
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Алиева З.А., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, zainab-09@rambler.ru

В статье рассматриваются проблема охраны труда детей и несовершеннолетних, основы регулирования их труда в нормах международного и российского права. Выявляются особенности регулирования охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет в нормах российского и зарубежного законодательства. Данная проблема актуальна в наше время, поскольку эта категория лиц является, как правило, менее ознакомленной со своими правами и обязанностями и работодатель может этим воспользоваться в своих интересах. В статье анализируются положения законодательства о труде молодежи, иногда противоречащие другим нормам законодательства, которые снижают уровень правовых гарантий охраны труда несовершеннолетних. Приводятся примеры из практики. Рассматриваются права и обязанности работодателя, а также практический опыт реализации профориентации несовершеннолетних за рубежом, прежде всего, в Германии. Даются рекомендации по совершенствованию законодательства в области охраны детского труда. Предлагается использование опыта зарубежных стран с целью обеспечения занятости несовершеннолетних в нашей стране.

Ключевые слова: охрана труда несовершеннолетних, национальное законодательство, правовое регулирование труда молодежи, принципы международного права, Трудовой кодекс, Германия.

DOI: 10.21779/2224-0241-2016-20-4-125-129

UDC 349.2

THE PROTECTION OF CHILDREN'S RIGHTS UNDER RUSSIAN AND INTERNATIONAL LAWS

Alieva Z.A., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, zainab-09@rambler.ru

The article reviews an issue with child labor protection, the regulatory framework of labor standards in the international and Russian law. Examines labor standards of the workers under the age of eighteen years within the norms of Russian and international law. The issue currently is highly relevant, as this category of labour force usually is not aware of their rights and responsibilities and as a result the employer can use it to his advantage. The article also analyzes provisions of youth labor legislation, that at times conflicts with other legal standards, impacting the level of legal guarantees in labor protection of minors. Gives examples from judicial practice. Takes into consideration the employer's rights and obligations along with practical experience in the implementation of vocational guidance of minors in other countries, especially in Germany. Formulates proposals to enhance the child labor legislation. Suggests using best practices of other countries in order to ensure the employment of youth in our country.

Key words: protection of child labor, national legislation, legal regulation of youth labor, principles of international law, the Labour Code, Germany.

DOI: 10.21779/2224-0241-2016-20-4-125-129

Одной из важнейших проблем современного общества является использование труда несовершеннолетних. Вопрос о защите прав несовершеннолетних до сих пор является одним из основных направлений развития трудового законодательства и в Российской Федерации, и за рубежом. Данная проблема актуальна в наше время еще и потому, что в силу особенностей физического, интеллектуального и эмоционально-волевого развития эта категория работников нуждается в дополнительных гарантиях соблюдения своих прав и законных интересов.

В этой связи огромное значение для защиты детей во всем мире имело принятие 20 ноября 1989 г.

Конвенции о правах ребенка. Конвенция была принята Генеральной Ассамблеей ООН и в 1990 г. ратифицирована нашим государством. Подписав международный договор, Россия взяла на себя обязательство неукоснительно исполнять все положения данной Конвенции и обязанность реализовать положения Конвенции в национальных нормативных актах, регулирующих отношения между детьми и взрослыми в основных сферах их совместной жизнедеятельности, в том числе в сфере защиты ребенка от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или в препятствии в получении им образования либо наносить ущерб

его здоровью и физическому, умственному, духовному и моральному развитию. Безусловно, и в Конституции РФ, и в других федеральных законах нашли свое воплощение многие права ребенка, закрепленные в Конвенции. Однако процесс приведения национального законодательства в соответствие с нормами и принципами международного права и международными договорами Российской Федерации не завершен и требует дополнительного анализа с целью защиты прав и законных интересов несовершеннолетних в сфере труда [1, с. 81].

Рассмотрим особенности охраны труда несовершеннолетних в России и ряде зарубежных стран (США, Великобритании, Германии и др.) для сравнения и использования положительного опыта этих стран.

В России в целях повышения охраны труда несовершеннолетних устанавливается ряд дополнительных льгот как общими нормами трудового законодательства, так и специальными нормами, утвержденными Правительством РФ [2, с. 89]. По мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, специальные нормы учитывают психофизиологические особенности не сформировавшегося в полном объеме организма и характера несовершеннолетних и называют их «особая охрана труда молодежи» [3, с. 364].

