
ЭВОЛЮЦИЯ ПРАВОВОГО РЕЖИМА ПОДРОСТКОВОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ: КОНТУРЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

О.А. Оберемко

В статье прослеживаются произошедшие за 1990–2000-е годы изменения в Кодексе законов о труде и предлагаются для обсуждения некоторые гипотезы о том, как законодательные инновации могут повлиять на положение подростков, вступающих в трудовые отношения на законных основаниях. Предпринята также попытка выделить некоторые основные аспекты регулирования молодежной занятости и специфические с точки зрения трудовых отношений группы несовершеннолетних.

Ключевые слова: детская занятость, Кодекс законов о труде, реформирование трудовых отношений в сфере занятости несовершеннолетних работников

Основу российского трудового законодательства 1990-х годов составлял третий по счету советский «Кодекс законов о труде РСФСР», отменивший в 1971 году действие старого Кодекса от 1922 года. В 1992 году текст подвергся существенной редакции, коснувшейся, главным образом, идеологических и «фасадных» моментов: в частности, была изъята обширная преамбула декларативного характера об особенностях труда в советском обществе, были внесены исправления в названия государственных органов и самого государства и т. п. [Кодекс... 1992]. В редакции 1995 года уже отчетливо ощущалась ориентация на конкурентную рыночную экономику и отказ от государственного патернализма [Федеральный... 1995. Ст. 4564]. Наконец, в 2001 году был принят принципиально новый по структуре и идеологии Трудовой кодекс, отразивший изменения в понимании ответственности государства и бизнеса на современном этапе реформ. Указанные изменения более или менее соответствуют четырем политическим циклам в новейшей истории России [Федеральный... 1995. Ст. 4564. С. 22].

В Кодексе 1971 года употреблено сочетание «труд молодежи» – так называлась специальная глава. Под молодежью понимались юноши и девушки, не достигшие возраста 18 лет: в алфавитно-предметном указателе к официальному изданию кодекса «несовершеннолетние» и «молодежь» использовались как полные синонимы¹. Новый Трудовой кодекс РФ вводит понятие «работников до 18 лет». Именно по отношению к этой категории мы употребляем понятие «подросток». В соответствии с рекомендациями МОТ, нижней границей подростничества является возраст 15 лет – временная точка, когда «ребенок» переходит в новую возрастную категорию [Ashargie, 1993].

Комментаторы нового Трудового кодекса (ТК)² пишут о подростках, как об «особой возрастной и социальной группе, которая определяет перспективы формирования трудового потенциала страны»; важными ее чертами являются: «незавершенность морфофункционального развития, психоэмоциональная неустойчивость, повышенная реактивность и чувствительность к действию различных средовых факторов и условий, социальная незрелость» [Комментарий... 2003].

В старых кодексах регулированию молодежного труда были посвящены 11 статей специальной главы 12 «Труд молодежи» и отдельные части некоторых статей из других глав. Поскольку одной из жизненных задач молодежного периода является получение общего и профессионального образования, следует также рассмотреть 17 статей главы 13, закрепляющей льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. Ясно, что статьи этой главы относятся к более широкой возрастной группе, нежели молодежь. В новом ТК основные положения регулирования молодежного труда сосредоточены в главах 26 и 42.

В позднесоветских кодексах мы выделили следующие содержательные аспекты регулирования:

▶ правовой аспект, связанный с ограниченной правоспособностью несовершеннолетних граждан: равенство со взрослыми в трудовых отношениях (ст. 174), запрещение полной материальной ответственности (ст. 121¹);

▶ медико-психологический аспект, определяющий возрастные ограничения для приема на работу (ст. 173), обязательность регулярных медицинских осмотров (ст. 176), ограничения по видам и условиям труда (ст. 175), по режиму труда и отдыха (ст. 43, 48, 54, 67, 71, 74, 177, 178), по нормам выработки (ст. 179). Кодекс оперирует, главным образом, физическим возрастом и содержит ссылки на медицинские нормы, содержащиеся в специальных актах. Отнесенные к этому аспекту нормы призваны гарантировать защиту от негативных последствий труда, возможных вследствие физической и психологической незрелости работников;

▶ социально-профессиональный аспект, гарантирующий права, связанные с необходимостью восполнения недостатка профессиональной подготовки молодых работников, по сравнению со взрослыми конкурентами, на рын-

¹ По тексту закона «Несовершеннолетние – см. Молодежь» [Федеральный... 1995. С. 107].

² Мы будем различать варианты КЗоТ 1988, 1992 и 1995 годов и ТК 2001 года.

ке труда: гарантии по оплате труда (ст. 180), трудоустройству (ст. 21, 181, 182), ограничения прав работодателя на увольнение (ст. 183), льготы обучающимся без отрыва от производства работникам (ст. 184–200).

Эти аспекты мы и будем иметь в виду при рассмотрении эволюции Трудового кодекса.

В целом, советское законодательство о труде имело ярко выраженную социальную (социалистическую) направленность в провозглашении единства коренных интересов государства, экономических организаций и работника. Постулируемая общность интересов не предполагала структурных конфликтов: разногласия в трудовых отношениях предполагалось регулировать путем установления жестких, не подлежащих обсуждению, ограничительных норм и тщательной регламентации прав и обязанностей участников потенциального конфликта интересов. ТК жестко задает лишь общую рамку, обозначает пространство для отстаивания сторонами своих интересов в конкурентных переговорах и иногда указывает состав обязательных и возможных участников и представителей сторон.

Поскольку новый ТК считается «Кодексом переходного периода» и «через определенное время будет заменен» [Комментарий... 2003. С. 11], изучение тенденций изменений 1988–2001 годов может позволить спрогнозировать направления дальнейших возможных изменений.

Что осталось неизменным в регулировании подростковой занятости

Рассмотрим положения, не претерпевшие значительных содержательных изменений. В КЗоТ РСФСР статья 174 декларировала уравнивание несовершеннолетних работников со взрослыми в трудовых правоотношениях. В ТК этому положению соответствует запрет на дискриминацию (ограничения и преимущества) по социальным основаниям, в том числе и по возрасту, не связанным с деловыми качествами (ст. 3). Эти термины могут считаться синонимичными, поскольку дискриминация определяется как ущемление прав *по сравнению*¹ с предположительно равными или как «неравное обращение» [Комментарий... 2003. С. 13–14].

При смысловом сходстве статей, отметим замену объективистского, вернее, субстанциалистского, понятия «равенства» на содержательно более сложный концепт «дискриминация», оттеняющий субъективное измерение: тот, кто может стать объектом дискриминации, по определению чем-то отличается от мыслимого немаркированным «большинства» или «образца», «нормы», что потенциально вводит субъективную меру допустимости «особенных», по сравнению с «нормой», то есть с «остальными», отношений².

¹ Курсив автора.

