
**ТРУДОВОЕ ПРАВО
И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

УДК 349.2

**К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»
В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

© 2024 А. В. Серова

Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, г. Екатеринбург

E-mail: a.v.serova@icloud.com

Поступила в редакцию 20.09.2023 г.

Аннотация. Современные политико-экономические вызовы обострили проблему высокого уровня безработицы среди молодых специалистов и одновременно породили проблему острой нехватки квалифицированных кадров. Причины такой диспропорции могут быть обнаружены в несбалансированности молодежной политики и политики в области труда и содействия занятости населения. Настройка механизма их взаимодействия следует начать с решения вопроса неточности понятийного аппарата, используемого в правовых основах данных направлений отечественной социальной политики. Прежде всего необходимо пересмотреть подход к определению понятия «молодой специалист». Цель исследования – научно обосновать модернизацию понятия «молодой специалист» для целей законодательства о труде и занятости населения. Задачи исследования: выявить и проанализировать правовое содержание категории «молодой специалист» в контексте вопросов труда и занятости населения; систематизировать гарантии трудовых прав и прав в области содействия занятости молодых специалистов; сформулировать предложения по реформированию российского законодательства в исследуемой области. Сделан вывод о том, что занятость является одним из базовых компонентов качества трудовой жизни молодых специалистов. В связи с этим обоснована необходимость адаптации понятия «молодые специалисты», закрепленного в правовых основах молодежной политики, для целей законодательства о труде и занятости населения. Выявлено многообразие сложившихся в правоотворческой деятельности подходов к определению признаков понятия «молодой специалист». Для обеспечения единообразной практики предложено на основе динамического подхода сформулировать определение данного понятия и закрепить его в Законе о занятости населения.

Ключевые слова: молодые специалисты, молодежная политика, качество трудовой жизни, занятость, политико-экономические вызовы, отраслевые соглашения, трудовое законодательство, законодательство о занятости населения, понятийный аппарат, профессиональное развитие.

Цитирование: Серова А. В. К вопросу о понятии «молодой специалист» в законодательстве о труде и занятости населения // Государство и право. 2024. № 7. С. 166–173.

DOI: 10.31857/S1026945224070146

**ON THE ISSUE OF THE CONCEPT OF “YOUNG PROFESSIONALS”
IN THE LEGISLATION ON LABOR AND EMPLOYMENT**

© 2024 А. V. Serova

Yakovlev Ural State Law University, Yekaterinburg

E-mail: a.v.serova@icloud.com

Received 20.09.2023

Abstract. Modern political and economic challenges have exacerbated the problem of high unemployment among young professionals and at the same time have created the problem of an acute shortage of qualified personnel. The reasons for this disparity can be found in the imbalance of youth policy and policy in the field of labor and employment promotion. The establishment of a mechanism for their interaction should begin with solving the issue of the inaccuracy of the conceptual apparatus used in the legal foundations of these areas of domestic social policy. First of all, it is necessary to reconsider the approach to the definition of the concept of “young professionals”. The purpose of the study is to scientifically substantiate the modernization of the concept of “young professionals” for the purposes of labor and employment legislation. Research objectives: to identify and analyze the legal content of the “young professionals” category in the context of labor and employment issues; to systematize guarantees of labor rights and rights in the field of employment promotion of young professionals; to formulate proposals for reforming Russian legislation in the field under study. The methodological basis of the research is the general scientific dialectical method of cognition of objective reality, various general scientific logical techniques, the method of content analysis and private legal methods of cognition (formal legal, comparative legal, historical and legal methods and the method of system analysis). Considerable attention is paid to the study of a large array of strategic planning documents and regulatory legal acts adopted at the federal and regional levels, as well as industry agreements. It is concluded that employment is one of the basic components of the quality of working life of young professionals. In this regard, the necessity of adapting the concept of “young professionals”, enshrined in the legal framework of youth policy, for the purposes of labor and employment legislation is justified. The variety of approaches developed in law-making activity to the definition of the signs of the concept of “young specialist” is revealed. To ensure uniform practice, it is proposed to formulate a definition of this concept on the basis of a dynamic approach and fix it in the legislation on employment of the population.

Key words: young professionals, youth policy, quality of working life, employment, political and economic challenges, industry agreements, labor legislation, employment legislation, conceptual framework, professional development.

For citation: *Serova, A.V. (2024). On the issue of the concept of “young professionals” in the legislation on labor and employment // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 7, pp. 166–173.*

Новые политико-экономические вызовы придают особую злободневность вопросам качества трудовой жизни российских граждан. В фокусе внимания находятся разные социально-демографические группы и категории работников. Не исключением являются и молодые специалисты.

