

АНДЖЕЙ МАРИАН СВИОНТКОВСКИЙ*

**ПЯТИДЕСЯТИЛЕТИЕ ТРАДИЦИЙ
ЕВРОПЕЙСКИХ СТАНДАРТОВ ЗАЩИТЫ
ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

Ключевые слова: Европейская социальная хартия, трудовое право, труд молодежи, заработная плата, право на отдых

В 2011 г. мы отмечаем пятидесятилетие провозглашения Европейской социальной хартии, акта Совета Европы от 18 октября 1961 г., принятого с целью защиты основных социальных прав, причисляемых к категории прав человека, которые должны находиться под юридической защитой властей государств-членов. В связи с ратификацией Хартии Российской Федерацией в настоящей статье освещаются решения Комитета по вопросам, касающимся прав детей, молодежи и работающих женщин в период беременности и в период материнского отпуска и отпуска по воспитанию¹.

Хартия вводит запрет приема на работу детей и молодежи моложе 15 лет. Данный запрет имеет всеобщий характер и охватывает все виды работ, предоставляемых платно и бесплатно во всех отраслях экономики, в

© Свионтковский А.М., 2012

* Профессор Jean Monneta европейского трудового права и социальных страхований, заведующий кафедрой трудового права и социальной политики Ягеллонского университета в Кракове. [andrzej.swiatkowski@uj.edu.pl]

¹ По вопросу Хартии см.: *Świątkowski A.M.* Karta Praw Społecznych Rady Europy. Warszawa, 2006; *Świątkowski A.M.* Charter of Social Rights of the Council of Europe. Kluwer Law International, AH Alphen aan den Rijn. The Netherlands. 2007.

сельском хозяйстве и услугах². Он касается также работ, организуемых физическими лицами или родственниками несовершеннолетних. Запрет приема на работу детей и молодежи родственниками охватывает все виды вспомогательных работ, поручаемых взрослыми, в рамках домашнего хозяйства. Касается также работ, выполняемых в пределах самостоятельной деятельности, осуществляемой несовершеннолетними лицами. Хартия разрешает прием на работу детей и молодежи моложе 15-ти лет на определенные категории легких работ, которые не могут нанести ущерб их здоровью, нравственности или процессу обучения. Исключением, содержащимся в ст. 7 (п. 1), Хартия налагает на власти государств-членов обязанность разработать и опубликовать перечень легких работ, которые могут выполняться несовершеннолетними моложе 15-ти лет. Власти государств-членов не обязаны составлять такой перечень. Отсутствие перечня означает, что данное государство-член не разрешает отступлений от всеобщего правила приема на работу несовершеннолетних моложе 15-ти лет. Комитет по социальным правам считает недопустимым предоставлять разрешение принимать на работу несовершеннолетних моложе 15-ти лет. Не допускается также согласие на прием на работу несовершеннолетних на легкие работы без предварительного составления их перечня. Нет вида работ, которые можно отнести к категории легких. В частности, не являются такими услуги, осуществляемые членами семьи работника (гостиницы, рестораны, полевые работы). Таким образом, общее исключение детей и молодежи, выполняющих работы, поручаемые членами их семей, из-под запрета, установленного на основании ст. 7 (п. 1) Хартии, не допускается. Запрет приема на работу охватывает все виды работ, независимо от вида договора, на основании которого они выполняются: трудовой договор или договор о профессиональной подготовке.

Работы, которые могут выполняться несовершеннолетними моложе 15-ти лет в порядке исключения, должны быть определены в перечнях, составленных властями государств-членов. Это должны быть действительно легкие работы, не вызывающие отрицательных последствий для здоровья, нравственности или образования несовершеннолетних. Комитет оценивает характер работ, которые могут выполняться лицами моложе 15-ти лет. Чтобы определить, принадлежат ли работы, помещенные в перечне, к категории легких, необходимо учитывать количество часов, предусмотренных для их выполнения, время суток, в которое данные работы выполняются (до начала занятий в школе, после окончания этих занятий, в свободные от работы дни, в период каникул), а также продолжительность времени, пред-

² См.: Complaint No. 1/1998 International Commission of Jurists v. Portugal; Conclusions XII-1. S. 133. (Греция); Conclusions XIII-4. S. 291 (Франция); XIII-4. S. 293 (Италия); *Brillat R. La protection des enfants dans la Charte sociale européenne*, Studi in onore di Giovanni Maria Ubertaui, Jus Rivista Di Scienze Giuriche, Anno XLVI Gennaino. Aprile 1999. Milano. S. 89 и сл.

