**Содержание**

Введение

Глава 1. Заключение трудового договора

§1. Возрастные ограничения

§2. Медицинский осмотр

Глава 2. Условия труда

§1. Виды работ, на которых применение труда несовершеннолетних запрещено

§2. Продолжительность рабочего времени

§3. Нормы переноски и передвижения тяжестей

§4. Материальная ответственность

§5. Время отдыха

§6. Оплата труда

Глава 3. Расторжение трудового договора

Заключение

**Введение**

В большинстве семей дети привлекаются к труду уже с раннего возраста, причем вне зависимости от их способности соблюдать условия безопасности труда. Работа может заключаться в помощи по дому, выполнении обязанностей по покупке продуктов или уходе за младшими братьями и сестрами, то есть в помощи родителям в традиционной домашней работе. Характер работы определяется размером конкретной семьи и ее ценностями - обычно она не оплачивается и не мешает воспитанию, образованию и профессиональной подготовке детей.

Таким образом, с определенными оговорками можно сказать, что первыми «работодателями» для своих детей выступают их родители.

Что же касается работодателей, то в большинстве случаев они берут на работу подростков по той причине, что их труд дешевле и дети менее требовательны, чем взрослые.

Вышеизложенные факторы определяют актуальность настоящей научно-исследовательской работы.

Объектом дипломной работы является современное российское законодательство, регулирующее предмет исследования.

Предмет исследования. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

Цель работы состоит в исследовании особенностей правового регулирования труда несовершеннолетних работников.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач:

-рассмотреть правовой статус несовершеннолетних работников;

-провести анализ современного российского законодательства, регулирующего труд несовершеннолетних работников;

В исследовательской работе отражены основные положения, регулирующие вопросы труда несовершеннолетних работников – исследуются основные особенности малолетних и несовершеннолетних работников, порядок приема на работу указанной категории работников, порядок оплаты труда, регулирование занятости, порядок предоставления отпуска и регулирование иных видов времени отдыха, изучены проблемы современного законодательства о правовом регулировании труда несовершеннолетних.

В силу особенностей физического, интеллектуального и эмоционально-волевого развития они нуждаются в дополнительных гарантиях соблюдения своих прав и законных интересов.

Вот почему разработка предложений по укреплению и развитию нормативных положений, регулирующих трудовые отношения с участием работников, не достигших возраста восемнадцати лет, является актуальной задачей науки трудового права.

**Глава 1. Заключение трудового договора**

**§1 Возрастные ограничения**

При определении минимально допустимого возраста допуска детей к конкретной работе в первую очередь учитываются такие факторы, как возможность получения базового образования, сохранение их жизни и здоровья. Ведь в целом на работе дети сталкиваются абсолютно с теми же угрозами, что и взрослые. Тем не менее последствия могут быть гораздо серьезнее как в силу характера задач, поручаемых детям, так и ввиду биологических различий между подростками и взрослыми людьми.

В Российской Федерации ограничения по возрасту установлены статьей 63 Трудового кодекса РФ, согласно части первой которой заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Именно с этого возраста трудовая деятельность при соответствующих условиях считается безопасной, а с точки зрения профессиональной адаптации - даже полезной.

Однако в отдельных случаях потребность в осуществлении трудовой деятельности возникает в более раннем возрасте.

Основываясь на этом, законодатель предусмотрел в части второй статьи 63 Трудового кодекса РФ возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими 15 лет.

1. Трудовой договор может быть заключен с работником по достижении им возраста 15 лет, если соискатель:

а) получил основное общее образование;

б) продолжает осваивать программы основного общего образования по иной форме обучения, чем очная. Это может быть очно-заочная (вечерняя), заочная форма обучения или обучение в форме экстерната (данное положение было включено в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ);

в)оставил обучение в общеобразовательном учреждении. Несовершеннолетний может оставить обучение в двух случаях: самостоятельно по согласию родителей (законных представителей) и органа управлением образованием; либо он исключен по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения (ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании"). Подтверждением того, что подросток оставил образовательное учреждение, является справка, которую образовательные учреждения выдают лицам, не завершившим основное общее, среднее (полное) общее образование (постановление Правительства РФ от 19 марта 2000г. N 196 "Об утверждении типового положения об общеобразовательном учреждении").