Официальные статистические данные показывают появление тенденции снижения уровня занятости молодых специалистов: уровень безработицы среди выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования 2019–2021 гг. выпуска вырос с 5.8 до 11.2%¹. Недаром в разгар распространения пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 30 декабря 2020 г. был принят Федеральный закон № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» (далее – Закон № 489), в котором был повышен возраст молодежи и молодых специалистов с 30 до 35 лет, 14 декабря 2021 г. распоряжением Правительства РФ № 3581-р была утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года, а 18 марта 2022 г. в постановлении Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 362 (ред. от 24.09.2021) «О государственной поддержке в 2021 году юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при трудоустройстве безработных граждан» перечень граждан, трудоустройство которых дает работодателям возможность получить финансовую поддержку от государства, был дополнен отдельными категориями молодежи в возрасте до 30 лет². В январе 2023 г. в Государственную Думу РФ

был внесен законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации», в котором предлагается ряд новелл, связанных с регулированием вопросов содействия занятости молодежи, в том числе молодых специалистов³.

Парадоксально, но в последнее время при таком низком уровне занятости молодых специалистов стала проявлять себя другая проблема – работодатели начали испытывать дефицит рабочей силы. Конечно, в любое время есть отрасли экономики, для которых данная проблема не является новой. Но, скажем, развитие цифровой экономики породило потребность в подготовке ИТ-специалистов, в связи с чем в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» был предусмотрен Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики»⁴. В 2022 г. особенно остро кадровый дефицит проявился в связи с объявлением 21 сентября частичной мобилизации, когда часть граждан была призвана на военную службу, но еще большее количество людей выехало за пределы России. Причем для отдельных отраслей экономики (обработывающие производства, водоснабжение, хранение, транспортировка⁵, легкая промышленность, машиностро-

2021 № 362» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 21.03.2022. № 0001202203210028.

³ См.: URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 05.09.2023).

⁴ См.: Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2018 № 16) // СПС «Гарант».

⁵ См.: *Дмитриева Д.* Кадровая дыра: дефицит рабочей силы стал страшнее безработицы. URL: <https://www.dp.ru/a/2023/04/28/Kadrova-ja-dira> (дата обращения: 05.09.2023).

¹ См.: Трудовые ресурсы, занятость и безработица. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 05.09.2023).

² См.: постановление Правительства РФ от 18.03.2022 № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства РФ от 13 марта

ение, пищевые производства⁶) такая ситуация стала крайне критичной. По различным оценкам в сфере строительства не хватает около 200 тыс. работников, а в ЖКХ — 90 тыс. работников⁷. При таких условиях происходит смена полюсов: теперь не соискатели борются за рабочие места, а работодатели начинают конкурировать друг с другом за кадры.

В дополнение к этому все эти отрицательные явления на рынке труда происходят на фоне еще одной негативной демографической тенденции, которая также делает актуальной проблему занятости молодых специалистов, — старение российского населения.

Приведенные данные в очередной раз доказывают справедливость высказываемого в научной литературе мнения о том, что занятость — базовый элемент качества трудовой жизни молодых специалистов⁸. Она определена в качестве флагманского направления молодежной политики на самом высоком уровне политической деятельности. Так, эта идея была базовой в выступлении Председателя Комитета Государственной Думы по молодежной политике А. П. Метелева на одном из заседаний Комитета в феврале 2022 г.⁹ Актуальные вопросы занятости молодых специалистов 22 декабря 2022 г. были предметом обсуждений на заседании Государственного Совета РФ¹⁰, а в январе 2023 г. по его итогам Президент РФ В. В. Путин утвердил Перечень поручений, посвященных вопросам молодежной политики¹¹.

Очевидно, что повышение качества трудовой жизни молодых специалистов требует комплексного подхода и взаимодействия многих субъектов. Законодательство о труде и занятости населения в этом контексте рассматриваются в качестве направляющих, базовых отраслей. Поэтому настоящее исследование сконцентрировано преимущественно на изучении того, каким потенциалом уже обладают названные отрасли российского законодательства и какими должны стать векторы их модернизации, но подразумевающая необходимость их взаимодействия с иными отраслями законодательства (об образовании, социальном обеспечении, налогах и сборах и прочих).

На пути к достижению поставленной цели одной из первоочередных задач является определение круга тех лиц, кого следует относить к числу молодых специалистов. В юридической литературе существует немало научных работ, посвященных данному вопросу. Особенно активно научные изыскания проводились учеными до момента, пока в законодательстве

не появилось его нормативное определение¹². Но и впоследствии данный вопрос не был оставлен без внимания¹³. Большинство ученых традиционно признают, что сущность понятия «молодой специалист» складывается из системы следующих признаков: возраст, уровень образования, отсутствие опыта работы. Некоторые дополняют этот список еще и сроком сохранения статуса.

Нормативно понятие «молодой специалист» закреплено в ст. 2 Закона № 489. Из содержания его определения следует, что ключевыми характеристиками молодых специалистов являются: возраст до 35 лет включительно; факт завершения процесса обучения; трудоустройство по полученной квалификации; такое трудоустройство должно осуществляться в первый раз.