В Российской Федерации права молодежи в трудовых отношениях достаточно широки и закреплены в основных правовых актах нашего государства – Конституции и Трудовом кодексе. Статья 37 Конституции России закрепляет основные права граждан в сфере труда. Обладая нереализованными способностями к труду и желая ими распорядиться, «физическое лицо может выбрать различные варианты поведения: самостоятельно обеспечивать себя работой на основе гражданско-правовых договоров либо предоставить свою рабочую силу в распоряжение другого лица, заключив трудовой договор» [4, с. 22].

Основной массив прав подростка в сфере труда содержится в главе 42 ТК РФ: «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет». В указанной главе установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора (ст. 269): помимо соблюдения общего порядка расторжение трудового договора допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Согласно ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267). Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18-ти лет (ст. 268). Расторгать трудовой договор с работниками до 18-ти лет по инициативе работодателя (кроме ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблю-

дения общего порядка возможно лишь с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269).

Для работников в возрасте до 18-ти лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для них сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 270). Установлены гарантии оплаты труда работников в возрасте до 18-ти лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (ст. 271) [5]. В Трудовой кодекс РФ была введена ст. 351.1 «Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних» [6, с. 45]. Важно помнить, что в соответствии со статьями 69 и 266 Трудового кодекса РФ лиц до 18-летнего возраста следует принимать на работу лишь после обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет ежегодно проводить такой осмотр. Целью предварительного медицинского осмотра является определение соответствия работы состоянию здоровья несовершеннолетнего [7, с. 42]. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266).

Одной из проблем, как отмечают исследователи [8], нуждающихся в разрешении, является установление предельного возраста, с которого возможен труд несовершеннолетнего. Российским трудовым законодательством регулируется вопрос о минимальном возрасте, с которого допускается применение труда в рамках трудовых отношений, на основании Конвенции МОТ от 26.06.1973 г. № 138 «О минимальном возрасте приема на работу». В России таковым установлен 16-летний возраст, с которого гражданин может вступать в трудовые отношения. Хотя при выполнении определенных требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, трудовой договор может заключаться и с более юными соискателями работы [9, с. 220]. Однако как считает ряд отечественных ученых, минимальный возраст для приема на работу несовершеннолетних российским трудовым законодателем вообще не установлен. Они считают необходимым установить в Трудовом кодексе возможность заключения трудового договора и с лицами, отчисленными из образовательной организации и оставившими образовательную организацию и достигшими возраста пятнадцати лет [10, с. 82].

Так, например, в США подростки до 13 лет разносят газеты, присматривают за детьми, работают в бизнесе при условии, что там трудятся их родители. В 14 лет они уже вправе работать на телефоне, на доставке некоторых продуктов на заказ, в магазине и в точках общественного питания, выполняя черновую работу. Они также могут продавать билеты в кинотеатрах. В Великобритании подростки могут работать с 12-ти лет, с чем трудно согласиться, т.к. в таком возрасте организм и психика ребенка полностью не сформировались. Как правило, несовершеннолетние подростки в этой стране работают в магазинах и небольших кафе. В Германии подростки с согласия родителей могут работать с 13 лет, правда, не больше 3 ч. в день на уборке урожая и не больше 2 ч., если разносят газеты или собирают мячи на теннисном корте. В 15 лет подростки

могут работать четыре недели подряд, но только во время каникул. Также они могут работать на стройке. Однако отпуск у них короче, чем у подростков в России по закону. Как и в России, в Германии проводится предварительный медосмотр несовершеннолетних, который оплачивается государством [11, с. 50].

Как представляется, минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет.

Надо подчеркнуть, что, в отличие от западных стран, в России в настоящее же время труд несовершеннолетних используется недостаточно активно. Это происходит, в том числе, по причине сложности законодательного регулирования процедуры найма несовершеннолетних на работу, большого количества ограничений при трудоустройстве несовершеннолетних, коррупционной составляющей контролирующих государственных органов и прочего. В связи с указанными и другими причинами работодателю проще и безопаснее использовать труд несовершеннолетних неофициально или вообще отказаться от такого опыта [12, с. 47].

При проведении проверок нарушения трудового законодательства в отношении работников в возрасте до 18 лет не так часто обнаруживаются нарушения специальных норм, закрепляющих особенности труда несовершеннолетних. Главным образом зафиксированы нарушения общих норм, распространяющихся на всех работников [13, с. 49], в частности: «прием на работу производится без обязательного медицинского осмотра; не производится выдача средств индивидуальной защиты на работах, связанных с загрязнением; при приеме на работу не проводятся вводные инструктажи; при увольнении с работы не выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск; содержание трудового договора, заключенного с несовершеннолетними, не соответствует требованиям ст. 57 ТК РФ (Содержание трудового договора)».