назначенного для отдыха. По мнению Комитета, нельзя отнести к категории легких работы, состоящие в переносе или перевозе, например на велосипеде, тяжелых предметов³. В зависимости от характера выполняемых обязанностей к категории легких нельзя отнести сельскохозяйственные работы, работы по вырубке и вывозе леса, разведению скота. Оценивая объем исключений из-под запрета приема на работу несовершеннолетних моложе 15-ти лет, Комитет оценивал вид и характер отдельных видов работ. Разрешил прием на работу детей и молодежи в качестве моделей, а также на работу в рекламных агентствах. Комитет потребовал, чтобы необходимым условием приема на работу было получение работодателем соответствующего разрешения на выполнение работ лицами, которых нельзя принимать на работу, одобрил прием на работу с целью получения несовершеннолетним лицом практического опыта, в связи с обучением профессии или профессиональными курсами. Комитет добивался, чтобы перечень легких работ, на которые можно принимать несовершеннолетних моложе 15-ти лет, был предельно точным. Публикация перечня в юридическом акте, принятом компетентными государственными или административными властями в форме общего списка, составленного на основании судебных или административных решений, выполняет функцию, которую по ст. 7 (п. 1) Хартии может выполнять запрет, при условии, что принятый данным государством-членом метод составления перечня поддается контролю, а решения по причислению определенного вида работ не имеют арбитражного характера⁴.

Особое внимание Комитет уделял вопросу о необходимости соблюдения законов о запрете приема на работу детей и молодежи моложе 15-ти лет, в частности детей, которые закончили обязательное обучение до того, как им исполнилось 15 лет. По мнению Комитета, власти государств-членов обязаны предпринимать необходимые меры с целью обеспечения «энергичного» контроля (*vigorous enforcement*) за соблюдением запрета приема на работу детей и молодежи, которым не исполнилось 15 лет. В анкете, используемой Комитетом и властями государств-членов для составления отчета о соблюдении постановления ст. 7 (п. 1) Хартии, были помещены вопросы, касающиеся активности государственной трудовой инспекции, назначенной для осуществления контроля за соблюдением запретов приема на работу детей и молодежи моложе 15-ти лет. Власти государств-членов были обязаны предоставлять информацию по количеству обнаруженных нарушений запрета приема на работу детей и молодежи, не достигших 15-ти лет, а также о видах назначенных штрафов за несоблюдение данного запрета, размерах нелегального приема на работу детей и мо-

³ Conclusions XIII-3. S. 285 (Португалия).

⁴ Conclusions XIII-3. S. 285 (Португалия).

лодежи моложе 15-ти лет, а также информацию о принимаемых и намечаемых мерах с целью противодействия данному явлению⁵.