В Трудовом кодексе РФ, как известно, данный термин не используется, к тому же в нем не всегда определяются возрастные границы для молодых работников. Возникает закономерный вопрос: необходимо ли в Трудовой кодекс РФ ввести нормативное определение понятия «молодой специалист» и будет ли оно как-то отличаться от того варианта, который предусмотрен в Законе № 489?

Для ответа на этот вопрос нами был проведен анализ имеющихся в Трудовом кодексе РФ законодательных установлений, которые прямо или косвенно имеют привязку к работникам молодого возраста. Условно их можно объединить в три группы: нормы, регулирующие труд несовершеннолетних; нормы, устанавливающие гарантии совмещения работы и получения образования; нормы, регулирующие особенности содержания трудового договора лиц, завершивших обучение. Из названных последняя группа норм наиболее близка по своему содержанию к вышеприведенному определению понятия «молодой специалист», поскольку они имеют четко выраженный адресный характер ввиду непосредственной направленности на лиц, получивших образование или прошедших обучение (ст. 57, 70, 207, 249 ТК РФ). Во взаимосвязи друг с другом они являются воплощением так называемого метода «кнута и пряника», с помощью которого достигается цель обеспечения стабильности трудовых отношений после завершения процесса получения образования или прохождения обучения: работодатель не имеет возможности в облегченном для него порядке расторгнуть трудовой договор с работником, а увольнение работника по его желанию сдерживается риском возмещения работодателю затрат, связанных с обучением работника. Но главное отличие таких положений Трудового кодекса РФ — в них отсутствуют возрастные ограничения. Данное обстоятельство позволяет отметить более благоприятный для работников характер положений Кодекса, которые применяются в связи с фактом завершения процесса получения образования и обучения. Поэтому уже на этом этапе анализа можно сделать вывод о том, что во введении в понятийный аппарат Трудового кодекса РФ понятия «молодой специалист» нет необходимости, поскольку это может сузить объем гарантий, обеспечивающих стабильность трудовых отношений граждан

⁶ См.: *Бирюков М.* ЦБ заметил усиление нехватки рабочей силы на фоне мобилизации. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/482622-cb-zametil-usilenie-nehvatki-rabociej-sily-na-fone-mobilizacii> (дата обращения: 05.09.2023).

⁷ См.: В Минстрое заявили о нехватке рабочих в строительстве. URL: <https://media-mig.ru/indicators/v-minstroe-zayavili-o-nehvatke-rabochih-v-stroitel/> (дата обращения: 05.09.2023).

⁸ См.: *Сафина Л. М., Сафина Д. М.* Проблемы формирования и развития качества трудовой жизни молодежи // *Вестник экономики, права и социологии.* 2013. № 4. С. 54.

⁹ См.: На заседании профильного комитета предложили пути решения ключевых проблем в трудоустройстве российской молодежи. URL: <http://duma.gov.ru/news/53480/> (дата обращения: 05.09.2023).

¹⁰ См.: Заседание Государственного Совета. URL: <http://www.kremlin.ru/events/state-council/70169> (дата обращения: 05.09.2023).

¹¹ См.: Перечень поручений по итогам заседания Госсовета. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/70421> (дата обращения: 05.09.2023).

¹² См., напр.: *Болотова Е. Л.* Есть ли правовой статус у молодого специалиста? // *Народное образование.* 2010. № 2. С. 132, 133; *Жукова А. С.* Молодые специалисты — особая категория? // *Кадровик.* 2011. № 6. С. 88–95; *Парягина О. А.* Молодой специалист: эволюция понятия в современных условиях // *Право и образование.* 2009. № 1. С. 98–110; *Смирнова Д. А.* Определение статуса «молодой специалист государственной гражданской службы» // *Вестник науки и образования.* 2019. № 3 (57). Ч. 2. С. 31.

¹³ См.: *Ткачева К. А.* Особенности заключения трудового договора с молодым специалистом // *Теория и практика современной науки.* 2021. № 6 (72). С. 298–301.

после получения ими профессионального образования или прохождения профессионального обучения. Более того, если вспомнить о концепции обучения в течение всей жизни, то именно безразличное отношение к возрасту положений Трудового кодекса РФ делает их способными претворить ее в жизнь. Вследствие этого целесообразнее видится развитие положений Трудового кодекса РФ именно в рамках данного концептуального подхода (особенно когда речь идет о стажировках, наставничестве и адаптации, которые очевидно нужны не только молодым специалистам). Единственное, к чему можно отнестись критически, — это ограничение в один год на применение гарантии, установленной в ст. 70 ТК РФ, в то время как Закон № 489 его не устанавливает. Снятие данного барьера в Трудовом кодексе РФ могло бы способствовать расширению возможностей трудоустройства молодых специалистов и тем самым содействовать более эффективной реализации молодежной политики. Но мы прекрасно понимаем, что трудоустройство гражданина по полученной квалификации по прошествии более длительного периода времени будет означать утрату им части навыков, на восстановление которых потребуется дополнительное время и затраты. Поэтому с позиции обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений временное ограничение действия гарантий прав в сфере труда и занятости для молодых специалистов следует признать в качестве допустимого.

