

ЗАКРИЛА НА ТРУДА НА НЕПЪЛНОЛЕТНИТЕ В БЪЛГАРСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Райна Койчева¹
e-mail: r.koycheva@unwe.bg

Резюме

В статията се разглежда закрилата на труда на непълнолетните в българското законодателство, прави се разграничение между понятията „детски труд“ и „труд, полаган от непълнолетни“, очертават се теоретично условията, при които трудът на непълнолетните е обществен приемлив и се анализира доколко тези условия са спазени в българското законодателство. В резултат на това се прави изводът, че българското законодателство отговаря на международните стандарти, предвиждайки високо ниво на закрила на труда на непълнолетните. Въпреки това авторът прави някои предложения de lege ferenda за въвеждането на допълнителни мерки, което би допринесло за едно още по-високо ниво на тази закрила.

Ключови думи: детски труд, закрила труда на непълнолетните, българското законодателство

JEL: K310

Увод

Детският труд е един от най-сериозните проблеми в съвременния свят. Вредата, която преждевременният труд нанася на здравето и на психическото развитие на работещите деца е много сериозна, а често и непоправима. Към това следва да се добави и фактът, че преждевременният труд ги лишава от възможността за образование, което в дългосрочен план ги обрича на бедност. Ето защо усилията на международната общност (МОТ, ООН, УНИЦЕФ и др.) през последните десетилетия са насочени към постепенното премахване на детския труд.

Не винаги обаче трудът, полаган от деца, е вреден за тях самите и за обществото. Възможно е лица под 18 години (защото това е разбирането за „дете“ в конвенциите на МОТ) да полагат труд, който не пречи нито на тяхното образование, нито на правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. Много деца помагат въщи, изпълняват дребни поръчки или работят почасово лека и неопасна работа. В това няма нищо лошо, тъй като по този начин те се социализират, придобиват полезни умения, учат

¹ Доцент, доктор, катедра „Частноправни науки“, Юридически факултет, УНСС

се да поемат отговорност и т.н. Не това обаче се разбира обикновено под „детски труд“. Ето защо е необходимо да се направи разграничение между понятията „детски труд“ и „труд, полаган от непълнолетни“, да се очертаят теоретично условията, при които трудът на непълнолетните е обществено приемлив и да се анализира доколко тези условия са спазени в българското законодателство.

Изложение

Макар понятието „детски труд“ да няма легална дефиниция нито в нашето законодателство, нито в международните актове, общоприето е разбирането в актовете на МОТ, че „детският труд е работа на деца, която е от такова естество или с такъв интензитет, че е пагубна за тяхното образование или вредна за тяхното здраве и развитие“ (МОТ, 2002, с. 3). В този смисъл понятието „детски труд“ включва три хипотези: трудът на деца, ненавършили минималната възраст, установена от закона; трудът на деца, които макар и да са навършили тази възраст, са заети в опасна работа; най-тежките форми на детски труд (Dammert et al., 2018, p. 106). Кой са най-тежките форми на детски труд е определено в чл. 3 от Конвенция № 182 на МОТ. Това са:

- всички форми на робство или практики, подобни на робство, такива като търговия и трафик на деца, крепостничество заради дългове и крепостничество изобщо, както и насилствен или принудителен труд, включително насилствено или принудително набиране на деца за използването им във военни конфликти;
- използването, доставянето или предлагането на деца за проституция, за производство на порнография или порнографски изяви;
- използването, доставянето или предлагането на деца за незаконни дейности, в частност за производство и трафик на наркотици;
- работа, която по своето естество или поради обстоятелствата, при които се упражнява, е възможно да увреди здравето, безопасността и морала на децата.

Ето защо не мога да се съглася с изказаното в литературата мнение, че „под „детски труд“ най-общо се разбира трудът, полаган от деца на възраст от 5 до 17 навършени години, с цел придобиване на доход (паричен или в натура), както за нуждите на домакинството, така и на самото дете“ (Такева, 2008, с. 15). Не всяка работа на непълнолетни, която те извършват с цел придобиване на доходи се включва в понятието „детски труд“. То носи негативно значение и не включва труда на непълнолетните, полаган съобразно изискванията на закона (Dammert et al., 2018, p. 106). Неслучайно усилията на МОТ за премахване на детския труд са насочени не към всички форми на труд, полаган от деца (непълнолетни), а само към **три** от тях:

- трудът на лицата, които не са достигнали минималната възраст, установена от националното законодателство за извършване на конкретния вид работа;
- опасният труд, който застрашава умственото, физическо и нравствено благополучие на децата;
- най-тежките форми на детски труд.