Хартия определяет более высокую границу возраста при приеме на работу, связанную с некоторыми профессиями и на некоторые работы, считающиеся опасными или вредными для здоровья. Статья 7 (п. 2) Хартии обязывает власти государств-членов установить более высокий минимальный возраст для приема на работу. Более высокий, чем минимальный, установленный в ст. 7 (п. 1) Хартии, т.е. больше, чем 15 лет. Комитет не определил общего, больше 15-ти лет минимально допустимого возраста приема на работу, заявив, что назначение такой границы зависит от рода и условий выполняемой работы, а также обязал власти государств-членов определить такие минимумы в зависимости от рода выполняемой несовершеннолетними работы. Данный закон был изменен пересмотренной Европейской социальной хартией, которая устанавливает минимальный допустимый возраст приема на работу в некоторых профессиях или на опасных для здоровья работах в 18 лет. Изменение было продиктовано международными юридическими нормами, принятыми Европейским Союзом – директивой Совета № 33 от 22 июня 1994 г., касающейся защиты труда несовершеннолетних работников²². Оценивая отчет, предоставленный властями Республики Италия, Комитет обнаружил, что в результате действия закона об обязательности равного отношения к работающим мужчинам и женщинам был снижен с 18 до 16 лет минимальный возраст приема на работу для женщин на работах, при выполнении которых возникает угроза отравления организма работника бензолом или продуктами, содержащими бензол. Комитет обнаружил, что Италия ратифицировала Конвенцию МОТ № 136 от 2 июня 1971 г., касающуюся защиты от опасности отравления бензолом⁶. Затем Комитет задал итальянским властям вопрос о соответствии национального трудового законодательства ст. 12 (п. 2) указанной Конвенции, которая запрещает принимать на работу, связанную с опасностью воздействия бензола или продуктов, содержащих бензол, несовершеннолетних моложе 18-ти лет. Не дожидаясь ответа на заданный вопрос, Комитет пришел к выводу, что итальянские власти, снижая допустимую границу возраста приема на работу, связанную с опасностью воздействия вредных веществ, руководствовались исключительно стремлением лишь механически обеспечить равенство мужчин и женщин в трудовых отношениях. Поступая вопреки стандартам, установленным в международном трудовом законодательстве, власти Республики Италия нарушили ст. 7 (п. 2) Хартии. Следовательно, еще до изменения, введенного пересмотренной Европейской социальной хартией, Комитет на основании ст. 7 (п. 2) Хартии установил 18 лет в качестве допустимой границы приема на работу несовершеннолетних на вредных и опасных для здоровья работах.

⁵ Conclusions XV-2. S. 235, 515.

⁶ См.: Konwencja i zalecenia... Т. II. Op.cit. S. 842 i nast.

Статья 7 (п. 2) Хартии обязует власти государств-членов разработать перечень опасных или вредных для здоровья несовершеннолетних работ. Комитет исходит из предпосылки, что опасные или вредные для здоровья несовершеннолетних работы могут существовать во всех секторах экономики, а не только в промышленности. В ходе третьего цикла надзора Комитет не принял аргументации, предложенной властями Федеративной Республики Германии, об отсутствии такого вида работ в торговле, на транспорте, гостиничных услугах, гастрономических предприятиях. Комитет решил, что также в этих секторах, вне всякого сомнения, могут появиться опасные или вредные для здоровья несовершеннолетних работы. Учитывая данное предположение, Комитет обратился к властям других государств с просьбой ответить на вопрос, находятся ли в списке работ, запрещенных для несовершеннолетних, работы, выполняемые вне промышленности, сельского хозяйства, услуг, предоставляемых семейными фирмами. Комитет счел, что также в этих отраслях экономики бывают работы, связанные с подъемом грузов, выполняемые в условиях, связанных с опасностью воздействия веществ, вредных для здоровья (вибрация, шум, химические вещества).

На правах исключения из правила недопустимости приема на работу несовершеннолетних моложе 18-ти лет при опасных и вредных для здоровья работах в приложении к ст. 7 (п. 2) Хартии властям государств-членов разрешен прием на работу несовершеннолетних, если это было необходимо с точки зрения их профессионального обучения. Условием допустимости приема на работу несовершеннолетних при работах такого рода является использование работодателем особых средств безопасности и защиты здоровья. Данные средства должны быть заранее определены властями отдельных государств.

Аналогично, как в случае надзора за соблюдением властями государств-членов ст. 7 п. 2 Хартии, Комитет требует от властей государств-членов предоставления данных, касающихся эффективности действий трудовой инспекции. Показателем этой эффективности является информация о количестве несчастных случаев на работе или профессиональных заболеваний среди несовершеннолетних работников⁷.