² Субъективный компонент осознается и юристами, что следует из формулировки: «предотвратить все виды дискриминации и создать каналы обращения для тех, кто *считает* (курсив мой. – О.О.), что его дискриминируют» [Комментарий... 2003. С. 15].

Здесь можно увидеть почву для столкновения между дискриминацией и индивидуальным подходом к деловым качествам работника.

Можно предположить, что борьба с дискриминацией подростков лежит в русле решения тех же самых проблем, что и борьба с дискриминацией вообще, в частности, дискриминацией женщин. Например, введение закона о равной оплате труда мужчин и женщин в Великобритании в 1970 году, законодательно закрепило распространённое мнение о том, что работодатели производят половую сегрегацию при приеме на работу [Комментарий... 2003. С. 14]. Отставание средних зарплат женщин от зарплат мужчин, диспропорция занятых на руководящих должностях и рабочих местах высокой квалификации и т. д. – общеизвестные факты, содержащиеся в публикациях о самых разных странах. Указанный комментарий показывает, таким образом, что в изучении эволюции дискриминационного режима подростков (и шире – дискриминации по возрасту) продуктивно использовать показатели дискриминации по полу, которой посвящена более обширная литература.

В статье 121 КЗоТ в редакции с 1983 года предусматривалось семь случаев наступления полной материальной ответственности (возмещение ущерба в полном размере) для работника вообще (табл. 1). Первые два случая к несовершеннолетним не относились по определению; третий случай не применялся в силу статьи 121¹, введенной в 1976 году [Ведомости... 1977. Ст. 1], которая разрешала заключать письменные договоры о полной материальной ответственности только с совершеннолетними; последние четыре случая применимы к лицам до 18 лет, поскольку иного в КЗоТ не было сказано.

Таблица 1

Кодексы о материальной ответственности несовершеннолетних работников

<i>Случаи полной материальной ответственности</i>	<i>КЗоТ</i>	<i>ТК</i>
1. Ответственность возложена законом в силу (руководящего) должностного положения	–*	–
2. Необеспечение сохранности полученного по доверенности имущества	–	–
3. Наличие письменного договора о материальной ответственности	–	–
4. Нанесение ущерба не при исполнении обязанностей	+	**
5. Недостача и порча выданного в пользование имуществом	+	**
6. Результат преступных действий	+	+
7. Причинение ущерба в нетрезвом состоянии	+	+
8. Умышленное причинение ущерба		+
9. Результат административного поступка		+
10. Разглашение тайны согласно федеральным законам		–

* «–» означает, что согласно действовавшему кодексу случай к совершеннолетним неприменим, «+» – применим, пустая клетка означает отсутствие формулировки в соответствующей редакции кодекса.

** случай может быть отнесен к случаям 6 и 9 нового кодекса.

Из этого сравнительного анализа можно видеть, что в ТК список случаев был модифицирован, и все случаи, применимые к несовершеннолетним, сформулированы прямо (см. правый столбец таблицы) и сводятся к двум обстоятельствам: нанесение ущерба умышленно и в измененном состоянии сознания (ст. 242 и 244).

С одной стороны, меньшее количество случаев ответственности, по сравнению со взрослыми, можно посчитать льготой. С другой стороны, запрет возлагать полную ответственность (как личную, так и коллективную, например, в составе бригады) теоретически снижает шансы получить работу, связанную не только с торговлей, хранением, транспортировкой материальных ценностей, но и вообще с физическим соприкосновением, например, с дорогим оборудованием (к числу которых работодатель может отнести обыкновенный персональный компьютер). Это означает, что подросткам уготовано заниматься только предельно простыми видами труда, где орудия труда либо очень дешевы, либо их невозможно сломать. Однако известно, что труд подростков активно используются, например, в сетевом маркетинге, то есть в работе, связанной с материальными ценностями и подпадающей под определение «работы по продаже (отпуску) товаров (продукции)... независимо от форм торговли и профиля предприятия» [Комментарий... 2003. С. 619], а следовательно, предусматривающей для взрослых работников заключение письменного договора о полной материальной ответственности.

Для снижения рисков работодателя от допуска подростков здесь разработана специальная логистика, суть которой состоит в особом движении денег и товаров, при которых ответственность за сделку берет на себя несовершеннолетний подросток, а торговое предприятие не вступает в контакт с покупателем, который в момент совершения такой сделки или заказа услуги рискует своими деньгами во взаимоотношениях с несовершеннолетним работником. Другим методом страхования рисков от найма несовершеннолетних нужно ожидать поручительство, содержание которого может быть разнообразным: от материального возмещения возможного ущерба, помощи и кураторства при выполнении работы до гарантий со стороны поручителя в отношении мотивации подростка. Таким образом, можно сформулировать гипотезу: чтобы подросток мог воспользоваться предусмотренной льготой, он должен иметь возможность внести «социальный залог» (в виде поручительства) или соглашаться на простейшие виды труда.

Незначительные изменения произошли в статьях, регламентирующих режим труда и отдыха несовершеннолетних: продолжительность рабочей недели и рабочей смены, запрет на работу в выходные дни, праздники и в ночное время. Так, в частности, установлена сокращенная рабочая неделя для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов, от 15 до 16 лет – 24 часа (ст. 43 КЗоТ в редакции 1988 года) и запрет привлекать несовершеннолетних к сверхурочным работам (ст. 54 и 177 КЗоТ, начиная с 1987 года [Ведомости... 1987. Ст. 1410], и ст. 99 ТК).

В 1992 году была введена новая категория совместителей – учащихся общеобразовательных и средних профессиональных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время. Этим «совместителям» разрешалось работать только половину допустимого по возрасту времени: от 16 до 18 лет – 18 часов, до 16 лет – 12 часов в неделю. Поскольку такая норма действует только в течение учебного года, во время каникул учащиеся «полставочники» приравниваются к постоянным работникам; продолжительность рабочей недели для работников от 14 до 16 лет равна 24 часам (ст. 92 КЗоТ). Эта норма сохранилась и в ТК. В ТК (ст. 94) зафиксировано ограничение продолжительности ежедневной смены для работников, не проходящих обучение, и для учащихся общеобразовательных и средних профессиональных учреждений, работающих в течение года свободное от учебы время (табл. 2). Раньше эта регламентация содержалась в актах более низкого уровня.

Сохранился запрет на привлечение несовершеннолетних к *ночным работам* (то есть с 10 часов вечера до 6 часов утра согласно ст. 48), а также к *работе в выходные дни* (ст. 177 в редакциях 1988–1995 годов). В новом ТК (ст. 96, 99 и 268) добавлено запрещение посылать несовершеннолетних работников в *командировки* (кроме творческих работников и спортсменов в соответствии с перечнем профессий, установленным Правительством РФ), а запрет на привлечение к работе в выходные дни распространен и на *праздничные дни*.