Заключение трудового договора с подростками, достигшими 15 лет, допускается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью такого работника.

2. В соответствии с частью 3 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим возраста 14 лет. При этом необходимо соблюдение следующих условий:

- работник, достигший возраста 14 лет, является учащимся;

- работа, на которую трудоустраивается подросток, относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

- выполнение работы должно производиться только в свободное от учебы время и не нарушать процесс учебы (желательно получить справку из учебного учреждения о расписании учебных занятий, что позволит избежать нарушения установленного порядка привлечения подростка к труду установленного ТК РФ);

- на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Несмотря на то, что ТК РФ не устанавливает, в какой именно форме - устной или письменной - должно быть получено данное согласие, желательно получить письменное согласие, что поможет в будущем избежать споров о правомерности трудоустройства 14-летнего работника. Подобное согласие может быть оформлено в качестве письма или заявления о согласии на работу несовершеннолетнего, подписанное кем-то из родителей и руководителем (уполномоченным лицом) органа опеки и попечительства по месту жительства юного работника.

Поскольку ТК РФ не определяет форму выражения родителями своего согласия на работу их ребенка, то согласие родителя (опекуна, попечителя) может быть изложено и непосредственно в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника. На практике распространение получил именно такой вариант представления согласия законных представителей подростка. Следует отметить, что для заключения трудового договора требуется согласие только одного из родителей, тогда как для заключения несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет гражданско-правового договора (например, договора подряда) требуется согласие обоих родителей (п. 1 ст. 26 ГК РФ). Основанием для дачи согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора может быть как обращение самих родителей, так и работодателя.

3. Что касается лиц в возрасте до 14 лет, то с ними также может быть заключен трудовой договор в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). При этом:

- заключение трудового договора допускается только для их участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений причем лишь в вышеуказанных организациях (соответственно, использование детей в качестве младшего технического персонала и т.п. не допускается);

работа не должна причинять ущерб их здоровью и нравственному развитию;

на заключение трудового договора с таким работником получено согласие родителя (опекуна) и органа опеки и попечительства;

трудовой договор подписывается родителем (опекуном); в разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (и другие условия, в которых может выполняться работа). Для подготовки разрешения на заключение трудового договора и определения условий, на которых может выполняться соответствующая работа, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя необходимые документы

Оформление приема на работу несовершеннолетнего работника производится по тем же правилам, что установлены для взрослых работников.

Так же как и взрослый работник, подросток при приеме на работу должен предъявить работодателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Для лиц, не достигших 14-летнего возраста, документом, удостоверяющим личность, в Российской Федерации признается свидетельство о рождении

2) трудовую книжку, если таковая уже была заведена. Поскольку именно в период с 18 лет в основном начинается трудовая деятельность, редко какой трудоустраивающийся подросток может представить трудовую книжку. В том случае, если трудовой договор заключается с работником впервые, работодатель заводит на него трудовую книжку

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Несовершеннолетний гражданин Российской Федерации, заключивший трудовой договор, в силу части первой статьи 7 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изм. на 02.02.2006) подлежит обязательному пенсионному страхованию.

Несовершеннолетний работник, впервые поступивший на работу по трудовому договору, получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования через страхователя, то есть работодателя (пункт 2 статьи 7 вышеуказанного Федерального закона N 27-ФЗ)

4) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. Поступающий на работу подросток должен в любом случае (даже если работа, на которую он принимается, не требует особых знаний) представить документ о получении основного общего образования или о незавершенности такового, поскольку от того, есть ли указанное образование, зависит возможность заключения трудового договора с ним.

С несовершеннолетним работником может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор (например, на время каникул).

После заключения трудового договора работодатель должен оформить приказ о приеме на работу, ознакомить с ним несовершеннолетнего под роспись, провести инструктаж по охране труда, ознакомить подростка с правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами организации (а при необходимости оформить трудовую книжку и пенсионное свидетельство).