Время работы несовершеннолетних работников (ст. 7 (п. 4) Хартии). Нормы трудового времени для несовершеннолетних работников должны быть короче. Под понятием «несовершеннолетний работник» ст. 7 (п. 4) подразумевает лиц моложе 16-ти лет. То же постановление пересмотренной Хартии поднимает границу возраста несовершеннолетних работников, под которую подпадают лица моложе 18-ти лет. Статья 7 (п. 4) Хартии применяется к несовершеннолетним работникам, которые не получают обязательное образование. Рассматриваемое постановление ре-

⁷ Conclusions XV-2. S. 37 (Австрия); XV-2. S. 78 (Бельгия); XV-2. S. 234 (Греция); XV-2. S. 292 (Италия); XV-2. S. 337 (Голландия); XV-2. S. 516 (Испания).

гулирует нормы трудового времени несовершеннолетних, которые не обязаны учиться. Не касается несовершеннолетних, продолжающих школьное образование, несмотря на отсутствие юридической обязанности. Из-под действия данного постановления в формулировке, действующей в версии Европейской социальной хартии, исключаются несовершеннолетние, которые закончили обязательное школьное обучение до достижения ими 16-ти лет. Они не защищаются ни ст. 7 (п. 3), ни ст. 7 (п. 4) Хартии. Комитет пришел к выводу, что это несомненный юридический изъян в системе защиты прав детей и молодежи, гарантируемой Хартией. До достижения совершеннолетия люди, как правило, получают обязательное образование, заканчивают начальную школу и гимназию, выполняя таким образом образовательные обязанности, установленные государством. Применение Комитетом положений, содержащихся в ст. 7 (п. 4) Хартии по отношению к несовершеннолетним работникам в возрасте моложе 18 лет, которые закончили обязательное образование, привело бы к ошибке в вопросе о недопустимости применения ст. 7 (п. 4) пересмотренной Хартии по отношению к несовершеннолетним, которые после окончания обязательного образования, но до достижения ими совершеннолетия поступили на работу.

Рассматриваемое постановление ставит своей целью охрану здоровья несовершеннолетних работников. Сокращенные нормы трудового времени, которые действуют в случае занятости неучащихся несовершеннолетних работников, способствуют их умственному и физическому развитию, а также профессиональному обучению. Окончание учебы на обязательном уровне не освобождает несовершеннолетних от участия в обучении или профессиональной подготовке. Начальная школа и гимназия не дают несовершеннолетним профессиональных квалификаций. Следовательно, прием на работу несовершеннолетнего сотрудника происходит в рамках трудового договора с целью обучения профессии или профессиональной подготовки. Это, в свою очередь, налагает на несовершеннолетнего работника обязанность получения квалификации и профессиональной подготовки, чему должны способствовать сокращенные нормы трудового времени. Соблюдению обязанностей, установленных в ст. 7 (п. 4) Хартии, способствуют основные суточные (8 часов) и недельные (40 часов) нормы трудового времени. Комитет по социальным правам решил, что не выполняют обязанностей, определенных в рассматриваемом постановлении Хартии, государства, в которых несовершеннолетние работники работают по 8 часов в день и 40 часов в неделю или дольше.

Обязанность использования по отношению к несовершеннолетним работникам сокращенных суточных и недельных норм трудового времени имеет всеобщее применение. Это, однако, не значит, что все несовершеннолетние работники будут бенефициарами данной нормы. Государства-члены соблюдают обязанности, установленные Хартией, если ст. 7 (п. 4) Хартии применяется по отношению к подавляющему большинству (80 %) заинтересованных сотрудников. Для оценки того, соблюдаются ли сокращенные нормы трудового времени, Комитет обращается к властям

государств с просьбой о предоставлении информации по вопросу о нормах трудового времени или количестве несовершеннолетних работников, для которых используются сокращенные нормы трудового времени.