Таблица 2

Регламентация режима труда в КЗоТ и ТК

Год	1988	1992	1995	2001
Категории	КЗоТ			ТК
Продолжительность рабочей недели неучащихся				
16–17 лет	36 ч			
С 15 лет	24 ч			
Продолжительность рабочей недели учащихся				
16–17 лет	Не установлена	18 ч		
15 лет	Не установлена	12 ч		
С 14 лет	Не установлена			
Продолжительность рабочей смены неучащихся				
16–17 лет	Не установлена			7 ч
С 15 лет	Не установлена			5 ч
Продолжительность рабочей смены учащихся				
16–17 лет	Не установлена			3,5 ч
14–15 лет	Не установлена			2,5 ч
До 18 лет	Запрет на работу в ночные часы и выходные дни			Установлен
	Запрет на работу в праздничные дни			
	Не установлен			

Принятые ограничения опираются на медицинские нормы, установленные в эпоху, которая, по крайней мере, теоретически, не предполагала широкого распространения вынужденной занятости подростков. Можно предположить, что в новых условиях подобные льготы сохраняют свой прежний смысл только для тех работающих молодых людей, для которых занятость не является вынужденной.

В связи с этим ограничением относительно «вынужденно занятых» можно выдвинуть две гипотезы: (1) их привлекательность для работодателя особенно снижается, если речь идет о рабочем месте, требующем освоения специальных навыков (а не абсолютно простого труда), привлекательность может сохраняться за счет пониженной оплаты труда; (2) норма повышает шансы вовлечения в неформальные, переговорные отношения с работодателем (или его представителем – бригадиром и т. д.). Кроме того, неполная продолжительность смены для учащихся предполагает, очевидно, что другую половину рабочего дня они будут заняты учебой. При этом на выполнение домашних заданий времени просто не остается. Другими словами, кодексом выполнение домашних заданий работающими учащимися не предполагается, а следовательно, требование, чтобы работа не мешала учебе, оказывается фикцией. Поскольку работа в выходные и праздничные дни для учащихся, вынужденных или желающих работать, может быть наиболее приемлемой, тем более что она должна оплачиваться «не менее чем в двойном размере» (ст. 153 ТК), запретительная норма может иметь дискриминационный характер. Конечно, проверка этого предположения требует учета локальных особенностей предложения и спроса на те рабочие места, на которых подростки могут составлять конкуренцию взрослым.

Статья 21 КЗоТ в редакциях 1988–1995 годов (и ст. 70 ТК) запрещает устанавливать для несовершеннолетних (наряду с молодыми специалистами всех уровней квалификации) испытательный срок при приеме на работу. Эта норма гарантирует полноценную оплату труда, несмотря на заведомо низкую квалификацию и возрастные социально-психологические особенности, и затрудняет увольнение по инициативе администрации [Комментарий... 2003. С. 171].

Несмотря на значительную переработку текста, в ТК ограничения на увольнение несовершеннолетнего по инициативе администрации не претерпели существенных изменений. Статья 183 в редакциях 1988 и 1992 годов допускала увольнение только с согласия комиссии по делам несовершеннолетних районного или городского уровня, а с 1995 года – и государственной инспекции труда субъекта Федерации. На этих арбитров в социальном партнерстве между работодателем и «низкоресурсным» работником возложена прямая ответственность за последующее трудоустройство последнего [Комментарий... 2003. С. 703]. Новшество, позволяющее беспрепятственно увольнять несовершеннолетнего только в случае ликвидации предприятия, по-видимому, не будет сколько-либо значительно влиять на политику работодателя.

Без существенных изменений остался и порядок предоставления отпуска. Во-первых, он должен предоставляться по желанию молодого работника и в удобное для него время, а работодатель не имеет законных оснований для отказа, о чем прямо указывается в статье 74 КЗоТ (с 1988 года) и статье 267 ТК. Во-вторых, если статья 71 КЗоТ (с 1988 года) предусматривала возможность предоставления несовершеннолетнему работнику по его просьбе в первый год работы отпуска до истечения 11 месяцев непрерывной работы, то новый ТК обявывает предоставлять часть оплачиваемого отпуска по заявлению еще до истечения 6 месяцев (ст. 122). Эта норма соответствует пришедшей «с Запада» идее разделения основного отпуска на части взрослым работникам (ст. 125).

В букве закона не произошло принципиальных изменений в части обязательных и факультативных (получаемых в ходе переговоров на принципах социального партнерства) гарантий работающей молодежи, ведущей учебу без отрыва от производства: оплачиваемый дополнительный отпуск, свободные дни, оплата проезда к месту учебы и т. д. В качестве постановки задачи мы полагаем перспективным исследовать, как работает эта норма на практике на предприятиях и организациях разных форм собственности, размера, успешности, а также в зависимости от характера сетевых связей и значимости социального залога, на который может опереться подросток.

Содержательные изменения в регулировании подростковой занятости

Важнейшее изменение касается нижней возрастной границы вступления в трудовые отношения. Статья 173 в редакции от 19 ноября 1982 года [Ведомости... 1982. Ст. 1725] запрещала прием на работу лиц моложе 16 лет и только в исключительных случаях допускала прием 15-летних при обязательном согласовании с профсоюзным комитетом организации или предприятия. Эта норма соответствовала программным положениям МОТ о запрете приобретать главный статус «работающего» до получения основного образования [Комментарий... 2003. С. 154]. Профсоюзу вменялась роль посредника или арбитра между потенциальным работником и работодателем, однако оставалось неясно, какие случаи могли считаться исключительными для приема на работу в 15 лет, и в чем именно заключается роль профсоюза в одобрении найма несовершеннолетнего.

После начала интенсивных экономических реформ гайдаровского правительства одним из первых нововведений, имеющих отношение к обсуждаемой здесь проблеме, стало внесение в главу «Труд молодежи» редакции от 25 сентября 1992 года [Ведомости... 1992. Ст. 712], в соответствии с которой дополнительно предусматривалась возможность приема на работу учащихся всех видов средних учебных заведений с 14 лет при соблюдении четырех условий: работа должна содействовать подготовке молодежи к произ-

водственному труду; труд должен быть легким, не причинять вреда здоровью; труд не должен нарушать процесс обучения и осуществляться в свободное от учебы время; для приема на работу требовалось согласие одного из родителей (или заменяющего его лица).

Первое условие можно считать чистой декларацией, поскольку его формулировка не предполагала операциональных критериев для принятия решений и контроля. Второе условие подразумевало применение медицинских параметров. Здесь заслуживает внимания определение «легкого» труда, поскольку такой труд на практике мог оказаться простым, неквалифицированным, не требующем психологических нагрузок (ответственности), низкопроизводительным и даже необязательным для производства (скрытая безработица, или избыточность штатов). Таким образом, бесспорный с медико-психологической точки зрения критерий может оказаться сомнительным в контексте условия, названного первым: содействие подготовки к производительному труду.