Извън посочените случаи трудът на непълнолетните може да бъде полезен за тях самите и за обществото. Той може да влияе възпитателно на непълнолетните, да ги приучава към дисциплина, организираност и самостоятелност, да им дава самочувствие и финансова независимост от родителите. Чрез него те се социализират и придобиват полезни навици.

Следва да се очертаят теоретично *условията, при които трудът на непълнолетните е обществено приемлив*.

Първото условие е той да бъде легално полаган, при спазване на всички изисквания на закона. В този смисъл с основание може да се твърди, че една от мерките за борба с детския труд е легализирането на частния бизнес и изваждането на светло на „сивата икономика“ (Такева, 2008, с. 23).

Второто условие е установяването на минимална възраст за приемане на работа, за да бъде сигурно, че младите работници притежават необходимата физическа и психическа зрялост за това и са завършили задължителната степен на образование.

На трето място е необходимо в законодателството на съответната държава да има достатъчно гаранции за правата на непълнолетните работници и достатъчно закрилни норми, защитаващи тяхното здраве и тяхното физическо, психическо и нравствено развитие.

На четвърто място трудът на непълнолетните не трябва да пречатства по никакъв начин техните възможности за образование.

На пето място важно условие е да има строг контрол по отношение на спазването на тези норми и предвиждането на подходящи санкции, които да стимулират работодателите да спазват трудовото законодателство.

В следващите редове ще разгледаме как тези условия са изпълнени в българското законодателство.

По отношение на *първото* условие – трудът да се полага легално, при спазване на изискванията на закона, нашият законодател предвижда две групи гаранции. Първата група гаранции касаят всички трудови правоотношения, включително и тези с непълнолетни лица. Най-важната от тях е изискването за регистриране на трудовите договори в НАП като част от тяхната форма за действителност. Тази мярка, в съчетание с императивното изискване на чл. 1, ал. 2 КТ отношенията при предоставяне на работната сила да се уреждат само като трудови правоотношения, както и в съчетание

с правомощието на Инспекцията по труда по чл. 405а КТ да обявява съществуването на трудовото правоотношение, когато установи че се престира работна сила в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ, извади на светло много трудови правоотношения и осуети в значителна степен възможността да се полага труд без сключен трудов договор.

Втората група гаранции са тези, които касаят единствено труда на непълнолетните. Тук спадат разрешението за приемане на работа на лица под 18 години, което се издава от Инспекцията по труда за всеки отделен случай, както и задължителният предварителен медицински преглед, който следва да установи годността им да извършват съответната работа.

По отношение на *второто* условие – минималната възраст за приемане на работа, нашето законодателство надхвърля минималните стандарти в Конвенциите на МОТ. Съгласно чл. 2, ал. 3 от Конвенция № 138 на МОТ минималната възраст за приемане на работа е тази, на която приключва задължителното образование, но във всеки случай не по-ниска от 15 години. По изключение се допуска държава-членка на организацията, чиято икономика и училищни институции не са достатъчно развити, след консултация със заинтересуваните организации на работодателите и на трудещите се, ако такива организации съществуват, да определи като първи етап минимална възраст 14 години.

Съгласно българското законодателство задължително е образованието до 16-годишна възраст (чл. 53, ал. 2 КРБ). Това е и възрастта, от която насетне е допустимо приемането на работа според Кодекса на труда. По изключение могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение (чл. 301, ал. 2 КТ). Още едно изключение е предвидено в третата алинея на чл. 301 КТ – на ученически длъжности в цирковете могат да се приемат момичета, навършили 14 години, и момчета, навършили 13 години, а за участие в снимане на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления могат да се приключат и лица, ненавършили 15 години, при облекчени условия и в съответствие с изискванията за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие, при облекчени условия на труд, които се определят от Министерския съвет².

По отношение на работа, която по своето естество или поради условията, при които се изпълнява, може да навреди на здравето, сигурността или

² Наредбата за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст, приета с ПМС № 72/1986 г. (ДВ, бр. 8 от 1987 г., изм. и доп. ДВ бр. 35, 2001).