Заработная плата несовершеннолетних работников (ст. 7 (п. 5) Хартии). Заработная плата несовершеннолетних работников должна быть справедливой (*fair*), и дополнительные пособия должны быть «соответственными» (*appropriate*). Рассматриваемое постановление определяет принципы выплаты зарплаты двум категориям несовершеннолетних работников, которые работают в рамках трудовых отношений, и лиц, работающих на основании договора с целью профессиональной подготовки, практикантов, для которых работа в рамках практического обучения профессии является элементом профобучения. Статья 7 (п. 5) Хартии дополняет ст. 4 (п. 1). Хартия защищает от эксплуатации всех работающих, независимо от возраста и юридических оснований трудоустройства. В первую очередь, однако, она защищает несовершеннолетних работников из-за большого риска чрезмерной эксплуатации работодателями их профессиональный умений⁸. Оценивая уровень зарплат и денежных пособий, выплачиваемых несовершеннолетним, Комитет исходит из соотношения зарплат нетто, выплачиваемых совершеннолетним работникам в начальный период их профессиональной карьеры. При этом обращает внимание на то, чтобы зарплата, используемая для сравнения уровня зарплаты и денежных пособий несовершеннолетних работников, не была работодателями занижена. Комитет не принимает при этом объяснений, что более низкие зарплаты работникам, которые принимаются на работу в первый раз, способствуют оживлению экономики, создают возможность выхода на трудовой рынок группы лиц, до сих пор не работающих. Комитет рассматривает вопрос с перспективы ст. 5 (п. 1) Хартии, нормы, которая заставляет воспринимать все без исключения категории работников, также тех, которые только начинают профессиональную карьеру, как равных для получения справедливой заработной платы. Обязанностью властей государств-членов является предоставление Комитету информации в отчетах об уровне ставок зарплат, выплачиваемых работникам на момент начала работы, и минимальных ставок в отдельных отраслях экономики. Кроме того, власти государств-членов обязаны предоставить информацию о размерах зарплат, выплачиваемых несовершеннолетним работникам, и сообщить о видах и материальной стоимости выплат, которые получают несовершеннолетние работники в процессе профессионального обучения. Практиканты не находятся в трудовых отношениях с обучающим их работодателем. Поскольку в рамках практического обучения они выполняют определенные работы, которые имеют определенную стоимость, они нужны предпринимателю, у которого проходят профессиональную подготовку, следовательно, имеют право на получение денежных пособий, не классифицируемых властями

⁸ Conclusions XV-2. S. 340–341 (Голандия).

государств как зарплата. Такие пособия, иногда называемые стипендиями, должны оставаться в определенном соотношении с зарплатами совершеннолетних работников, выполняющих первую работу в их профессиональной карьере. Зависимость между зарплатой за работу совершеннолетних работников, несовершеннолетних работников и денежными пособиями, выплачиваемыми несовершеннолетним практикантам, следующая: принимая за точку отсчета 100 % зарплаты нетто, выплачиваемой работодателем в определенной отрасли работникам, которые начинают первую работу, зарплата несовершеннолетних работников должна находиться на уровне 75–80 % этой суммы, денежные пособия несовершеннолетних практикантов должны формироваться в пределах от 1/3 до 2/3 зарплаты, принимаемой за основу сравнения зарплат и денежных пособий. Оценивая национальные отчеты, Комитет однозначно и последовательно заявлял, что зарплата ниже на 30, 34, 40 % минимальной зарплаты нетто, выплачиваемой совершеннолетним работникам, которые первый раз вышли на трудовой рынок, не соответствует стандартам, установленным на основании ст. 7 (п. 5) Хартии. Разрыв между зарплатой нетто, получаемой совершеннолетним работником, выполняющим первую работу в профессиональной карьере, и зарплатой несовершеннолетних работников и денежными пособиями несовершеннолетних практикантов обучающим их работодателем, зависит от профессионального опыта несовершеннолетних. Разница в размере зарплаты, получаемой несовершеннолетними работниками, должна уменьшаться по мере их взросления и соотноситься с ним профессионального стажа. Комитет одобряет разницу в 20 % в размере зарплаты совершеннолетних и несовершеннолетних работников в возрасте от 16 до 18 лет. Одобряет также 5 % роста данной разницы в случае зарплаты, получаемой несовершеннолетними работниками моложе 16 лет⁹.