В «советской» трактовке не ставилась под сомнение благотворность трудового участия молодежи, и важная роль отводилась социализирующему влиянию трудового коллектива. Трудовой коллектив мыслился скорее не негативной, а наоборот, позитивной альтернативой семье и школе, поскольку, по мысли советских педагогов, он не отрывал подростка от благотворного социализирующего и воспитательного влияния со стороны этих важнейших для становления личности институтов, а наоборот, усиливал и дополнял его, а в случае неблагополучия в семье и неэффективности школы должен был брать на себя функции не только вторичной (профессиональной), но и первичной социализации (коллектив как расширенная семья). «Трудовое воспитание молодежи рассматривалось как важнейший фактор формирования личности» и позитивное влияние труда на человека «явно преувеличивалось» [Меркулова, 1997. С. 81, 82].

Более реалистичная оценка возможных влияний ранней занятости опирается на эмпирические данные исследований западных социологов и психологов. К сожалению, отечественная литература, политически нейтрально обсуждающая эту тему в терминах позитивно или негативно воздействующих факторов, практически отсутствует. В частности, данные западных исследований указывают на то, что занятость старшеклассников может сопровождаться худшими отношениями с родителями [Seyfer et al., 1995. P. 38–45; Steinberg, Dornbusch, 1991. P. 304–313], меньшими затратами времени на выполнение домашних заданий [Mihalic, Elliot, 1997. P. 464–498], повышением вероятности употребления наркотиков [Mihalic, Elliot, 1997. P. 464–498; Steinberg, Dornbusch, 1991. P. 304–313] и курения [Largie et al., 2001. P. 395–402]. Впрочем, в контексте затрагиваемой здесь научной дискуссии отметим, что обсуждаемые авторы не делают ясным вопрос, насколько являются все эти качества работающих несовершеннолетних следствием их ранней занятости или это атрибуты их классовой принадлежности, обуславливающей их ранний выход на рынок труда.

Третье и четвертое условия обсуждаемого здесь положения о допустимости труда несовершеннолетних, вошедшего в практику трудового регулирования с 1992 года, подтверждают приоритет статуса «учащегося» и связи с основными институтами образования и воспитания – семьей и школой.

Следующая редакция кодекса от 24 ноября 1995 года [Собрание... 1995. Ст. 4564] снизила минимальный возраст приема на работу на один год. Если раньше прием на работу с 15 лет допускался только в исключительных случаях и требовал согласия профсоюза, то теперь этот возраст стал общей нормой. Компенсацией «либерализма» является, как мы полагаем, введенное требование о согласии «родителей» (вместо «одного из») для трудоустройства учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте 14 лет. ТК в статье 63 [Трудовой... 2003. С. 32] в качестве правила вновь устанавливается минимальный возраст для трудоустройства (заключения трудового договора) в 16 лет; решающим теперь является биологический критерий независимо от полученного образования. С 15 лет для трудоустройства необходимо выполнение одного из двух условий: получение основного общего образования (9 классов – неполного среднего образования) или «оставления общеобразовательного учреждения в соответствии с Федеральным законом»¹. Иными словами, теперь для трудоустройства в 15 лет можно закончить «восьмилетку», а можно ее и не заканчивать.

С формальной точки зрения законом предусмотрено демократическое, закрепленное международными нормами, право подростка на принятие решения о достаточном для себя уровне образования в актуальной для него жизненной ситуации либо об отказе от получения основного (его устанавливают национальные правительства) школьного образования. Сопоставление этой нормы с ключевым положением Конвенции № 138 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973), в котором фиксируется, что «минимальный возраст... не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и во всяком случае не должен быть ниже пятнадцати лет» [Комментарий... 2003. С. 154], действительно обнаруживает признание возможности такого отказа от обязательности основного образования.

Минимальным для вступления в трудовые отношения остался возраст 14 лет. Была исключена декларативная формулировка о том, что работа должна содействовать подготовке к производственному труду, и, таким образом, осталось три условия: легкость и безвредность труда для здоровья, возможность совмещения с учебой и согласие одного из родителей (попечителя). В последнее условие было внесено изменение: теперь требуется не только согласие одного из родителей, но и общественного органа – органа опеки и попечительства. То есть решение должно приниматься под общественным контролем, а не в ходе межличностных переговоров между потенциальным

¹ Имеется в виду Закон РФ от 10 июля 1992 года № 12 «Об образовании» (с изм. от 16 ноября 1997 года; 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 года, 30 декабря 2001 года, 13 февраля, 21 марта 2002 года).

работником, его представителем и работодателем. Однако Кодекс умалчивает о том, в какой форме должно быть получено такое согласие: в письменной или устной [Комментарий... 2003. С. 153].

ТК также узаконил заключение трудового договора между лицом младше 14 лет и творческими организациями (кинематографическими, театральными, концертными, цирковыми) на выполнение творческой и исполнительской работы. Эта возможность ограничена тремя условиями: работа не должна наносить ущерба здоровью; работа не должна наносить ущерба нравственному развитию; согласие на работу попечителя и органа опеки.

Произошедшие в 1988–2001 годы изменения, касающиеся возрастных ограничений, представлены в табл. 3.

Таблица 3

Эволюция минимального возраста для приема на работу

Год	1988	1992	1995	2001
<i>Возраст</i>				
С 16 лет	Общее правило			Общее правило
До 16 лет	Запрет			Нет запрета
С 15 лет	Исключение: Общественный арбитр – профсоюз		Общее правило	1) наличие общего образования, 2) оформленный отказ от образования
С 14 лет		Учащиеся Условия: 1) смысл труда – общественный 2) характер труда не мешает учебе 3) представитель: родитель		1) исключено 2) оставлено 3) оставлено 4) оставлено 5) общественный арбитр: орган опеки
До 14 лет				Условия: 1) без ущерба здоровью 2) нравственный аспект 3) представитель: родитель арбитр: орган опеки

Внесенные в новую редакцию закона изменения статьи 173 фактически узаконили снижение минимального возраста приема на работу и возможность совмещать основной статус «учащегося» со статусом «работающего». Эксперты отмечают, что после введения этой нормы многими работодателями возраст 14 лет воспринимается как безусловный минимальный возраст для трудоустройства [Анализ... 2002. С. 10].

Советская планка минимального возраста в 16 лет в условиях демократии оказалась слишком высокой: снижение планки до 15 лет соответствует минимальному возрасту, установленному цитировавшейся Конвенцией МОТ, однако идет вразрез с другим ее требованием производить «постепенное повышение возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков» [Комментарий... 2003. С. 154]. Противоречий можно не усматривать, если полагать, что с начала 1990-х годов российские подростки стали раньше, чем «при коммунизме», достигать умственной и физической зрелости.