нравствеността на юношите, чл. 3 на Конвенция № 138 на МОТ изисква навършването на 18-годишна възраст. По изключение националното законодателство на държава-членка може да допусне приемането на такава работа на лица, навършили 16 години, при условие, че тяхното здраве, сигурност и нравственост са напълно гарантирани и те са получили за съответната дейност специално и цялостно образование или професионална подготовка.

Нашата държава не се е възползвала от това изключение по отношение на опасните работи и минималната възраст за тях е 18 години, съгласно чл. 304 КТ.

По отношение на *третото* условие – достатъчно законови гаранции за правата на непълнолетните работници и достатъчно закрилни норми, защитаващи тяхното здраве и правилно развитие, може да се каже, че в българското законодателство има немалко такива норми.

На първо място това са нормите, регламентиращи реда за приемане на работа на непълнолетните. Той е усложнен с оглед максимално гарантиране, че извършваната от тях работа няма да навреди на здравето им и на правилното им умствено, физическо и нравствено развитие и че ще им бъдат осигурени здравословни и безопасни условия на труд, съобразени с техните възрастови особености. Както вече стана дума Инспекцията по труда дава разрешение за приемане на работа на лица под 18 години за всеки отделен случай. Това тя прави след преценка на представените от работодателя документи – описание на вида работа, която ще извършва лицето; резултати от оценката на риска и медицинско заключение. При отрицателно медицинско заключение Инспекцията по труда не може да даде разрешение за приемането на непълнолетния на съответната работа. Положителното медицинско заключение обаче не обвързва Инспекцията по труда и тя има право да откаже издаването на разрешение, ако прецени, че това е в интерес на непълнолетния.

На следващо място КТ предвижда намалено работно време за непълнолетните трудещи се, при запазване на всички техни трудови права. Съгласно чл. 305, ал. 3 работното време на работниците и служителите, ненавършили 18 години, е 35 часа седмично и 7 часа дневно, като при това в него се включва и времето за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване, когато това става в процеса на работата, за да не се използва това от работодателя като претекст за увеличаване на работното време на непълнолетните.

На следващо място непълнолетните имат право на по-дълъг платен годишен отпуск – 26 работни дни, включително и за календарната година, през която навършват 18 години (чл. 305, ал. 4 КТ). Законът им предоставя

и привилегията да го ползват с предимство през лятото или по друго време, избрано от тях.

За непълнолетните работници е абсолютно забранен извънредният труд, нощният труд и работата при условията на удължено работно време. По принцип за нощен се смята трудът, полаган от 22.00 ч. до 6.00 ч., но за лицата до 16-годишна възраст нощен, и следователно забранен, е трудът след 20.00 ч.

Законът възлага и определени задължения на работодателя, наел на работа непълнолетни работници и служители. Той е длъжен да ги уведомява, както и техните родители или попечители, за възможните рискове в работата и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 305, ал. 2 КТ). Също така работодателят е длъжен да полага особени грижи за труда на лицата, ненавършили 18 години, като им създава облекчени условия за работа и условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване (чл. 305, ал. 1 КТ).

Все пак има какво още да се подобри по отношение на закрилата на труда на непълнолетните в нашето законодателство. Така например смятам за разумно да се забрани командироването на непълнолетни работници в друго населено място, както това е направено в някои чужди законодателства³. Аргументите за това са, че поради тяхната психическа незрялост и липса на житейски опит, това би могло да им създаде сериозни затруднения.

Освен това следва да се има предвид, че една от главните причини за нарушаването на трудовите права на непълнолетните е тяхната ниска информираност и неумение да защитават правата си. В тази връзка би могло да се възложи на Инспекцията по труда задължението, преди да издаде разрешение за работа, неин служител да се срещне с непълнолетния и да му разясни подробно неговите трудови права.