Однако полностью отказываться от введения в понятийный аппарат трудового права в целом категории «молодой специалист» было бы неправильно. Анализ правотворческой практики в сфере труда разного уровня позволяет выявить причины формирования дифференцированного подхода в регулировании правового статуса молодых специалистов. Среди них ярко выраженный характер имеют негативные структурные изменения на рынке труда, когда работодатели начинают испытывать нехватку кадров. Причем такие проблемы можно рассматривать с разных ракурсов, каждый из которых имеет четкое правовое воплощение.

В первую очередь следует отметить, что в правовых актах прослеживается разная степень дифференциации правового регулирования. В одних случаях принимаются акты, касающиеся молодых специалистов в целом. При этом вопросы качества трудовой жизни могут быть включены в более широкий предмет правового регулирования (например, если нормативный документ касается вопросов занятости населения¹⁴), а в некоторых случаях принимаются нормативные правовые акты, посвященные исключительно молодым специалистам¹⁵. Более глубокая степень дифференциации наблюдается тогда, когда принимаются меры по устранению кадрового дефицита в рамках определенных профессий и специальностей. В настоящее время особое внимание уделяется молодым специалистам — медицинским работникам¹⁶, молодым

специалистам — педагогическим работникам¹⁷, молодым ученым¹⁸, молодым специалистам в области искусственно-го интеллекта¹⁹.

Другой угол рассмотрения данного вопроса предопределен структурными диспропорциями на рынке труда в территориальном и (или) отраслевом разрезе. Отраслевой разрез отражает потребности отдельных отраслей экономики в пополнении своего кадрового потенциала молодыми кадрами (в целом или по определенным профессиям и специальностям). В этом отношении распространенной является практика социальных партнеров, направленная на закрепление дополнительных гарантий по повышению качества трудовой жизни молодых специалистов в отраслевых соглашениях²⁰. В отношении муниципальной службы Президентом РФ в июне 2023 г. дано поручение представить предложения по разработке механизмов привлечения молодых специалистов и узких специалистов на муниципальную службу²¹.

Структурные диспропорции на рынке труда, имеющие территориальный характер, могут касаться, например, отдельных субъектов Российской Федерации, районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, сельской местности. Применительно к субъектам Российской Федерации такие проблемы могут решаться с помощью реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов (ст. 22.2—22.3 Закона о занятости населения). Несмотря на то что они напрямую не предусматривают обязательство работодателей по трудоустройству молодых специалистов, но в отношении некоторых должностей, относительно которых работодатели испытывают

по привлечению медицинских работников для работы в областных учреждениях здравоохранения и их закреплению» // Биробиджанская звезда. 2013. 15 нояб.

¹⁷ См., напр.: распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 04.04.2022. № 0001202204040022; Закон г. Москвы от 20.06.2001 № 25 «О развитии образования в городе Москве» // Тверская, 13. 2001. 12—21 сент.; постановление Кабинета министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки» // Вести Чувашии. 2013. 21 сент.

¹⁸ См., напр.: пункт 76 Указа Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 03.07.2021. № 0001202107030001; Указ Президента РФ от 18.06.2015 № 312 «Об утверждении Положения о премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 18.06.2015.

¹⁹ См.: Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 11.10.2019.

²⁰ См., напр.: раздел 8 Отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2022—2025 годы // СПС «Гарант»; гл. 7 Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021—2023 годы // СПС «Гарант»; разд. 7 Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2021—2023 годы // СПС «Гарант».

²¹ См.: Перечень поручений по итогам заседания Совета при Президенте РФ по развитию местного самоуправления (утв. Президентом РФ 04.06.2023 № Пр-1111) // СПС «Гарант».

¹⁴ Они отнесены к лицам, испытывающих трудности в поиске работы, в п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (см.: Ведомости СНД и ВС РФ. 1991. № 18, ст. 566), в п. 1 ст. 1 Закона г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест» (см.: Тверская, 13. 2004. 30 дек.).

¹⁵ См.: Закон Калужской области от 04.02.2005 № 25-ОЗ «О молодом специалисте в Калужской области» // Весть. 2005. 9 февр.

¹⁶ См., напр.: Перечень поручений по итогам совещания по вопросам модернизации первичного звена здравоохранения (утв. Президентом РФ 02.09.2019 № Пр-1755) // СПС «Гарант»; постановление Правительства РФ от 09.10.2019 № 1304 «О модернизации первичного звена здравоохранения Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 10.10.2019; Закон Еврейской автономной области от 30.10.2013 № 390-ОЗ «О мерах

нехватку квалифицированных кадров, может быть предусмотрена такая мера поддержки работодателей, как компенсация расходов на оплату обучения работника перед его трудоустройством²². Так же, хотя и не так активно, используется потенциал регионального законодательства о занятости населения²³. Вместе с тем привлечение молодых специалистов в сельскую местность и на территории районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в федеральном масштабе не осуществляется. Если для сельской местности оправданным является точечное решение данного вопроса в отношении конкретных видов профессиональной деятельности, то для содействия кадровому обеспечению территорий районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей это можно рассматривать как упущение трудового законодательства, о чем неоднократно отмечалось в деятельности Федерации независимых профсоюзов России²⁴.