Совсем уж непомерной планкой оказалась советская норма об обязательном восьмилетнем школьном образовании: снизить этот уровень без широкого общественного резонанса было бы невозможно, поскольку в развитых странах, к числу которых стремится принадлежать Россия, длительность школьного обучения растет. По-видимому, законодатели сочли, что легче снизить минимальный возраст отменой обязательности основного общего образования, что уже напрямую противоречит обсуждаемой конвенции. По сравнению с советским, российское трудовое законодательство стало различать большее разнообразие категорий несовершеннолетних работников. Сейчас рассматриваются в качестве таковых четыре группы: не учащихся работников старше 16 лет независимо от уровня образования; не учащихся работников от 15 до 16 лет, окончивших основную школу; не учащихся работников от 15 до 16 лет независимо от уровня образования; учащихся в средних учебных заведениях старше 14 лет, работающих в свободное от учебы время.

Оперируя различием «защиты от» и «защиты для», можно сделать однозначный вывод: защита в первой своей ипостаси в период с 1988 по 2001 год ослабла. Попробуем реконструировать возможную аргументацию произошедших изменений в логике «защиты для». Во-первых, снижение возрастного и образовательного цензов для начала трудовой деятельности может рассматриваться как отказ от утопической политики советского периода ограждения молодежи от раннего вступления в трудовую деятельность ради получения всеобщего среднего образования молодыми поколениями. Утопичность этой идеи, вполне, кстати говоря, отвечающей духу международных норм о запрещении детского труда и тенденцией повышения возраста вступления молодежи на рынок труда через увеличение продолжительности школьного образования, была признана еще в советские времена, что очевидно из государственной программы по внедрению начального профессионального образования для социальных групп, представители которых не стремились к получению полного среднего образования. Эти группы складывались, главным образом, из тех подростков, чьи родители сами имели невысокий образовательный и квалификационный статус. Рост числа выпускников, окончивших 10 классов, шел, главным образом, за счет таких выходцев из рабочих и крестьян, которые в прежние годы не стремились к получению полного среднего образования. Этот «перегиб» дал о себе знать в увеличении

отсева учащихся школ, пик которого приходится на начало 1990-х годов [Константиновский, 1999]. В 1990-е годы произошел дальнейший откат от утопии: отказ от обязательности восьми- (девяти-) летнего образования.

При этом не все отсеявшиеся оказываются готовыми к получению даже начальной профессиональной подготовки. Здесь возможны разные причины: антиобразовательные ценностные ориентации и отсутствие «способностей» к учебе (которые могли сформироваться как под влиянием самих институтов образования, так и внешними по отношению к ним факторов, в том числе индивидуальных особенностей), ориентация на самостоятельное от родителей жизнеобеспечение, трудная жизненная ситуация, недоступность желаемого образования на территории проживания и ограничения в мобильности, слишком ранний отсев из школы (для поступления в ПТУ) и т. д. Во всяком случае, официальная статистика учитывает несовершеннолетних безработных, то есть тех, кто по разным причинам не работает и не учится. Следовательно, снижение минимального возраста для вступления в трудовые отношения открывают возможность и для не учащихся подростков на трудоустройство.

Одним из основных факторов начала ранней трудовой деятельности предполагается материальная нужда семьи. По данным государственной статистики, среди различных категорий бедных семей (домохозяйств) на протяжении 1990-х годов наиболее высокий удельный вес сохраняли семьи с детьми-подростками, что показано в табл. 4.

Таблица 4

Население с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, % от численности соответствующей половозрастной группы ¹

<i>Год</i>	<i>1992</i>	<i>1994</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
<i>Все население с денежными доходами ниже прожиточного минимума</i>	33,5	22,4	20,7	23,3	28,4	29,1
В том числе дети в возрасте						
до 6 лет	31,6	26,2	22,8	25,0	27,7	30,3
От 7 до 15 лет	45,9	31,5	31,2	32,8	37,3	40,3
Молодежь от 16 до 30 лет	28,6	21,1	19,3	22,2	27,0	27,9
Женщины старше 55 лет	36,8	13,8	11,0	15,1	21,1	19,6
Мужчины старше 60 лет	29,0	8,5	7,2	11,9	17,1	15,3

Между тем именно молодежь испытывает наибольшее давление со стороны конsumerистской культуры, поскольку именно в этой возрастной группе для успешной социализации удовлетворения потребности в признании,

¹ Российский статистический ежегодник, 2001: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2001. С. 189.

укрепления идентичности требуются значительные денежные средства (мобильный телефон, модная одежда, «фенечки», деньги на проведение досуга и т. д.) [Омельченко, 2000. С. 58–62]. Именно подростки имеют уже «взрослые потребности, но не имеют адекватных возможностей для их удовлетворения [Селиванова, 2001. С. 88]. Заслуживает внимания гипотеза о том, что пропаганда «мелкобуржуазной» культуры потребления, питаемой молодежной индустрией, в бедной стране приводит к радикализации и/или эскапизму материально депривированной молодежи [Gurr, 1972].

К началу 1990-х годов в семьях с низкими доходами проживало около 17 млн российских детей, или 46 % от их общей численности [Бреева, 1993. С. 27]. Учитывая структурные трансформации в российской экономике начала 1990-х годов, легализация доступа к труду новой категории, разрешившая уже в 1992 году учащимся всех средних учебных заведений, достигшим 14 лет, работать в свободное от учебы время даже в течение учебного года, и снижение минимального возраста с 16 до 15 лет (что по существу противоречит международным нормам¹), можно считать вполне своевременной и даже отнести к достижениям нового российского законодательства в сфере труда, рассуждая в логике «защиты для» в условиях широко обсуждаемого и связанного с условиями структурной перестройки обвального падения уровня жизни подавляющего большинства населения. В этой же логике возврат к 16 годам в качестве общего правила можно расценивать как своевременную реакцию на макроэкономическую стабилизацию. При этом для тех депривированных слоев населения, на которых эта стабилизация не оказала благотворного влияния – категория вынужденной ранней занятости, – остались «либеральные» возможности для раннего трудоустройства (низший класс). Кроме того, можно предположить, что этой нормой могут воспользоваться и подростки, принадлежащие к семьям так называемого «срединного» и среднего класса, для удовлетворения норм статусного (связанного с поддержанием статуса, сохранением идентичности) и показного потребления.

Хотя мотивы и объективные предпосылки для ранней занятости у указанных групп существенно различаются, легализация их занятости теоретически снижает вовлечение подростков в сферу неформальных трудовых отношений, которые могут содержать в себе риски правового, медицинского, психологического, нравственного и социально-профессионального характера. Приведенные гипотезы носят, конечно, умозрительный характер. Ответить на вопрос о том, выходцы из каких социальных категорий пользуются указанными законодательными достижениями, с каким эффектом и какими возможными последствиями для своей будущей карьеры, можно только с помощью исследований по ряду ключевых, как нам представляется, направлений.