По отношение на *четвъртото* условие – трудът на непълнолетните работници и служители да не препятства по никакъв начин техните възможности за образование, в българското законодателство са предвидени гаранции само за лицата, ненавършили 16-годишна възраст, тъй като се предполага, че тези между 16 и 18 години вече са завършили задължителното образование (основно образование). Тези гаранции са регламентирани в чл. 301, ал. 2 КТ и в Наредбата за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст. Така съгласно чл. 301, ал. 2 КТ работите, на които се приемат лица между 15 и 16 години не трябва да възпрепятстват редовно посещение на училище или участието им в програми за професионално ориентиране и обучение. За лицата, ненавършили 15 години, които могат да бъдат приемани на работа в областта на изкуствата, гаранцията е още по-засилена. Освен

³ Например чл. 268 от Трудовия кодекс на Руската федерация.

посоченото по-горе изискване да не се възпрепятства посещението на училище, за тези лица задължително се прилага общият дневен режим, който е установен за учащите се от съответната възраст в учебните заведения и всички допълнителни занимания като репетиции, тренировки, участия в представления и др. трябва да се съобразяват с този режим (чл. 5, ал. 1 и 2 от Наредбата за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст). В тази връзка при подаването на молба за разрешение за наемането на работа на лице под 16 годишна възраст, освен останалите документи, работодателят трябва да представи и разпределение на работното време на тези лица (чл. 16, ал. 1, т. 5 от Наредба № 6 от 24 юли 2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години).

Струва ми се, че по отношение на това условие – трудът на непълнолетните работници и служители да не препятства по никакъв начин техните възможности за образование, има какво още да се желае от българското законодателство. Така например би могло за лицата между 16 и 18 години също да се гарантира редовното посещение на училище и участието им в програми за професионално ориентиране и обучение или най-малкото работодателят да бъде задължен да им предоставя учебен отпуск като тяхно субективно право, независимо дали е дал предварително съгласие за обучението, каквото изискване КТ въвежда по отношение на ползването на учебните отпуски от пълнолетни работници и служители.

По отношение на *петото* условие – контролът за спазването на правните норми, закриващи труда на непълнолетните и отговорността за нарушаването им, в българското законодателство те са регламентирани в КТ и в Закона за инспектиране на труда. В КТ обаче няма специален състав за нарушаването на трудовите права на непълнолетните, а се прилагат общите състави на чл. 413-415 КТ. Смятам за разумно да се въведе специален квалифициран състав на нарушение на трудовото законодателство, който да предвижда по-високи санкции за работодателите, които нарушават трудовите права на непълнолетните работници. Аргументите за това са, че непълнолетните работници, поради незнание и липса на житейски опит по-лесно стават жертви на злоупотреба от страна на работодателите, а дори и да знаят правата си, поради ниската си възраст не винаги имат смелостта и самочувствието да се борят за тях.

В Закона за инспектиране на труда се регламентира начина на функциониране на националната система за инспектиране на труда, видовете контролни дейности, както и начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда. Министърът на труда и социалната политика разработва и координира държавната политика в областта на инспектирането на труда. Постоянен орган за осъщест-

вяване на координация, консултации и сътрудничество при инспектирането на труда е Националният съвет по условия на труд. Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ осъществява съвместни проверки заедно с други органи на изпълнителната власт в местата, където се полага труд, както по план-график, така и по подаден сигнал за нарушение.

Ако при проверка от Инспекцията по труда се установи, че лице, ненавършило 18 години работи без предварително дадено разрешение, то тя обявява трудовия договор за недействителен и той трябва незабавно да прекрати работата си. Подобна драстична намеса на Инспекцията по труда в трудовите отношения е оправдана, с оглед на значимостта на интереса, който е призвана да защити – здравето и благополучието на непълнолетния. Това правомощие на Инспекцията по труда действа превантивно на работодателите, като ги стимулира да получат предварително разрешение от Инспекцията по труда, преди да наемат на работа непълнолетно лице под страх от недействителност на сключения от тях трудов договор. Това от своя страна гарантира, че условията на труд ще бъдат предварително преценени от Инспекцията на труда и няма да се застрашат здравето и правилното физическо, психическо и нравствено развитие на непълнолетния, както и възможностите му за образование.