Рассмотрим, особенности охраны труда несовершеннолетних до 18 лет в Германии, т.к. по данным последних исследований, трудовая культура работников российских предприятий ближе к Германии [14, с. 54; 15, с. 58], чем к США.

В Германии действуют Закон об охране труда детей и подростков, а также Положение об охране труда детей, содержащие правила работы детей от 13 лет. В Конституции Германии, как было отмечено выше, запрещается использование в качестве работников детей моложе 13 лет. В Основном законе лица от 13 до 15 лет относятся к категории «детей», молодые люди от 15 до 18 лет – к категории подростков. Лица второй группы также должны посещать школу в течение полного учебного дня. Для них действуют те же положения, что и для детей начальной и неполной средней школы. Каждый работодатель, у которого трудятся подростки, должен на видном месте повесить основные положения данного закона. Что касается подростков от 15 до 18 лет, являющихся наемными работниками или учениками производственного обучения, то для них продолжительность рабочей недели составляет 40 ч., а рабочий день – 8 ч. Для несовершеннолетних рабочий день может продолжаться с 6 ч. утра до 20 ч. Перерыв при 6-часовом рабочем дне не может быть меньше 60 мин. Притом первая пауза предоставляется не позднее чем через 4,5 ч., а самая короткая пауза – не менее 15

минут. Суммарное время работы и перерывов не превышает 10 ч. Чтобы выходные дни наступили раньше, уже в пятницу предусмотрена возможность короткого рабочего дня за счет увеличения продолжительности работы с понедельника до четверга до 8,5 ч. Работать в сельском хозяйстве во время уборочной страды подростки старше 16 лет могут по 9 ч. ежедневно и до 85 ч. в течение двух смежных календарных недель. Допустимы отклонения при выполнении ими работы в предпраздничные и послепраздничные дни, в особенности, если праздник попадает на понедельник. Вследствие этого предприятие не работает с субботы или воскресенья и до вторника. У несовершеннолетних работающих молодых людей есть право на ежегодный трудовой отпуск, продолжительность которого определяется возрастом работника. К примеру, работники 15-летнего возраста имеют право на отпуск 30 рабочих дней, 16-летнего возраста – на 27, а 17-летнего – на 25. Работодатель должен освобождать несовершеннолетних лиц для посещения учебных занятий, а учеников производственного обучения – от работы в день сдачи экзаменов и за день до письменного выпускного экзамена. Заработок ученика при этом полностью сохраняется. Соблюдение Закона об охране труда несовершеннолетней молодежи контролирует Ведомство промышленного надзора или ведомство по охране труда Германии. Нарушение работодателем Закона рассматривается или как нарушение общественного порядка, или как уголовное деяние и ведет к уплате денежного штрафа. Работодатель, трижды приговоренный к уплате штрафа за нарушение этого Закона, лишается права принимать на работу подростков [16, с. 58].

Еще одной проблемой в России является трудоустройство несовершеннолетних. Как было сказано выше, руководители стараются не брать несовершеннолетних на работу, прежде всего, в связи со сложностью правового регулирования найма этой категории работников. Несмотря на это, в крупных городах России чаще, чем в Германии, проводятся молодежные ярмарки вакансий по содействию в трудоустройстве выпускников и студентов вузов. Но власти Германии создали мощную разветвленную сеть «информационных бюро по нахождению и предоставлению мест практики, временной работы, международных обменов для молодежи, сервисных центров, также поддержка интересных и полезных социальных программ на местном уровне». В школах при сотрудничестве с органами местного самоуправления проводятся консультации, тренинги и информационные дни о различных видах профессии, на которые приглашаются эксперты из разных предприятий и родители. Также проводятся опросы учащихся. Если они определились с выбором профессии, их решение сообщают потенциальным работодателям, которые в дальнейшем курируют этого учащегося. Школьники проходят практику на предприятиях, участвуют в строительных программах спортивных обществ, приглашаются информационные дни «Выбери свою профессию», где взрослые рассказывают о своей профессии, делясь своим опытом [17, с. 60].

Еще одна проблема касается расторжения трудового договора с несовершеннолетними. В России правила расторжения трудового договора с несовершеннолетними работниками содержат свои особенности, которые должны неукоснительно соблюдаться. Например, как было сказано выше, для защиты работников, не достигших 18 лет, от необоснованных уволь-

нений Трудовым кодексом РФ предусматривается, что расторжение с ними трудового договора по инициативе работодателя допускается лишь с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК). Притом согласие этих органов на увольнение работодателя должен получить до издания приказа об увольнении. Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, уволенным из-за ликвидации организации, сокращения численности штата, работодатель обязан обеспечить профессиональное обучение за свой счет с дальнейшим их трудоустройством в этой или другой организации (статья 9 ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

Законодатель в ст. 419 ТК РФ предусмотрел ответственность лиц, «виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в виде дисциплинарной и материальной ответственности, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности» [18, с. 47].