¹ МОТ запрещает снижение в национальных законодательствах минимального возраста для трудоустройства, с одной стороны. С другой стороны, в ряде стран, подписавших соответствующие конвенции, низшая граница равна 12 годам.

Необходимо изучить влияние ранней занятости на карьерные планы, планы, связанные с учебой, и реальные жизненные траектории, формирование отношения к труду и трудовых ценностей, здоровье, получение и закрепление вредных привычек, развитие правосознания в связи с возможным приобщением к неформальным практикам, принятым в трудовых отношениях. Нужна диагностика жизненных ситуаций, в которых подросток принимает решение о прекращении своего образования: каково соотношение при принятии решения влияния объективных факторов, делающих продолжение образования невозможным в силу, например, неудовлетворенности неких базовых материальных потребностей, и субъективных факторов, имеющих индивидуальную-психологическую и социально-психологическую природу (влияния или его отсутствия со стороны групп первичной социализации).

Продолжим наш постатейный анализ законодательства о труде в аспектах детской занятости. Статья 176 КЗоТ в редакциях 1988 и 1992 годов предусматривала при приеме на работу несовершеннолетних обязательный медицинский осмотр, который должен повторяться ежегодно до достижения совершеннолетия (18 лет). Изменение 1995 года, уточнявшее, что медосмотры проводятся за счет работодателя, сохранилось в ТК (ст. 266). Можно предположить, что уточнение снижает привлекательность найма молодых работников, поскольку он связан с дополнительными затратами. Однако, если привлечение подростков к труду описывается в соответствии с «гипотезой замещения» взрослой рабочей силы [Basu, Van, 1998. P. 412–427] и сопровождается уменьшением затрат на оплату труда, то ключевым становится вопрос о цене оформления годности подростка.

Затраты, связанные с медицинским допуском, могут с лихвой перекрываться экономией фонда заработной платы (именно это происходит при привлечении иностранной рабочей силы, сопровождающемся, впрочем системной неформальных платежей). В этом случае норма медосмотра может выполнять роль защиты взрослых от конкуренции со стороны несовершеннолетних. Молодые работники, конечно, могут избавить работодателя от издержек, взяв расходы на себя. В этом случае окажется, что норма, предназначенная для охраны здоровья молодых работников, оборачивается для них дискриминационной. Однако здесь возможно выдвижение и иных гипотез. Буквальный смысл изменения нормы заключается в перекладывании ответственности за охрану детства с государства на отдельную организацию. Это можно трактовать как сокращение участия государства в охране здоровья претендующих на работу подростков.

Статья 178 КЗоТ в редакциях 1988–1995 годов и статья 267 ТК предусматривают работодателю предоставлять несовершеннолетнему работнику отпуск одинаковой продолжительности – не менее 31 календарного дня. За это время увеличился срок минимального отпуска взрослого работника: в 1988 году он составлял 15 рабочих дней, в 1992 и 1995 годах – 24 дня (см. ст. 67), с 2001 года – 28 дней. Таким образом, добавленная продолжи-

тельность отпуска несовершеннолетнего, по сравнению со взрослым работником, сократилась со 100 % в 1988 году до 11 % в 2001 году. Статья 175 в редакциях 1988 [Ведомости... 1988. Ст. 168] и 1992 годов [Ведомости... 1992. Ст. 712] запрещает применение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, среди которых особо указаны подземные работы и перемещение тяжестей свыше установленных возрастных норм, а также содержит указание на список работ, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних. В редакции от 24 ноября 1995 года [Собрание... 1995. Ст. 4564] добавлены ограничения (оставленные в ТК – ст. 265), связанные с возможным нанесением вреда нравственному развитию молодых работников; в их числе прямо названы работы в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, а также работы по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами. К нравственному аспекту, очевидно, следует отнести нововведение 2001 года, согласно которому работником религиозной организации может быть лицо, достигшее возраста 18 лет (ст. 342). Таким образом, произошла дифференциация запрещенных для подростков видов труда: появился новый – нравственный – аспект.

Важнейшей гарантией молодым работникам, связанной с субъективным смыслом занятости, являлись льготы в установлении норм выработки и оплате труда. Статья 179 в редакции 1983 года [Ведомости... 1983. Ст. 51; Ведомости... 1987. Ст. 1060] устанавливала для молодых работников общие со взрослыми повременные нормы выработки с учетом сокращенной продолжительности рабочего дня. Администрации советских предприятий давалось право утверждать «в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки» по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия пониженные нормы выработки молодым рабочим, поступавшим на предприятие по окончании школы, ПТУ или обучения на производстве. Статья 270 нового ТК сохраняет эту норму, однако не требует согласования с профсоюзом.

Если в режиме государственного регулирования экономикой данная норма могла служить работодателю основанием для дополнительных расходов из ФЗП, то в условиях рыночной экономики она носит скорее декларативный характер – она не обязывает, а подсказывает работодателю, что он может снизить норму выработки, например, при заключении контракта на особых условиях без какой бы то ни было ссылки на кодекс. Статья 180 в редакциях 1988–1995 годов устанавливала несовершеннолетним работникам при сокращенной продолжительности рабочей недели заработную плату наравне со взрослыми. Если молодой работник допускался к сдельным работам, то ему предписывалась доплата за фактически неотработанное время.

Вместе статьи 179 и 180 давали преимущество молодым работникам перед взрослыми: их труд в течение более короткого времени, возможно, при меньшей производительности (ст. 179) оплачивался наравне со взрослыми, работавшими полную рабочую неделю. По достижении совершеннолетия

молодой работник терял это преимущество. Эта норма могла быть привлекательной для тех несовершеннолетних, которые не находили в учебе большой пользы и стремились к самостоятельной жизни. На производственные организации возлагалась социализирующая функция, близкая к воспитательной; все издержки нес трудовой коллектив, который обеспечивал плавное вхождение молодого работника во взрослую жизнь.

Новый ТК (ст. 271) больше не предписывает, а разрешает работодателю осуществлять доплаты за счет собственных средств. Таким образом, по новому законодательству молодой работник теряет одну из ключевых, гарантированных советским кодексом возрастных льгот¹, из-за чего возможность установления ему пониженных норм выработки приобретает совершенно иной – возможно, дискриминационный – смысл. Повышенная оплата перестала быть обязательной, а ее получение поставлено в зависимость от успешных переговоров с начальством.

Вернемся к обсуждению статьи 179. В контексте непосредственных отношений работодатель – работник существенных изменений не произошло, поскольку согласно и КЗоТ, и ТК нормы выработки устанавливаются путем переговоров; правда, исчезла инстанция, с которой раньше требовалось согласовывать результаты переговоров. Однако социально-экономический (политэкономический) смысл нормы изменился. Если раньше завышенную, по сравнению со взрослым, оплату труда подростка можно было считать неотъемлемой частью социальной политики на государственном уровне, то сегодня она является предметом добровольной частной благотворительности.