В случае несовершеннолетних практикантов разница в размере денежных пособий, выплачиваемых работодателями предпринимателям, проводящими профессиональное обучение, по отношению к зарплатам совершеннолетних работников, занятых на первой работе, не должна быть выше, чем 1/3 в первый год обучения, до 2/3 в последний год профессионального обучения. Комитет обращает внимание, что максимальный одобряемый цикл профобучения не должен продолжаться дольше, чем два-три года. Во время обучения профессиональные умения и производительность обучающихся несовершеннолетних ниже, чем у совершеннолетних работников, также получающих профессиональное обучение. Данные расхождения становятся меньше по ходу обучения. При определении размера денежных пособий несовершеннолетним предприниматель, организующий профессиональное обучение, должен учитывать стоимость обучения, которое проходят несовершеннолетние. Между стоимостью знаний и практических умений, которые несовершеннолетние приобретают в процессе про-

⁹ Conclusions V. S. 63.

фобучения и размером денежных пособий (стипендий), которые они имеют право получать от работодателя, организующего обучение, существует взаимозависимость. Стоимость профессиональных умений, приобретенных в процессе обучения, должна автоматически влиять на размер денежных пособий, получаемых несовершеннолетними на очередных этапах обучения. Поэтому разница между денежными пособиями, получаемыми несовершеннолетними практикантами, и исходной зарплатой совершеннолетних работников не должна быть больше 1/3 в первый период и 2/3 в конечный период обучения.

Справедливая зарплата несовершеннолетних работников и соответствующие выплаты для несовершеннолетних практикантов – понятия, значение которых можно оценить в сравнении с зарплатами, выплачиваемыми нетто совершеннолетним работникам, начинающим профессиональную карьеру. Такая зарплата не может быть ниже минимальной зарплаты в данной стране.

Статья 7 (п. 5) Хартии не содержит указаний по методу определения справедливой зарплаты и соответствующих денежных выплат несовершеннолетним работникам. Это может произойти в результате принятия законов государством или как следствие коллективных договоров, заключаемых общественными партнерами¹⁰. Поскольку коллективные договоры, как правило, определяют условия, которым должны соответствовать трудовые договоры, размер денежных выплат несовершеннолетним работникам, проходящим профобучение, обычно определяется в законах, принимаемых властями государств-членов.

Время профессионального обучения (ст. 7 (п. 6) Хартии). Время, предназначенное на обучение, которое проходят несовершеннолетние, должно рассматриваться предпринимателем как часть рабочего дня. Статья 7 (п. 6) Хартии имеет применение к несовершеннолетним работникам и несовершеннолетним практикантам, принятым на работу на основании трудовых договоров с целью профессиональной подготовки или профессионального обучения. Признание времени, предназначенного на профессиональное обучение несовершеннолетних, частью рабочего дня (*forming part of the working day*) означает, что несовершеннолетние получают зарплату за время обучения в таком размере, в каком имеют на него право, выполняя работу. Они не обязаны также отработать время, за которое работодатели обязаны выплачивать зарплату, во время, отведенное на обучение. Из ст. 7. (п. 6) Хартии следует, что необходимым условием признания времени, предназначенного на обучение, за нормальное рабочее время, является согласие работодателя. Комитет по социальным правам пришел к выводу, что данное постановление нельзя рассматривать таким образом,

¹⁰ См.: Third report on certain provisions of the Charter which have not been accepted. 1989. Supervision relating to reports submitted under Article 22 of the European Social Charter (1961). European Social Charter. Op. cit. S. 484 i nast.

что согласие работодателя следует считать *conditio sine qua non* признания работодателем несовершеннолетнему лицу права на зарплату за время в процессе обучения без обязанности отработать это время. Во время пятого цикла надзора Комитет пришел к выводу, что ст. 7 (п. 6) не признает для работодателя полномочий в вопросе принятия решения по причислению или отказу причисления времени, использованного несовершеннолетним на профобучение, к обязательному для данного лица рабочему времени. Причисление времени обучения к норме рабочего времени происходит автоматически, с согласия работодателя. Рассматриваемое постановление трактуется Комитетом как юридическая норма, которая позволяет работодателю определить время и условия обучения использования несовершеннолетним его права причислить время, предназначенное на обучение, к дневному рабочему времени.