**§2 Медосмотр**

Статья 69 Трудового кодекса обязывает работодателя обеспечить проведение медицинского осмотра или обследования будущего работника. Данное условие касается всех лиц, не достигших 18 лет. Цель медицинского осмотра - определить, соответствует ли состояние здоровья несовершеннолетнего кандидата работе, на которую он претендует. Только после положительных результатов медосмотра с подростком можно заключать трудовой договор. Статья 266 Трудового кодекса также указывает на то, что подобные медосмотры обязательны. Проводить их необходимо ежегодно до достижения работником возраста 18 лет. Обязательные обследования осуществляются за счет средств работодателя.

Несогласие несовершеннолетнего пройти обязательный предварительный медицинский осмотр служит правомерным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

**Глава 2. Условия труда**

**§1 Виды работ, на которых применение труда несовершеннолетних запрещено**

В связи с тем, что Российское государство в соответствии с международными актами приняло на себя обязательства по защите лиц, не достигших 18-летнего возраста от экономической эксплуатации, законодательство о труде Российской Федерации, максимально приближаясь к общемировым стандартам в области регулирования трудовых и связанных с ними отношений, предусматривает для несовершеннолетних дополнительные гарантии.

Учитывая особенности данной категории работников, действующее трудовое законодательство устанавливает повышенные требования к условиям труда несовершеннолетних.

Согласно части 1 статьи 265 ТК РФ запрещается привлечение несовершеннолетних к:

- работам с вредными и (или) опасными условиями труда, подземным работам;

- работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), и по совместительству (ст. 282 ТК РФ). Также несовершеннолетние не могут устроиться на работу в религиозную организацию (ст. 342 ТК РФ).

Кроме того, лица моложе 18 лет не могут быть приняты:

- на должность государственной гражданской службы (ст. 21 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации");

- на должность муниципальной службы (ст. 16 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации");

- на работу в ведомственную охрану (ст. 6 Федерального закона от 14 апреля 1999 г. N 77-ФЗ "О вневедомственной охране");

- на работу охранниками (ст. 11.1 Закона РФ от 11 марта 1992 г. N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации");

- на должность в органах милиции (ст. 19 Закона РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-1 "О милиции").

Для решения вопроса о том, является ли работа вредной для здоровья, орган опеки и попечительства должен располагать информацией о трудовой функции, выполнение которой планируется поручить подростку. Первое, что ему следует проверить, - это не включена ли эта работа в соответствующие перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, а также не установлены ли возрастные ограничения на выполнение этой работы специальными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Второе – это, в каком режиме работник будет выполнять порученную работу. И, наконец, третье - позволяет ли здоровье выполнять подростку обязанности, входящие в содержание трудовой функции

**§2 Продолжительность рабочего времени**

Неблагоприятного воздействия ранней трудовой деятельности на здоровье и нравственное развитие несовершеннолетних государства - участники Конвенции о правах ребенка (от 20.11.1989) определяют необходимые требования о продолжительности дня и условиях труда работников, не достигших 18-летнего возраста.

Вопросу определения продолжительности рабочего времени для трудящихся-детей в Трудовом кодексе РФ посвящены статьи 92 и 94.

Длительность рабочей недели

Согласно статье 91 Трудового кодекса нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Для подростков в статье 92 Трудового кодекса установлены следующие нормы:

— для работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени — не более 24 часов в неделю;

— для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

Нередко подростки совмещают работу с учебой и выполняют трудовые обязанности в свободное время. В этом случае Кодекс устанавливает дополнительные ограничения на продолжительность их рабочего времени. Она не должна превышать половины нормы, установленной для лиц соответствующего возраста. Иными словами, учащиеся в возрасте до 16 лет работают не более 12 часов в неделю, учащиеся в возрасте от 16 до 18 лет — не более 17,5 часа.

ДЛИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ДНЯ

Часть 1 статьи 94 Трудового кодекса устанавливает, что продолжительность ежедневной работы для сотрудников в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать 5 часов, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учебу с работой:

— в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа;

— в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа.