Начиная с 1992 года статья 173 (в ТК – ст. 271) дополнилась новой категорией молодежи: учащимися средних учебных заведений, работающими в свободное от учебы время. На них положение о льготной оплате наравне со взрослыми не распространялось: они получали столько, сколько наработывали. Таким образом, редакция 1992 года различает две категории несовершеннолетних работников. Для подростков с основным статусом «работника» предусматривались льготы; статус «учащегося-совместителя» никаких льгот не давал. Нормативному закреплению «совместительства» учащихся можно дать несколько толкований. Поэтому можно предположить, что оно явилось более чем своевременной реакцией на то, что значительная доля семей, имевших в составе детей именно подросткового возраста, оказалась за чертой бедности (см. выше). В этом случае новая норма создавала благоприятные условия для того, чтобы семья пополняла свой бюджет за счет труда несовершеннолетних («гипотеза роскоши»). Для исследования значимости этого аспекта детской занятости мы могли бы предложить для дальнейших исследований два эмпирических индикатора: (1) семья является инициатором (или фигурирует в объяснении мотивов) ранней занятости; (2) подрост-

¹ «Оплата труда подростков определяется по труду без доплат, хотя доплаты могут устанавливаться в организации...» [Комментарий... 2003. С. 707].

ки приносят заработанное в семью либо, как минимум, избавляют ее от *неизбежных* расходов на свое содержание. Однако непредоставление льгот учащимся в оплате сильно обедняет социальную значимость нововведения.

Можно, кроме того, проверить гипотезу о том, что введение этой нормы способствует, говоря словами редакции КЗоТ от 1992 года, «подготовке молодежи к производительному труду», в том числе и учеников общеобразовательных школ. Обсуждавшаяся выше неоднозначность влияния ранней занятости на формирование трудовых ценностей задает направление возможных эмпирических исследований.

Более реалистичным представляется предположение о том, что эта норма облегчила процесс замещения подростками малопривлекательных для взрослых рабочих мест простого труда (возможно, и за более низкую оплату). Именно эта тенденция наблюдается уже в течение многих лет в развитых странах; если в публикации 1986 года о занятости в США около половины старшеклассников работали примерно 20 часов в неделю, а занятость каждого десятого доходила до 35 часов (полная ставка) [Greenberger, Steinberg, 1986], то в 1993 году уже писали о 40 % регулярно работающих более 20 часов в неделю [Bachman, Schulenberg, 1993. P. 220–235].

Статьи 181–183 советского кодекса гарантировали рабочие места молодым работникам, обеспечивая тем самым более широкий выбор вариантов для начала профессиональной (трудовой) карьеры. Так, статья 181 в редакции 1987 года определяла установление для всех предприятий и организаций брони для приема на работу и профессионального обучения несовершеннолетних, среди которых указываются следующие категории, выделяемые по уровню образования и профессиональной подготовки: «окончившие общеобразовательные школы» (без специальной профессиональной подготовки); «окончившие профессионально-технические учебные заведения» (с начальной профессиональной подготовкой); «другие лица моложе 18 лет», в том числе не имеющие ни полного среднего образования, ни профессиональной подготовки. Эти три категории охватывали практически всю несовершеннолетнюю молодежь. Местным органам управления особо предписывалось утверждать планы по трудоустройству молодежи, окончившей общеобразовательные школы, и следить за их исполнением всеми предприятиями и организациями.

В редакции 1992 года было исключено положение об обязательной для всех предприятий броне для молодежи ¹: она могла устанавливаться для некоторых предприятий, а для каких и кем – не указывалось. Предприятие было обязано трудоустроить направленных подростков в счет установленной брони: отказ мог быть обжалован несостоявшимся работником в суде. Броня по-прежнему распространялась на всю несовершеннолетнюю молодежь, только стала необязательной. Обращает на себя внимание умолчание о возмож-

¹ «Для предприятий... *может* (курсив мой. – О.О.) устанавливаться броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве молодежи...»

ном участии профсоюза и попечителей несовершеннолетнего. В таких обстоятельствах шансы эффективного обращения несовершеннолетнего в суд и выигрыша дела, вероятно, сравнительно невелики. Либеральная редакция 1992 года, по-видимому, отражала снижение ожиданий так называемой социальной ответственности бизнесменов и промышленников. Вместе с тем она предполагала деление предприятий на те, где «могут» и где «не могут» бронироваться рабочие места для молодежи. Как производилось это деление предприятий – тема для специального исследования.

Редакция 1995 года обязывала трудоустраивать в счет установленных для предприятия/учреждения квот только первые две категории молодежи: выпускников общеобразовательных школ и ПТУ. Из третьей категории трудоустройство гарантировалось только тем несовершеннолетним, которые нуждались в социальной защите и направлялись органами государственной службы занятости, в частности, сиротам, выпускникам детских домов и детям, оставшихся без попечения родителей.

Таким образом, редакция 1995 года предусматривала определенные гарантии трудоустройства для молодежи, (1) имевшей полное среднее образование или начальную профессиональную подготовку, (2) либо нуждающейся в социальной поддержке. Первой группе, «образованным» без опыта работы, облегчалось приобретение практического опыта; применительно к ней гарантии трудоустройства играют роль инвестирования в человеческий капитал. Для второй категории раннее трудоустройство – вынужденный шаг, и потому норму следует трактовать как меру социальной защиты. Подросткам, формально не нуждавшимся в социальной защите и без образования, никаких гарантий не предусматривалось. Новый ТК никакого квотирования рабочих мест ни для молодых специалистов, ни просто для несовершеннолетних не предусматривает; нет упоминания о каком-либо содействии в трудоустройстве молодежи со стороны муниципалитетов. Хотя необходимо отметить, что квотирование рабочих мест для работников моложе 18 лет предусмотрено статьей 11 Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ».

В советском кодексе статья 182 в редакциях 1980-х годов и 1992 года содержала специальные гарантии по обязательному предоставлению выпускникам профессиональных учебных заведений работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией. В редакции 1995 года обязательность этих гарантий уже обуславливалась предварительным заключением контрактов между учебными заведениями и предприятиями. Предусматривалось также содействие в трудоустройстве выпускникам со стороны территориальных органов исполнительной власти и государственных служб занятости. Правда, никаких указаний на способы содействия и его эффективности в статье не содержалось.

Новый ТК никакого квотирования рабочих мест для молодых специалистов не предусматривает. Содействие выпускникам профессиональных учреждений в трудоустройстве предусмотрено приказом № 462/175 Минобра-

зования и Минтруда России от 4 октября 1999 года, то есть законодательным актом более низкого уровня.