Однако на практике руководителями допускаются нарушения права на труд несовершеннолетнего работника ввиду незаконного увольнения с работы. В большинстве случаев такие дела решаются в пользу несовершеннолетнего лица. Приведем пример. Решением городского суда от 01.07.2011 г. заявленные Л. к ОГОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детский дом требования о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, аннулировании записи об увольнении в трудовой книжке, выплате заработной платы за время вынужденного прогула удовлетворены в полном объеме. Суд установил, что с 11.11.2010 г. Л. на основании трудового договора работала в ОГОУ в должности уборщицы. Приказом от 28.02.2011 г. Л. была уволена с 01.03.2011 г. по ст. 77 ТК РФ (п.3) по собственному желанию. Согласно 77 ТК одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового догово-

ра по инициативе работника. При принятии решения суд установил, что заявление об увольнении по собственному желанию истец не писала. Этот факт не оспаривал и представитель ответчика. К тому же требования, заявленные истцом, о восстановлении на работе, выплате заработной платы за время вынужденного прогула, аннулировании записи в трудовой книжке были признаны ответчиком. При этом суд установил, что в период судебного разбирательства истец не была трудоустроена на другую работу.

В заключение можно сделать следующие выводы.

Представляется правильным внесение изменений в статью 269 ТК РФ с целью исключения злоупотреблений со стороны инспекции труда и комиссии по правам несовершеннолетних при увольнении несовершеннолетних работников [19, с. 95].

Хотелось бы, чтобы российские специалисты перенимали все положительное из зарубежного опыта, в частности, проводили больше масштабных информационно-практических мероприятий по обеспечению занятости несовершеннолетних до 18 лет в наиболее трудный период перехода от образования к труду. Считаем также, что следует дополнить ч. 2 ст. 63 Трудового кодекса установив в ней возможность заключения трудового договора и с лицами, отчисленными из образовательной организации и оставившими образовательную организацию и достигшие возраста 15-ти лет. Представляется необходимым принятие специального федерального закона «О труде работников в возрасте до 18 лет», который восполнит пробелы в правовом регулировании труда несовершеннолетних граждан, тем самым завершая формирование данного института.

Приведение национального трудового законодательства в соответствие с международными нормами и принципами и международными договорами Российской Федерации будет способствовать искоренению детского труда, защите трудовых прав несовершеннолетних.

Литература

1. Сапронова Н.А. О некоторых проблемах правового регулирования трудовых отношений несовершеннолетних // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2014. № 11.
2. Горбачева А.В. Правовое регулирование охраны труда молодежи (на примере организаций дорожно-хозяйства) // Юридический вестник СамГУ. 2015. Т. 1. № 3.
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. 2-е изд., доп., исправ. М.: Юрист, 1997.
4. Яворчук Н. Особенности регулирования труда несовершеннолетних // Трудовое право для кадровика. 2011. № 6. С. 22–27.
5. Ермилова Н.П. Трудовое законодательство для несовершеннолетних. URL: <http://uraltradeunion.ru/sborniki/stati/nesoverchenoletnie.html> (дата обращения: 07.06.2016).
6. Пресняков М. Ограничения на работу с детьми: новеллы действующего законодательства // Трудовое право. 2013. № 2. С. 41–57.
7. Мелких И.В., Скляменов Г.Ж., Федаш Н.Д. Охрана труда несовершеннолетних работников // Охрана и экономика труда. 2012. № 3(8).
8. Заряев А.В., Малков В.Д. Ювенальное право: учеб. для вузов. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.lawmix.ru/commlaw/1975> (дата обращения: 07.06.2016).
9. Абдулгамидова Д.А. Труд лиц, работающих в возрасте до 18 лет // Евразийский юридический журнал. 2015. № 6 (85).
10. Сапронова Н.А. О некоторых проблемах правового регулирования трудовых отношений несовершеннолетних // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2014. № 11.
11. Трушкова Е.А., Федина Е.В., Назаренко Д.И. Указ. соч.
12. Алистархов В. Трудоустройство несовершеннолетних как показатель зрелости компании // Трудовое право. 2013. № 11. С. 47–55.
13. Трушкова Е.А., Федина Е.В., Назаренко Д.И. Особенности охраны труда несовершеннолетних в РФ // Строительство-2015: современные проблемы строительства: мат. междунар. науч.-практ. конф. / ФГБОУ ВПО

"Ростовский государственный строительный университет", Союз строителей южного федерального округа, Ассоциация строителей Дона. 2015. Т. 2. Ростов н/Д: Ростовский государственный строительный университет, 2015.

