среды.

Важнейшей государственной задачей является совершенствование правового статуса несовершеннолетних в сфере труда.

Ст. 52 Конвенции ООН о правах ребенка предусмотрено, что «государства-участники признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации, от выполнения любой работы, которая будет представлять опасность для его здоровья, или служить препятствием для получения образования, либо наносить ущерб здоровью, а также моральному, умственному, психологическому, духовному и нравственному развитию ребенка» [1].

Важную роль в правовом регулировании труда несовершеннолетних имеет, Международная Организация Труда (МОТ), которая принимает соответствующие конвенции в этой области.

По Конвенции МОТ № 138, «устанавливается минимальный возраст для приема на работу, он предусматривает, что минимальный возраст не должен быть ниже окончания обязательного школьного образования и не ниже 15 лет, а также для государств с недостаточно развитой экономикой и системой образования установлен минимальный возраст в 14 лет»[2].

По Конвенции МОТ № 78, «дети должны пройти обязательное медицинское освидетельствование с целью выяснения пригодности к труду. Прописывается, что дети не достигшие 14 лет и старше 14 лет не могут работать в ночное время, и в течении периода 14 последовательных часов, включая промежуток времени между 8 часами вечера и 8 часами утра»[3].

Правовой статус несовершеннолетнего в сфере труда в Казахстане регулируется Конституцией Республики Казахстан, специальным законодательством, международными актами, среди которых Конвенции МОТ, акты о правах ребенка.

Для того чтобы разобраться в правовом статусе несовершеннолетних в сфере труда, необходимо проанализировать сущность самого статуса личности.

В Большом юридическом словаре статус личности раскрывается как «система признанных и гарантируемых государством прав, свобод и обязанностей, а также законных интересов человека как субъекта права»[4, 23].

Таким образом, основу правового статуса личности составляют ее права, свободы и обязанности, закрепленные в Конституции и других нормативных правовых актах, поскольку права и свободы представляют собой социальные возможности гражданина, признанные и обеспеченные государством, обязанности – притязания государства к гражданину, его поведению.

Право на труд закреплено в Конституции Республики Казахстан. Так, «каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения»[5]. Несовершеннолетние, как и другие граждане, имеют право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии, право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, оплату труда, право на отдых и защиту своих трудовых прав.

Для участия в любом правоотношении, в том числе и трудовом, необходимо наличие правосубъектности. Трудовая правосубъектность определяет, при наличии, каких условий физические и юридические лица могут быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда.

Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК) позволяет несовершеннолетним участвовать в трудовых правоотношениях. Но их правовой статус имеет свои особенности. Это касается:

- процедуры оформления трудовых отношений с несовершеннолетними;
- особенности изменения и прекращения трудового договора с несовершеннолетними лицами;
- правового регулирования рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетних работников;
- правовое регулирование оплаты труда несовершеннолетних работников;
- профессиональная подготовка несовершеннолетних работников;
- особенности обеспечения безопасности труда несовершеннолетних работников;
- ответственность и способы защиты прав несовершеннолетних работников.

В Республике Казахстан ограничения по возрасту установлены ст. 31 ТК РК, согласно которой заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Именно с этого возраста трудовая деятельность считается безопасной, а также считается полезной с точки зрения профессиональной адаптации.

Однако потребность в трудовой деятельности может возникать и в более раннем возрасте. Так, в отдельных случаях дети могут заняться трудовой деятельностью сразу после получения обязательного основного общего образования. Законодатель предусмотрел в ч.2 ст.31 ТК РК возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими 15 лет, при условии получения ими основного среднего образования, общего среднего образования в организации среднего образования.

В ч.3 ст.31 ТК РК законодатель закрепил право заключения трудового договора с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки, и попечительства.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки, и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию (ст. 31 ТК РК).

Возможность заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками ограничена не только нормами ст. 31 ТК РК, но и иными нормативными правовыми актами. В частности, вторую группу возрастных ограничений образуют нормы, содержащиеся в законодательстве, устанавливающем порядок осуществления отдельных видов деятельности. Так, например, на службу в правоохранительные органы и т.д. вправе поступать граждане Республики Казахстан, достигшие возраста 18 лет.

Таким образом, несовершеннолетние в трудовых отношениях приравниваются к совершеннолетним, но в области охраны труда, рабочего времени отпусков и других условий труда пользуются иными условиями установленными законодательством. В частности, например, объем трудовых прав несовершеннолетних намного больше, чем у совершеннолетних работников. Эта разница ярко выражается, благодаря ряду иных условий предоставляемых им законодательством. К таким условиям, например, относятся:

- 1) сокращение рабочего времени;
- 2) запрещение применять труд несовершеннолетних на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда;
- 3) ограничение предельных норм переноски и передвижения тяжестей;
- 4) запрещение привлекать несовершеннолетних к работе в ночное время и сверхурочных работах.

По общему правилу у несовершеннолетних сокращенная продолжительность рабочего времени. Это правило закреплено в ст. 69 ТК РК, работники в возрасте от 14 до 16 лет могут работать не более 24 часов в неделю; работники в возрасте от 16 до 18 лет могут работать не более 36 часов в неделю. Исходя из данной статьи, несовершеннолетние не имеют право работать более 24 и 36 часов в неделю.

В соответствии законодательству ст. 26 ТК РК запрещает несовершеннолетним не достигшим восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, на работы с вредными веществами и опасными условиями труда, а также на работы, выполнение которых может причинить вред нравственному развитию и вред их здоровью (игорный бизнес, работы в ночных заведениях и другие)[6].