Таблица 5

Гарантии категориям несовершеннолетним в трудоустройстве

Год	1988	1992	1995	2001
Гарантии	Обязательные	Необязательные	Обязательные	Нет гарантий
Целевые группы	Вся молодежь, в том числе: 1) выпускники школ 2) выпускники ПТУ 3) прочие		Не вся молодежь: 1) выпускники школ 2) выпускники ПТУ 3) нуждающиеся в соцзащите	Нет

Представление о реальных последствиях выведения гарантированного трудоустройства из ТК – основного закона, регулирующего трудовые отношения и имеющего приоритет в этой сфере перед другими актами, – могут дать лишь эмпирические исследования.

Можно подвести итоги. ТК соблюдает преемственность с советским КЗоТ в ряде гарантий несовершеннолетним работникам:

- 1) запрещает дискриминацию по возрасту;
- 2) устанавливает ограничения на полную материальную ответственность;
- 3) устанавливает сокращенную рабочую неделю и запрещает привлечение к сверхурочным, ночным работам и к работе в выходные дни;
- 4) запрещает устанавливать испытательный срок;
- 5) устанавливает ограничения на увольнении молодых работников по инициативе администрации;
- 6) гарантирует льготы на предоставление отпуска;
- 7) предоставляет льготы работникам, обучающимся без отрыва от производства.

Новый ТК стал либеральнее, хотя и не полностью избавился от патернализма по отношению к несовершеннолетним работникам:

- 1) снижен минимальный возраст для вступления в трудовые отношения;
- 2) некоторую ответственность государство попыталось переложить на частный сектор, тем самым придать ей «адресность»: например, финансовая ответственность за обязательный ежегодный медицинский осмотр возложена на работодателя;
- 3) минимальная продолжительность оплачиваемого отпуска почти уравнилась с продолжительностью отпуска для взрослых работников;

4) в ТК эксплицитно проявилось понимание неоднозначности влияния занятости на молодежь, в частности, наряду с опасным, вредным и тяжелым трудом кодекс стал различать труд, который может нанести моральный вред;

5) отменены обязательные льготы (привилегии), гарантирующие равную оплату со взрослыми при сокращенной рабочей неделе;

6) расширилась сфера необязательных привилегий, которых несовершеннолетний работник может добиться только через переговоры с работодателем, успех в которых при скудном собственном социальном капитале во многом зависит от возможности подростка мобилизовать в свою поддержку социальные ресурсы;

7) законодательно признана новая категория молодых работников, поскольку был узаконен прием на работу в свободное от учебы время учащихся средних образовательных учреждений старше 14 лет;

8) отменены гарантии трудоустройства и сужены гарантии закрепления на рабочем месте молодых работников, в том числе и молодых специалистов.

Некоторые льготы и запреты в новом социальном контексте приобрели совершенно иной смысл с точки зрения индивида («жизненный» смысл) и общества («объективный» смысл) и могут оказываться дискриминирующими по отношению к объекту защиты. Поэтому мы считаем желательным исследование того, какой актуальный смысл несут нормы трудового законодательства в различных сегментах общества и типичных ситуациях. Обращает на себя внимание и тот факт, что переходный ТК не предлагает никаких новых мер (за исключением упомянутых в пункте 4), в которых можно было бы угадать контуры новой молодежной политики; новый ТК лишь отменил ряд советских льгот.

Список литературы

Анализ положения работающих уличных детей в Москве, 2001 год / Рабочий документ МОТ/ИПЕК. М.: МБТ, 2002.

Бреева Е. Б. Политика, дети и рынок // Социс. 1993. № 2. С. 26–33.

Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1977. № 1.

Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1982. № 47.

Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1983. № 51.

Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1987. № 29.

Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1987. № 40.

Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1988. № 6.

Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 14.

Кодекс законов о труде РСФСР. М.: Юридическая литература, 1988.

Кодекс законов о труде: с изменениями и дополнениями на 25 сентября 1992 года. М.: Республика, 1992.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 182-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 48. Ст. 4564.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. проф. В. И. Шкатуллы. М.: Норма, 2003.

Константиновский Д. Л. Динамика неравенства: Российская молодежь в меняющемся обществе. М.: УРСС, 1999.

Костюшев В. В. Политические циклы, поколенческие конфликты, молодежные движения // Тезисы докладов международной научно-практической конференции «Будущее молодежи России» / Под ред. М. В. Рассохиной. М.: Институт социологии РАН, 2003. С. 21–22.

Меркулова Н. Б. Детский труд // Социс. 1997. № 5. С. 76–84.

Омельченко Е. Молодежные культуры и субкультуры. М.: Институт социологии РАН, 2000.

Российский статистический ежегодник, 2001: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2001.

Селиванова З. К. Смыслжизненные ориентации подростков // Социс. 2001. № 2. С. 87–92.

Собрание законодательства РФ. 1995. № 48.

Трудовой кодекс РФ: с изменениями и дополнениями на 15 января 2003 года. М.: ООО «ТК Велби», 2003.

Ashargie K. Statistics on Child Labour // Bulletin of Labour Statistics. Geneva: ILO, 1993. № 3.

Bachman J. G., Schulenberg J. How Part-Time Work Intensity Relates to Drug Use, Problem Behavior, Time Use, Satisfaction among High School Seniors: Are These Consequences or Merely Correlates? // Developmental Psychology. 1993. № 29. P. 220–235.

Basu K., Van P. H. The Economics of Child Labor // American Economic Review. 1998. Vol. 88. № 3. P. 412–427.

Greenberger E., Steinberg L. D. When Teenagers Work: The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment. N. Y.: Basic Books, 1986.

Gurr T. R. Relative Deprivational Correlates of Protest Behavior // AJS. 1972. Vol. 49.

Largie Sh., Field T., Hernandez-Reif M., Sanders Ch. E., Diego M. Employment during Adolescence is Associated with Depression, Inferior Relationship, Lower Grades, and Smoking // Adolescence. 2001. Summer. Vol. 36. № 142. P. 395–402.

Mihalic S., Elliot D. Short- and Long-Term Consequences of Adolescent Work // Youth and Society. 1997. № 28. P. 464–498.

Ray R. Analysis of Child Labor in Peru and Pakistan: A Comparative Study // Journal of Population Economics. 2000. № 13. P. 3–19.

Seyfer A., Hawkins-Leahy B., Colan N. The Impact of Work of Adolescent Development // Journal of Contemporary Human Services. 1995. № 1. P. 38–45.

Steinberg L., Dornbusch S. Negative Correlates of Part-Time Employment during Adolescence: Replication and Elaboration // Developmental Psychology. 1991. № 27. P. 304–313.

Олег Алексеевич Оберемко

к. с. н., старший научный сотрудник, Институт социологии РАН, Москва,
директор Центра межрегиональных исследований социальных
трансформаций НИИ социальных и гуманитарных проблем,
Кубанский госуниверситет, г. Краснодар

электронная почта: oober@rambler.ru