Следует отметить, что встречаются примеры смешанного подхода для устранения структурных диспропорций на рынке труда, когда принимаемые политико-правовые меры одновременно направлены на решение проблемы нехватки квалифицированных кадров с точки зрения и отраслевого (профессионального), и территориального аспекта. Такая ситуация наблюдается, например, в отношении системы образования²⁵, здравоохранения²⁶, агропромышленного комплекса²⁷, железнодорожного транспорта²⁸, физической культуры и спорта²⁹, Росархива и подведомственных

ему организаций³⁰, МЧС России и подведомственных ему организаций³¹.

Конечно, не всегда причины, побуждающие к выстраиванию определенного курса молодежной политики в сфере труда в отношении молодых специалистов, обладают негативной коннотацией. К примеру, это может быть элементом политики корпоративной социальной ответственности. Данное обстоятельство также необходимо иметь в виду.

Как видно из примеров, круг правовых актов, с помощью которых принимаются меры, направленные на повышение качества трудовой жизни молодых специалистов, весьма широк. Он включает в себя политико-правовые акты (поручение Президента РФ, стратегии, концепции развития, государственные программы, региональные программы и другие), с помощью которых определяются основные направления развития государственной политики, предполагающие принятие мер нормативно-правового характера, и тем самым подчеркивается их стратегически важное значение для Российского государства. Основную массу, безусловно, составляют правовые акты разного уровня (федерального, регионального, отраслевого и иных) и вида (нормативные правовые акты и акты социального партнерства).

Отдельно следует отметить разнообразие подходов к определению содержания понятия «молодой специалист» при формировании дифференцированного правового регулирования в решении проблемы повышения качества трудовой жизни данной категории работников:

1) понятие полностью дублируется из Закона № 489³²;

2) по аналогии со ст. 70 ТК РФ устанавливается период времени, в течение которого выпускник трудоустроивается к работодателю с момента завершения обучения (три месяца³³, шесть месяцев³⁴, один год³⁵, три года³⁶);

²² См.: постановление правительства Красноярского края от 27.07.2015 № 391-п «Об утверждении региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов» // Официальный интернет-портал правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>), 29.07.2015.

²³ См., напр.: Закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест»; Закон Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите» // Республика Татарстан. 2006. 28 июля.

²⁴ См.: постановление Генерального совета Федерации независимых профсоюзов России от 24.11.2021 № 10-4 «О задачах профсоюзов по защите социально-экономических прав трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, Дальнего Востока и Арктики» // СПС «Гарант».

²⁵ См.: Программа «Земский учитель» (постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 29.12.2017).

²⁶ См., напр.: Программа «Земский доктор» (постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1640 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения»» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 29.12.2017); Закон Еврейской автономной области от 30.10.2013 № 390-ОЗ «О мерах по привлечению медицинских работников для работы в областных учреждениях здравоохранения и их закреплению».

²⁷ См.: Закон Рязанской области от 03.08.2009 № 96-ОЗ «О государственной поддержке молодых специалистов агропромышленного комплекса Рязанской области» // Рязанские ведомости. 2009. 6 авг.

²⁸ См.: пункт 22 распоряжения ОАО «РЖД» от 18.07.2017 № 1397р «Об утверждении Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД»» // СПС «Гарант».

²⁹ См.: пункт 11.6 Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021–2023 годы // СПС «Гарант».

³⁰ См.: пункт 6.3.7 Отраслевого соглашения между Федеральным архивным агентством, организациями, подведомственными Федеральному архивному агентству и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023–2025 годы // СПС «Гарант».

³¹ См.: пункт 7.3.7 Отраслевого соглашения между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023–2025 годы // СПС «Гарант».

³² См.: Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 годы // СПС «Гарант».

³³ См.: статья 2 Закона Калужской области от 04.02.2005 № 25-ОЗ «О молодом специалисте в Калужской области».

³⁴ См.: статья 2 Закона Самарской области от 06.07.2015 № 76-ГД «О молодом специалисте в Самарской области» // Волжская коммуна. 2015. 7 июля.

³⁵ См.: пункт 2 ст. 1 Закона Сахалинской области от 31.03.2010 № 15-30 «О денежных пособиях молодым специалистам в Сахалинской области» // Губернские ведомости. 2020. 7 апр.

³⁶ См., напр.: пункт 2.7 постановления Кабинета министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки»; п. 7.1 Отраслевого соглашения по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2022–2024 годы // СПС «Гарант».