Согласно трудовому законодательству РФ, рабочих и служащих, не достигших 18-летнего возраста, запрещается привлекать

1) К сверхурочной работе, которая в соответствии с частью первой статьи 99 Трудового кодекса РФ является работой, производимой работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период позволяет работнику получить дополнительный доход. Однако она неизбежно приводит к отрицательным психологическим реакциям (стрессам, перепадам в настроении и т.д.), истощению организма работника, повышенной усталости и как следствие - к травмам в результате снижения реакции. Несформировавшийся организм подростка особенно чувствителен к рабочим «перегрузкам», поэтому, приняв меры по сокращению продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних работников, законодатель не мог позволить работодателю задерживать их на работе сверх установленного времени.

2) К работе в ночное время. В российском трудовом законодательстве ночным считается время с 22 до 6 часов (часть первая статьи 96 ТК РФ). Работа в ночное время неминуемо приводит к различным «сбоям» - биологическому (разрушению нормального графика жизнедеятельности), социальному (отчуждению работника из естественной для него среды общения), производительному (снижению выработки из-за притупления внимания и снижения скорости реакции) и др. В связи с тем что работнику необходимо добираться до работы в позднее время, когда частота курсирования общественного транспорта сокращается, а криминальная обстановка повышается, существует риск стать объектом криминального воздействия.

Именно для ограждения подростков от перечисленных опасностей работодатель установил запрет на использование их труда в ночное время, при этом продублировал его сразу в двух статьях Трудового кодекса РФ - рассматриваемой 268 и части пятой его статьи 96;

3) К работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Дни отдыха необходимы работникам для восстановления способности, утраченной в результате трудовой деятельности, поддержания социальных контактов, участия в семейной и общественной жизни. «Отъем» у работников этих дней, даже в экстренных ситуациях и с соответствующей материальной или натуральной (в виде отгулов) компенсацией, все равно губительно сказывается на их физическом и психологическом здоровье. Что же касается здоровья подростков, то оно страдает вдвойне; кроме того, из-за лишения их выходных и праздничных нерабочих дней они не имеют возможности набирать необходимый социальный опыт вне рабочей среды, развиваться в духовном и интеллектуальном плане.

Чтобы обеспечить несовершеннолетним работникам такую возможность, а также защитить их здоровье, законодатель ограничил право работодателя использовать их труд в выходные и (или) нерабочие дни

**§3 Нормы переноски и передвижения тяжестей**

НеобходимоЗнать, что для всех без исключения видов работ в соответствии с частью второй статьи 265 Трудового кодекса РФ установлен еще один запрет, а именно - работникам в возрасте до 18 лет запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. По общему правилу подросткам устанавливается максимальный вес таких тяжестей значительно ниже, чем разрешенный вес переноски тяжестей для взрослых мужчин.

**§4 Материальная ответственность**

На работников в установленных случаях может возлагаться полная материальная ответственность, которая состоит в обязанности возместить работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Согласно статье 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за:

- умышленное причинение ущерба;

- ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

При этом ТК РФ запрещает заключение с несовершеннолетними договоров о полной материальной ответственности работников (ст. 244 ТК РФ).

**§5 Время отдыха**

Как известно, право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). Однако для несовершеннолетних работников данное правило не действует.

Согласно части 3 статьи 122 Трудового кодекса работник, не достигший возраста 18 лет, может уйти в отпуск раньше указанного срока. Достаточно его письменного заявления.

Более того, работодатель не имеет права отказать несовершеннолетнему работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ). При этом часть 3 статьи 125 Трудового кодекса запрещает работодателю отзывать такого работника из отпуска

Также для того чтобы неокрепший и до конца не сформировавшийся организм мог полноценно восстановиться и прийти в норму после длительных трудовых нагрузок, подростку необходимо больше времени, чем взрослому работнику. Исходя из этого, законодатель предусмотрел для несовершеннолетних работников отдых большей продолжительности: если для взрослых работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии с частью первой статьи 115 Трудового кодекса РФ составляет 28 календарных дней, то для работников в возрасте до 18 лет она согласно части второй той же статьи 115 и на основании статьи 267 Кодекса увеличена до 31 календарного дня.