Важное, значение, имеет медицинский осмотр для обеспечения безопасного труда при принятии подростка на работу. Лица, не достигшие восемнадцати лет, принимаются на работу только после медицинского осмотра и ежегодно подлежат медицинскому осмотру. Последующие медицинские осмотры осуществляются за счет работодателя.

По правилам несовершеннолетних запрещено привлекать к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни. Это закреплено в ст. 76 ТК РК (ночное время считается с 10 часов вечера и до 6 часов утра). Исходя из этого, если несовершеннолетний работает в условиях сменного графика, то его вечерняя смена может длиться только до 10 часов вечера.

По законодательству, сверхурочной работой считается работа, которая выполняемая по инициативе работодателя сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени. И на основании ст. 77 ТК РК несовершеннолетним устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, то сверхурочной работой следует считать такую, которая выполняется сверх установленного для подростков в данной организации времени.

Особенность оплаты труда несовершеннолетних заключается, в исчислении проработанного рабочего времени несовершеннолетним. Даже, идет почасовая оплата труда несовершеннолетних.

С несовершеннолетним не может быть заключен трудовой договор о полной материальной ответственности, а также не могут занимать должности или выполнять работу, связанную с обработкой, продажей, хранением, отпуском, перевозкой или применением им в процессе производства ценностей.

Несовершеннолетние, вступая в трудовые правоотношения, приобретают помимо прав и обязанности. К ним относятся: добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей; соблюдение правил трудового распорядка организации; соблюдение трудовой дисциплины; выполнение установленных норм труда; соблюдение требования по охране труда и обеспечение безопасности труда; бережное отношение к имуществу работодателя.

Исходя из сказанного, правовой статус несовершеннолетнего в сфере труда имеет свои особенности. Основные права несовершеннолетних регламентируется Конституцией Республики Казахстан, специальным законодательством, международными актами, среди которых Конвенции МОТ, акты о правах ребенка.

В зарубежных странах, как и в Казахстане, трудовая деятельность несовершеннолетних начинается с 16 лет, но в отдельных случаях можно заключить трудовой договор с разрешения родителей в 14 лет, а также в 15 лет при получении основного среднего образования или общего среднего образования в организации среднего образования. Однако, подписание трудового договора с несовершеннолетним работником имеет свои особенности.

В Российской Федерации и в Казахстане трудовая деятельность несовершеннолетних детей сокращенная продолжительность рабочего времени. Несовершеннолетние не достигшие 16 лет работают 24 часа в неделю, то есть 4 часа в день, а также несовершеннолетние не достигшие 18 лет

работают 36 часов в неделю, то есть 6 часов в день. Работодатели несовершеннолетних не имеют право принуждать к ночному виду работы, а также к сверхурочным работам.

У несовершеннолетних Республики Казахстан отпуск получают также как и совершеннолетние, они могут получить отпуск с продолжительностью 24 дня и в порядке очереди. Также несовершеннолетние могут получить специальный отпуск – учебный отпуск, который предоставляется работодателем работнику для сдачи сессии, учебного плана и защиты дипломной работы. Однако, в Российской Федерации отпуск у несовершеннолетних удлиняется на 31 день и выходят в отпуск в любое удобное для них время[7].

Особенность оплаты труда несовершеннолетних заключается, в исчислении проработанного рабочего времени несовершеннолетним. Также идет почасовая оплата труда несовершеннолетних.

Прежде чем, заключать трудовой договор, несовершеннолетний работник должен пройти обязательный медицинской осмотр на соответствие трудовой деятельности. К несовершеннолетнему работнику применяется дисциплинарное взыскание за не пройденный ежегодный медицинский осмотр, который оплачивается работодателем.

В правовой статус несовершеннолетних в сфере труда входит право на свободу труда, право на условия труда, отвечающие за требование безопасности и гигиены, оплату труда, право на отдых и защиту своих интересов, а также специальные условия., которые предоставляются законодателем.

Под специальными условиями понимается право на сокращение рабочего времени, ограничение предельных норма переноски и передвижения тяжести, запрет на применения труда несовершеннолетних на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время и на сверхурочные работы.

Дети являются главной ценностью современного общества. И поэтому, государство должно совершенствовать правовой статус несовершеннолетнего в сфере труда, а именно: 1) в школах проводить профессионально ориентационную работу с детьми;

2) разработать, программу, которая будет консультировать подростков о рынке труда, об их правах;

3) разработать специальные условия для несовершеннолетних, при котором они будут получать образование во время трудовой деятельности;

3) уменьшить до 2 недель или убрать испытательный срок при принятии на работу несовершеннолетних, связи с тем, что зачастую несовершеннолетние работают в каникулярное время.

4) можно разработать программу о целевой подготовке специалистов с средним-специальным образованием при котором, студенты перед окончанием среднего образования будут заключать договор с работодателем на срок 3 года, где будут подготавливать специалиста. Также обязательства сторон, будут прописываться в контракте.

5) улучшать их права, проводить как можно больше агитационные программы по правовому статусу несовершеннолетнего и о его правах.

Список литературы:

1. Конвенция «О правах ребенка» (Нью-Йорк, 20 ноября 1989 г.) http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006721

2. Конвенция Международной Организации Труда № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (Женева, 26 июня 1973 г.) http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1010996

3. Конвенция Международной Организации Труда № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (Монреаль, 9 октября 1946 года) http://www.conventions.ru/view_base.php?id=262

4. Большой юридический словарь. — под ред.: А. Я. Сухарева, В. Е. Крутских. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 704 с. - С. 23

5. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.03.2017 г.) http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029

6. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2018 г. http://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.10.2018 г.) http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416