3) устанавливается период времени, в течение которого работник имеет статус молодого специалиста после трудоустройства к работодателю (например, три года³⁷);

4) определяется иной возрастной ценз (18–25 лет³⁸; 18–24 года – для выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования и 21–26 – для выпускников высшего профессионального образования³⁹);

5) ограничивается круг работодателей (например, государственные и муниципальные учреждения⁴⁰);

б) понятие заменяется на категорию «молодой работник»⁴¹.

Рассмотренные подходы не всегда можно оценить как соответствующие избранному государством курсу развития молодежной политики. В настоящее время государство стремится расширить круг получателей дополнительных гарантий в сфере труда и занятости путем повышения возраста признания граждан в качестве молодых специалистов с 30 до 35 лет. Поэтому положения нормативных правовых актов, устанавливающие более низкую возрастную планку, представляется необходимым привести в соответствие с правовыми основами молодежной политики в части установления возрастного ценза. Кроме того, многовариативность в определении периода действия гарантий с момента трудоустройства вряд ли можно оценить положительно. Предпочтительнее видится формирование единого подхода.

Еще один важный вывод заключается в том, что в целом решение проблемы повышения качества трудовой жизни молодых специалистов решается в направлении поиска ответа на вопрос даже не столько с точки зрения создания гарантий для трудоустройства, сколько о том, как сформировать эффективную мотивационную систему привлечения их на работу по полученной квалификации. Для этого государством и социальными партнерами задействуется весьма широкий перечень правовых инструментов:

1) содействие в выборе профессии: профориентационная работа среди школьников и студентов; проведение дней открытых дверей в организациях; мероприятия по популяризации престижности труда в конкретной отрасли и иные;

2) в период получения профессионального образования: участие работодателей в разработке и актуализации профессиональных стандартов, а в дальнейшем внедрение их в свою кадровую политику; оказание содействия развитию материально-технической базы образовательных организаций; организация проведения производственной практики студентами, направление специалистов для участия в образовательном процессе;

3) начало профессиональной деятельности:

а) гарантии в области трудоустройства: квотирование или создание рабочих мест для трудоустройства молодых

специалистов; обязательное трудоустройство по специальности молодых работников; формирование резерва молодых специалистов; финансовая поддержка работодателей, трудоустройства молодых специалистов;

б) гарантии, направленные на обеспечение стабильности трудовых отношений молодых специалистов: осуществление наставничества; проведение конкурсов профессионального мастерства; дополнительные выплаты в составе заработной платы; оказание работодателем и (или) профсоюзом материальной помощи молодым работникам; осуществление единовременной компенсационной выплаты; содействие созданию молодежных организаций; различные льготы молодым специалистам в иной социальной сфере (для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью; помощь в решении жилищных вопросов).

Как видно из приведенного перечня правовые инструменты используются не только из ресурсов трудового права, но и иных отраслей права и законодательства (права социального обеспечения, законодательства о занятости населения и иных), что подтверждает высказанный в самом начале тезис о необходимости междисциплинарного подхода к решению исследуемой проблемы. Кроме того, такие правовые инструменты предполагаются к использованию не только с момента, когда личность молодого специалиста фактически сформировалась, они предусматриваются для каждого из этапов его профессионального развития, к числу которых в психологии как раз и относятся выбор профессии, получение профессионального образования и начало профессиональной деятельности⁴². Условно такой подход можно обозначить как динамический, который, как показывают приведенные примеры, имеет четкое правовое закрепление в российском законодательстве. Более того, в последнее время наметилась тенденция по его усилению, о чем свидетельствуют законодательные новеллы о разрешении студентам при определенных условиях заниматься педагогической деятельностью или работать в образовательных организациях высшего образования и научных организациях⁴³, об упрощении процедуры трудоустройства лиц в возрасте 14 лет⁴⁴, о формировании у обучающихся трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам⁴⁵. В Государственную Думу РФ был внесен также законопроект о регулировании в Трудовом кодексе РФ вопросов стажировки⁴⁶. В рамках динамического подхода утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 г. Кроме того, одобрения заслуживает предложение об изменении определения понятия «молодой специалист» в Законе № 489 путем замены фразы «впервые устраивающийся на работу»

⁴² См.: Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование). СПб., 2015.

⁴³ См.: законопроект № 162738-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “Об образовании в Российской Федерации” и ст. 4 Федерального закона “О науке и государственной научно-технической политике”». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/162738-8> (дата обращения: 05.09.2023).

⁴⁴ См.: Федеральный закон от 13.06.2023 № 259-ФЗ «О внесении изменений в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 13.06.2023. № 0001202306130093.

⁴⁵ См.: законопроект № 365972-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “Об образовании в Российской Федерации”». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/365972-8> (дата обращения: 05.09.2023).

⁴⁶ См.: законопроект № 333871-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/333871-8> (дата обращения: 05.09.2023).

³⁷ См.: пункт 7.1 Отраслевого тарифного соглашения в энергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы // СПС «Гарант».

³⁸ См., напр.: пункт 2 ст. 5 Закона о занятости населения; п. 3 ст. 2 Закона Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите».