На практике часть отпуска может быть компенсирована в денежной форме. Однако в отношении работников, не достигших возраста 18 лет, подобные действия запрещены (ч. 3 ст. 126 ТК РФ). Денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается несовершеннолетнему работнику только при увольнении.

**§6 Оплата труда**

Учитывая, что для несовершеннолетних установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), оплата труда производится следующим образом.

При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (пропорционально отработанному времени). При этом работодатель может за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК РФ).

Если несовершеннолетний работник выполняет сдельную работу, то его труд оплачивается по установленным сдельным расценкам (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда несовершеннолетних работников учащихся и работающих в свободное от учебы время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель также за счет собственных средств может установить доплаты к заработной плате несовершеннолетних (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ).

Для несовершеннолетних, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки (в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами).

**Глава 3. Расторжение трудового договора**

Гарантированное трудовым законодательством РФ право на труд лиц, не достигших возраста 18 лет, обеспечивается не только на стадии трудоустройства, но и при расторжении с ними трудового договора. Эти гарантии закреплены действующим законодательством и направлены на ограничение увольнения несовершеннолетних работников.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Указанное согласие является дополнением к общему порядку расторжения трудового договора по инициативе работодателя (исключение составляют случаи ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ).

Отсутствие согласия Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних может стать основанием как для восстановления несовершеннолетнего на работе с оплатой ему времени вынужденного прогула, так и для привлечения виновных должностных лиц к административной и материальной ответственности.

Предположим, указанные органы отказали в даче согласия на увольнение работника. Однако по результатам ежегодного медицинского осмотра он не может выполнять работы в соответствии с заключенным трудовым договором. В таких случаях отказ в расторжении трудового договора с несовершеннолетним может быть обжалован в судебном порядке.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то для его увольнения по пунктам 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, полученное согласно статье 373 ТК РФ.

В ситуации, когда срок трудового договора истек, подростка необходимо уведомить об увольнении за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

В случае если с несовершеннолетним трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию не менее чем за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ). По истечении указанных трех дней несовершеннолетний вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым подросток должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель выдает несовершеннолетнему работнику трудовую книжку и производит с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

**Заключение**

На сегодняшний день детский труд встречается практически в любой точке земного шара, однако, безусловно, наибольшее распространение он получил в бедных и развивающихся регионах. Но при этом наблюдается тенденция неуклонного увеличения числа работающих городских детей, главным образом в сфере услуг и неформальном секторе экономики.

Основной причиной, побуждающей детей работать, является бедность - зачастую их заработок позволяет выживать всей семье, особенно это касается неимущих, неблагополучных и многодетных семей.

Другие факторы, заставляющие детей оставлять обучение и отдавать предпочтение работе, могут лежать как из-за качества образования, так и в чисто психологической сфере.

Эти дети могут остаться полностью или функционально неграмотными, навсегда потерять возможность получения общеобразовательных навыков, необходимых для становления личности в обществе и сфере труда.

Вот почему государство заинтересовано в жесткой регламентации привлечения детей к труду, особенно в раннем возрасте.

Поскольку дети составляют интеллектуальный, кадровый, репродуктивный и оборонный потенциал любого общества, оно должно заботиться о них всеми доступными и приемлемыми для этого способами. Состояние государства находится в прямой зависимости от того, как оно защищает здоровье своих детей, как обеспечивает их права на образование, нормальное развитие и др., какие меры предпринимает для подготовки детей к полноценной жизни в обществе, для развития у них необходимых качеств и навыков

Главной задачей государства в сфере труда и занятости выпускников общеобразовательных школ, учреждений начального, среднего специального профессионального образования является предоставление им равных возможностей в реализации права на труд и выбор профессии

Значительная роль в решении данной задачи принадлежит законодательству о труде молодежи, содержащем дополнительные гарантии по обеспечению занятости молодежи, охране труда, а также правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодежи от учебы к трудовой деятельности.

Однако, некоторые вопросы и спорные моменты все же остаются нерешенными.

Представляется, что ответы на эти вопросы должны быть даны законодателем при обновлении Трудового кодекса РФ, а также законодательства о защите прав несовершеннолетних в Российской Федерации.