Инспекцията по труда има право също така да отнеме даденото разрешение, ако установи, че работодателят не е осигурил на непълнолетния здравословни и безопасни условия на труд (чл. 16, ал. 6 от Наредба № 6 от 24 юли 2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години). Тази мярка също е драстична и разчита на превантивен ефект – да принуди работодателите да осигурят необходимите здравословни и безопасни условия на труд на непълнолетните работници и служители под страх от отнемане на разрешението. Напълно подкрепям изказаното от проф. Мръчков мнение, че мястото на подобна принудителна административна мярка е в закон, а не в подзаконов нормативен акт и тя следва да се включи в списъка на принудителните административни мерки по чл. 404, ал. 1 КТ, както и че е необходимо да се уреди законодателно съдебата на трудовото правоотношение в случай на отнето разрешение (Мръчков, 2018, с. 469, под линия).

Положително следва да се оцени и фактът, че приемането на работа на непълнолетен без разрешение от Инспекцията по труда е въздигнато в престъпление – то е регламентирано в чл. 192а НК. Посоченият член съдържа два състава – по отношение на лицата, ненавършили 18 г. и по отношение на лицата, ненавършили 16 г. Разбира се, вторият състав е квалифициран и предвижда по-тежко наказание. Това е правилно и оправдано, тъй като колкото по-малки са децата, толкова по-уязвими са те, както от опасностите

на работната среда, така и от икономическа експлоатация от страна на работодателя (МОТ, 2002, с. 4). С предвиждането на квалифициран състав по отношение на лицата, ненавършили 16 г. се създават още по-големи гаранции за недопускането на детския труд и за спазването на законовите изисквания при приемането на работа на непълнолетни.

Заклучение

Закрилата на децата и младото поколение е от изключителна важност за цялото общество и един от приоритетите на България като социална държава. Децата са бъдещето на нашата нация, а детския труд е негативно явление, което ги застрашава и похабява. Ето защо в българското законодателство са предвидени множество гаранции за недопускане на детския труд и закрила на труда на непълнолетните. Тези гаранции често надхвърлят минималните стандарти, заложили в конвенциите на МОТ и все пак има какво още да се желае. В статията бяха направени някои предложения *de lege ferenda* относно въвеждането на допълнителни мерки, които биха повишили още повече нивото на закрила на труда на непълнолетните.

Използвана литература

- МОТ (2002). Борба с детския труд: Наръчник за инспектори по труда, Женева. (МОТ, 2002, *Borba s detskija trud: Narachnik za inspektori po truda*, Geneva).
- Мръчков, В. (2018). Трудово право, 10-то изд., София: Сиби. (Mrachkov, V., 2018, *Trudovo pravo*. 10-to izd., Sofia: Sibi).
- Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст, приета с ПМС № 72/1986 г. // ДВ, бр. 8 от 1987 г., изм. и доп. ДВ бр. 35, 2001. (Naredba za rabotata na litsata, nenavarshili 15-godishna vazrast, prieta s PMS № 72/1987 // DV, br. 8 ot 1987, izm. i dop. DV br. 35, 2001).
- Наредба № 6 от 24.07.2004 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години // ДВ, бр. 64 от 2006, изм. и доп. ДВ бр. 64, 2017. (Naredba №6 /24.07.2004 za rabotata na litsata, nenavarshili 18-godini // DV, br. 64 ot 2006, izm. i dop. DV br. 64, 2017).
- Такева, Я. (2008). Детският труд в България, Панорама на труда, № 7, с. 15. (Takeva, J., 2008, *Detskija trud v Bulgaria, Panorama na truda*, № 7, p. 15).
- Dammert, A., de Hoop, J., Mvukiyehe, E. and Rosati, F. (2018). Effects of Public Policy on Child Labor: Current knowledge, gaps, and implications for program design, *World Development*, vol. 110, pp. 104-123.

PROTECTION OF MINOR LABOUR IN BULGARIAN LEGISLATION

Assoc. Prof. Rayna Koycheva, PhD
Department of Private Law
Faculty of Law
University of National and World Economy
e-mail: r.koycheva@unwe.bg

Abstract

In this article the author examines the protection of minor labour in Bulgarian legislation, distinguishes between the concepts of “child labor” and “minor labour”, outlines theoretically the conditions under which the minor labour is socially acceptable and analyzes the extent to which these conditions are observed in the Bulgarian legislation. As a result, it is concluded that the Bulgarian legislation meets international standards, providing a high level of protection of minor labour. However, the author makes some proposals de lege ferenda for additional measures which may contribute to an even higher level of this protection.

Key words: child labor, protection of minor labour, Bulgarian legislation

JEL: K310