³⁹ См.: пункт 1 ст. 1 Закона г. Москвы № 90 от 22.12.2004 «О квотировании рабочих мест».

⁴⁰ См.: статья 2 Закона Калужской области от 04.02.2005 № 25-ОЗ «О молодом специалисте в Калужской области».

⁴¹ См.: пункт 10.1 Отраслевого соглашения в оценочной деятельности и в других видах экономической деятельности, связанных с определением стоимостей в Российской Федерации на 2021–2023 годы // СПС «Гарант».

на «осуществляющий трудовую деятельность»⁴⁷. Тем самым факт завершения процесса обучения и трудоустройство по полученной квалификации впервые перестают иметь юридическое значение для квалификации субъекта в качестве молодого специалиста, вследствие чего данное понятие начинает расширяться по своему объему: теперь оно начинает затрагивать две стадии в профессиональном развитии молодого специалиста и охватывать более широкий круг получателей предпочтений, а первая стадия продолжает оставаться в рамках статуса молодежи.

Таким образом, с целью унификации правоприменительской практики с учетом динамического подхода, подразумевающей необходимость конкретизации специфики правового статуса молодых специалистов в сфере труда и занятости населения, модернизировать российское законодательство можно следующим образом.

1. Закрепить понятие «молодой специалист» в Законе о занятости населения. Фактически в скором времени это уже может произойти, если будет принята обновленная версия Закона о занятости населения. Что касается трудового права, то, как уже было отмечено, для него введение такого понятия в Трудовой кодекс РФ будет нецелесообразным ввиду риска снижения действующих гарантий. Более выгодным является вариант его точечного использования в иных нормативных актах для конкретных трудовых целей, улучшающих положение молодых специалистов в силу причин объективного характера (например, если это необходимо в целях усиления кадрового ресурса применительно к отдельным профессиям/специальностям, отраслям или территориям) или субъективного характера (например, в контексте проводимой работодателями политики корпоративной социальной ответственности).

2. Закрепить дефиницию понятия «молодой специалист» и определить ее особенности для целей законодательства в сфере труда и занятости населения, поскольку в Законе № 489 должен быть сохранен универсальный вариант, имеющий общее значение для любых сфер его применения.

В новой версии Закона о занятости населения предлагаются похожие нововведения, но в них преимущественно используется категория «молодежь», а в отношении молодых специалистов говорится только о содействии в их закрепляемости. При этом не уточняется, что под этим понимается. Преимущественно закрепляемость означает факт трудоустройства. Но подразумевает ли это предшествующий этап по содействию в поиске работы? Сегодня для лица, не имеющего квалификации, подходящей считается работа, которая не требует предварительной подготовки⁴⁸, а это значит, что студентам служба занятости населения не должна предлагать такие варианты работы, которые соответствуют пока еще получаемой ими квалификации. Важными вопросами являются и вопросы о том, учитывается ли при оценке закрепляемости длительность возникших трудовых отношений и всегда ли в таком контексте

будет идти речь только о позитивных для молодого специалиста мерах? Представляется, что взгляд на решение проблемы должен быть с иным уклоном: следует задуматься не только об их закрепляемости, но и о стимулировании обоюдно как молодых специалистов, так и работодателей в привлечении таких кадров на работу по определенной квалификации. Поэтому в качестве методологической основы для формулирования определения понятия «молодой специалист» следует избрать динамический подход. Это позволит решить вопрос о содействии занятости обучающимся гражданам четко в направлении получаемой ими квалификации. Вслед за этим они смогут пользоваться иными предпочтениями, предоставляемым молодым специалистам соразмерно их положению (можно распространить на них гарантию ст. 70 ТК РФ о запрете установления испытания при приеме на работу, дополнительные выплаты в составе заработной платы), а также факт работы по квалификации в период обучения не будет препятствовать им в получении статуса молодого специалиста в дальнейшем. Возможный вариант определения может быть таким: это гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, обучающийся или завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, осуществляющий трудовую деятельность в соответствии с получаемой или полученной квалификацией.

Статус молодого специалиста не должен быть как одномоментным, так и чрезвычайно длительным. Для правоприменительской практики традиционным является установление трехлетнего срока его действия. Считается, что этого времени достаточно для получения первоначального опыта работы. Важно определить также момент начала его течения, как это, например, сделано в Сахалинской области. Таковым может быть день, следующий за днем, указанным в дипломе как дата присвоения квалификации, если молодой специалист к этому моменту уже был трудоустроен к работодателю, иначе — день начала осуществления трудовой деятельности у работодателя после завершения обучения, либо иной момент времени, установленный федеральным законом (например, после окончания отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком, если они были предоставлены в период обучения). В данный срок не нужно включать трудовую деятельность по квалификации во время обучения. Но, имея в виду риск утраты некоторой доли знаний, умений и навыков, для второго случая следует сделать ограничение в один год для начала осуществления трудовой деятельности. По примеру Самарской области стоит еще задуматься и об основаниях приостановления течения такого срока (например, нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, прохождении военной службы, в том числе по мобилизации, или альтернативной гражданской службы и иные). С целью предотвращения рисков злоупотребления правом со стороны молодых специалистов допустимо также ограничить возможность многократного использования определенных гарантий (если это касается, например, разовых выплат).