14. Темницкий А. Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное. // Социологические исследования. 2005. №9. С. 54–63.

15. Калинкина М. Ю. Молодежь и труд: германский опыт // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 58–59.

16. Калинкина М. Ю. Молодежь и труд: германский опыт // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №3.

17. Калинкина М.Ю. Указ. соч.

18. Мелких И.В., Склеменов Г.Ж., Федаш Н.Д. Охрана труда несовершеннолетних работников // Охрана и экономика труда. № 3(8). 2012.

1. Алиева З.А. Проблемы законодательного регулирования труда детей и несовершеннолетних в российской федерации // Юридический вестник ДГУ. 2014. № 4.

References

1. Sapronova N.A. O nekotorykh problemakh pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii nesovershennoletnikh // Altaiskii vestnik gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhby. 2014. № 11.

2. Gorbacheva A.V. Pravovoe regulirovanie okhrany truda molodezhi (na primere organizatsii dorozhnogo khozyaistva) // Yuridicheskii vestnik SamGU. 2015. Т. 1. № 3.

3. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rossii. 2-e izd., dop., isprav. M.: Yurist, 1997.

4. Yavorchuk N. Osobennosti regulirovaniya truda nesovershennoletnikh // Trudovoe pravo dlya kadrovika. 2011. № 6. S. 22–27.

5. Ermilova N.P. Trudovoe zakonodatel'stvo dlya nesovershennoletnikh. URL: <http://uraltradeunion.ru/sborniki/stati/nesoverchennoletnie.html> (data obrashcheniya: 07.06.2016).

6. Presnyakov M. Ogranicheniya na rabotu s det'mi: novelly deistvuyushchego zakonodatel'stva // Trudovoe pravo. 2013. № 2. S. 41–57.

7. Melkikh I.V., Sklemenov G.Zh., Fedash N.D. Okhrana truda nesovershennoletnikh rabotnikov // Okhrana i ekonomika truda. 2012. № 3(8).

8. Zaryaev A.V., Malkov V.D. Yuvenal'noe pravo: ucheb. dlya vuzov. [Elektronnyi resurs]. URL: <https://www.lawmix.ru/commlaw/1975> (data obrashcheniya: 07.06.2016).

9. Abdulgamidova D.A. Trud lits, rabotayushchikh v vozraste do 18 let // Evraziiskii yuridicheskii zhurnal. 2015. № 6 (85).

10. Sapronova N.A. O nekotorykh problemakh pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii nesovershennoletnikh // Altaiskii vestnik gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhby. 2014. № 11.

11. Trushkova E.A., Fedina E.V., Nazarenko D.I. Ukaz. soch.

12. Alistarkhov V. Trudoustroistvo nesovershennoletnikh kak pokazatel' zrelosti kompanii // Trudovoe pravo. 2013. № 11. S. 47–55.

13. Trushkova E.A., Fedina E.V., Nazarenko D.I. Osobennosti okhrana truda nesovershennoletnikh v RF // Stroitel'stvo-2015: sovremennyye problemy stroitel'stva: mat. mezhdunar. nauch.-prakt. konf. / FGBOU VPO "Rostovskii gosudarstvennyi stroitel'nyi universitet", Soyuz stroitelei yuzhnogo federal'nogo okruga, Assotsiatsiya stroitelei Dona. 2015. Т. 2. Ростов н/Д: Ростовский государственный строител'nyi universitet, 2015.

14. Temnitskii A. L. Otnoshenie k trudu rabochikh Rossii i Germanii: terminal'noe i instrumental'noe. // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2005. №9. S. 54–63.

15. Kalinkina M. Yu. Molodezh' i trud: germanskii opyt // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2011. № 3. S. 58–59.

16. Kalinkina M. Yu. Molodezh' i trud: germanskii opyt // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2011. № 3.

17. Kalinkina M.Yu. Ukaz. soch.

18. Melkikh I.V., Sklemenov G.Zh., Fedash N.D. Okhrana truda nesovershennoletnikh rabotnikov // Okhrana i ekonomika truda. № 3(8). 2012.

19. Alieva Z.A. Problemy zakonodatel'nogo regulirovaniya truda detei i nesovershennoletnikh v rossiiskoi federatsii // Yuridicheskii vestnik DGU. 2014. № 4.

Поступила в редакцию 20 сентября 2016 г.
Received 20 September, 2016