Отпуска несовершеннолетних работников (ст. 7 (п. 7) Хартии). Несовершеннолетние работники, работающие на условиях трудового договора, имеют право на ежегодный оплаченный отпуск. Европейская социальная хартия определяет размер этого отпуска в три недели, а Пересмотренная Европейская социальная хартия увеличивает этот срок до четырех недель. Отпуска исчисляются в рабочих днях, и их размер соответствует размеру рабочего времени. Несовершеннолетние работники, работающие в полном объеме рабочего времени, имеют право на отпуск в размере трех или четырех недель в год. Несовершеннолетние работники, работающие не в полном объеме, имеют право на отпуск в сокращенном размере¹¹. Несовершеннолетние работники, права на отпуск которых регулируются Европейской социальной хартией, занятые 6 дней в неделю, имеют право на отпуск в размере 18 рабочих дней. Несовершеннолетние работники, работающие 5 дней в неделю, имеют право на отпуск в размере 15 дней. При минимальном отпуске в размере 4-х недель работа 6 дней в неделю дает работнику право на 24 рабочих дня отпуска. Работа в размере 5 дней в неделю дает несовершеннолетнему работнику право на 20 рабочих дней отпуска в календарный год. Принятие Хартией принципа *pro rata temporis* приводит к тому, что трудным для осуществления становится постулат, сформулированный в бельгийском трудовом законодательстве, чтобы несовершеннолетние работники имели непрекращаемый, по крайней мере, трехнедельный отпуск в период с 1 мая по 31 октября. Пересмотренная Европейская социальная хартия сравнила размер отпусков совершеннолетних и несовершеннолетних работников. В Европейской социальной хартии отпуска для несовершеннолетних работников длиннее на неделю отпусков, на которые имеют право совершеннолетние работники (ст. 2 (п. 3)). Правила приобретения права на отпуск работниками совершеннолетними и несовершеннолетними похожи. Наподобие закона, касающегося совершеннолетних работников, постановления об отпусках несовершеннолетних ра-

¹¹ Conclusions I. S. 45.

ботников могут ставить в зависимость приобретение прав на отпуск от срока занятости, регулируемого постановлениями национального трудового законодательства. Срок занятости в размере 12 месяцев рассматривается Комитетом как необходимое условие приобретения прав на отпуск несовершеннолетним работником. Комитет подчеркивает, что отпуск способствует восстановлению психических и физических сил несовершеннолетних работников в большей степени, чем у совершеннолетних работников. По этой причине права на отпуск не могут добровольно передаваться несовершеннолетним работником другому лицу даже за оплату. Несовершеннолетние работники должны использовать отпуск согласно его назначению. Нетрудоспособность по болезни, возникшая во время отпуска, приводит к тому, что несовершеннолетний работник имеет право использовать срок болезни для отпуска позднее, после прекращения действия препятствия в виде болезни.

Статья 7 (п. 7) имеет всеобщий характер, хотя применяется к ней принцип большинства, сформулированный в ст. 33 (п. 2) Хартии и ст. I (п. 2) пересмотренной Хартии. Это значит, что государство-член соблюдает обязанности, определенные данным постановлением, если правами на ежегодный отпуск в минимальном размере, определенном рассматриваемым постановлением Хартии, пользуются по крайней мере 80 % несовершеннолетних работников. Право на непрерывный отпуск имеют также несовершеннолетние, проходящие обучение профессии или принимающие участие в профессиональной подготовке. Поскольку они не находятся в трудовых отношениях, периоды времени, свободные от обязанностей, связанных с обучением, не называются отпуском. Все же они имеют ту же цель, что и отпуск, которым пользуются несовершеннолетние работники¹².

Стандарты защиты прав детей, молодежи и материнства, установленные в ст. 7 и 8 Хартии, не слишком высокие, особенно для государств-членов Совета Европы, власти которых на протяжении довольно долгого времени заботились о приспособлении национальных трудовых законодательств к Конвенции МОТ, заботясь о будущем и о благополучии своих обществ.

Материал поступил в редакцию 20.10.11.

¹² Addendum to Conclusions. XV-2. S. 176 (Словакия).