3. В случае реализации законодательной инициативы по закреплению понятия «молодой работник» в правовых основах молодежной политики⁴⁹ следует продумать вопросы о том, как оно будет соотноситься с понятием «молодой

⁴⁷ См.: законопроект № 387179-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О молодежной политике в РФ”». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/387179-8> (дата обращения: 05.09.2023).

⁴⁸ См.: пункт 4 Требований к подбору подходящей работы, утв. постановлением Правительства РФ от 02.11.2021 № 1909 «О регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан, требованиях к подбору подходящей работы, внесении изменений в постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 460, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 10.11.2021. № 0001202111100005.

⁴⁹ См.: законопроект № 387179-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О молодежной политике в Российской Федерации”». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/387179-8> (дата обращения: 05.09.2023).

специалист» и какие специальные гарантии в сфере труда и занятости населения будут предоставлены гражданам, отнесенным к числу молодых работников.

* * *

Таким образом, уточнение понятия «молодой специалист» для целей законодательства в сфере труда и занятости, предполагается, станет заделом для построения сбалансированной системы гарантий прав в сфере труда и занятости для молодых специалистов, что поможет как им, так и работодателям, а равно государству в преодолении на рынке труда негативных последствий современных политико-экономических вызовов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бирюков М.* ЦБ заметил усиление нехватки рабочей силы на фоне мобилизации. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/482622-cb-zametil-usilenie-nehvatki-rabocej-sily-na-fone-mobilizacii> (дата обращения: 05.09.2023).
2. *Болотова Е.Л.* Есть ли правовой статус у молодого специалиста? // Народное образование. 2010. № 2. С. 132, 133.
3. *Дмитриева Д.* Кадровая дыра: дефицит рабочей силы стал страшнее безработицы. URL: <https://www.dp.ru/a/2023/04/28/Kadrovaia-dira> (дата обращения: 05.09.2023).
4. *Жукова А.С.* Молодые специалисты – особая категория? // Кадровик. 2011. № 6. С. 88–95.
5. *Парягина О.А.* Молодой специалист: эволюция понятия в современных условиях // Право и образование. 2009. № 1. С. 98–110.
6. Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование). СПб., 2015.
7. *Сафина Л.М., Сафина Д.М.* Проблемы формирования и развития качества трудовой жизни молодежи // Вестник экономики, права и социологии. 2013. № 4. С. 54.

Сведения об авторе

СЕРОВА Алена Вадимовна — кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В.Ф. Яковлева; 620137 г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21 ORCID: 0000-0002-7444-9690

8. *Смирнова Д.А.* Определение статуса «молодой специалист государственной гражданской службы» // Вестник науки и образования. 2019. № 3 (57). Ч. 2. С. 31.
9. *Ткачева К.А.* Особенности заключения трудового договора с молодым специалистом // Теория и практика современной науки. 2021. № 6 (72). С. 298–301.

REFERENCES

1. *Biryukov M.* The Central Bank noticed an increase in the shortage of labor against the background of mobilization. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/482622-cb-zametil-usilenie-nehvatki-rabocej-sily-na-fone-mobilizacii> (accessed: 05.09.2023) (in Russ.).
2. *Bolotova E.L.* Does a young specialist have a legal status? // Public education. 2010. No. 2. Pp. 132, 133 (in Russ.).
3. *Dmitrieva D.* Personnel hole: the shortage of labor has become worse than unemployment. URL: <https://www.dp.ru/a/2023/04/28/Kadrovaia-dira> (accessed: 05.09.2023) (in Russ.).
4. *Zhukova A.S.* Are young specialists a special category? // Personnel officer. 2011. No. 6. Pp. 88–95 (in Russ.).
5. *Paryagina O.A.* Young specialist: the evolution of the concept in modern conditions // Law and education. 2009. No. 1. Pp. 98–110 (in Russ.).
6. Professional personal development: the beginning of the path (empirical research). SPb., 2015 (in Russ.).
7. *Safina L.M., Safina D.M.* Problems of formation and development of the quality of working life of youth // Herald of Economics, Law and Sociology. 2013. No. 4. P. 54 (in Russ.).
8. *Smirnova D.A.* Determination of the status of “young specialist of the state civil service” // Herald of Science and Education. 2019. No. 3 (57). Part 2. P. 31 (in Russ.).
9. *Tkacheva K.A.* Features of concluding an employment contract with a young specialist // Theory and practice of modern science. 2021. No. 6 (72). Pp. 298–301 (in Russ.).

Authors' information

SEROVA Alena V. — PhD in Law, Associate Professor of the Department of Labor Law, Yakovlev Ural State Law University; 21 Komsomolskaya str., 620137 Yekaterinburg, Russia