

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2024.162.5.061-071

А. В. Серова*

Направления дифференциации законодательства о труде и занятости населения: в фокусе внимания молодежь и молодые специалисты

Аннотация. В условиях развития цифровой экономики, распространения пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, специальной военной операции и внешнего санкционного давления не перестают быть актуальными проблемы достойного труда и эффективной занятости среди молодого поколения. В связи с этим встает вопрос о необходимости законодательного закрепления таких положений, которые бы одновременно стимулировали и молодежь, и работодателей к вступлению друг с другом в трудовые отношения. Автор предлагает обсудить, насколько целесообразно углубление дифференциации законодательства о труде и занятости населения в отношении таких категорий, как «молодежь» и «молодые специалисты». Делается вывод, что в данные категории заложен такой контекст, который предполагает реализацию комплекса мероприятий, направленных на содействие занятости молодежи применительно к каждому этапу профессионального развития. Поэтому в отношении молодежи ведущая роль должна быть отдана законодательству о занятости населения. В ТК РФ следует сохранить дифференцированный подход для несовершеннолетних работников, а в части положений, которые могут применяться в связи с фактом получения квалификации, — развивать комплекс гарантий, которые не имеют возрастного ценза.

Ключевые слова: дифференциация; трудовое законодательство; законодательство о занятости населения; несовершеннолетние работники; молодежь; молодые специалисты; молодые работники; занятость; трудовые отношения; политико-экономические вызовы; качество трудовой жизни.

Для цитирования: Серова А. В. Направления дифференциации законодательства о труде и занятости населения: в фокусе внимания молодежь и молодые специалисты // Актуальные проблемы российского права. — 2024. — Т. 19. — № 5. — С. 61–71. — DOI: 10.17803/1994-1471.2024.162.5.061-071.

Благодарности. Исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № 0504/23.

© Серова А. В., 2024

* Серова Алена Вадимовна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева
Комсомольская ул., д. 21, г. Екатеринбург, Россия, 620137
a.v.serova@usla.ru

Areas of Differentiation of Labor and Employment Legislation: The Youth and Young Professionals are in Focus

Alena V. Serova, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Labor Law, Yakovlev Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation
a.v.serova@usla.ru

Abstract. In the context of the digital economy development, the spread of the pandemic of the new coronavirus infection COVID-19, the special military operation and external sanctions, the problems of decent work and effective employment among the younger generation do not cease to be relevant. In this regard, the question arises of the need to legislate such provisions that would simultaneously encourage both young people and employers to enter into labor relations with each other. The author suggests discussing how appropriate it is to deepen the differentiation of labor and employment legislation in relation to such categories as «youth» and «young professionals». It is concluded that the context of these categories involves the implementation of a set of measures aimed at promoting youth employment in relation to each stage of professional development. Therefore, in relation to the youth, the leading role should be given to the legislation on employment of the population. The Labor Code of the Russian Federation should maintain a differentiated approach for the underage workers, and in terms of provisions that can be applied in connection with the fact of obtaining qualifications, it is necessary to develop a set of guarantees that do not have an age limit.

Keywords: differentiation; labor legislation; legislation on employment of the population; underage workers; youth; young professionals; young workers; employment; labor relations; political and economic challenges; quality of working life.

Cite as: Serova AV. Areas of Differentiation of Labor and Employment Legislation: The Youth and Young Professionals are in Focus. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2024;19(5):61-71. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2024.162.5.061-071

Acknowledgements. The research was carried out with the financial support of Yakovlev State Law University within the framework of the project of the leading scientific school No. 0504/23.

Одним из ярких трендов развития российского трудового законодательства в последние годы является углубление его дифференциации. Данный процесс не проходит незамеченным для ученых. В науке трудового права активно обсуждается ситуация наращивания темпов реформирования трудового законодательства относительно установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников¹. Действительно, если в первоначальной редакции ТК РФ в разд. XII было 15 глав, посвященных особенностям регулирова-

ния труда отдельных категорий работников, а в гл. 55, в которой размещаются статьи, сосредотачивающие специальные нормы в отношении тех категорий работников, относительно которых не выделены отдельные главы, — 3 статьи, то сейчас в разд. XII содержится 22 главы (при этом глава 49.1, появившаяся в ТК РФ в 2013 г., в 2021 г. была модернизирована), а в гл. 55 — 16 статей. Получился весьма значительный прирост нормативного материала. Одним из очевидных драйверов приращивания трудового законодательства специальными нормами в последнее время ста-

¹ См., например: Головина С. Ю. Дифференциация трудового права: пределы необходимости // Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма, 2022. Т. 2. С. 112–149 ; Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68–82. DOI: 10.12737/11430 ; Тучкова Э. Г. К вопросу об углублении субъектной дифференциации в правовом регулировании наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 4–7.

новятся политико-экономические вызовы². При этом, как правило, в процессе углубления дифференциации прослеживается два направления: либо дополняется перечень оснований дифференциации, либо происходит наращивание специального правового регулирования внутри уже существующих оснований дифференциации³.

Законодательство о занятости населения в своем развитии не уступает по скорости модернизации трудовому законодательству. Более того, с января 2023 г. в Государственной Думе РФ на рассмотрении находится проект обновленного Закона о занятости населения. Предложение принять новую версию данного закона, а не внести в действующий очередной пакет поправок, свидетельствует о намерении изменить концептуальные основы законодательства о занятости населения, что, безусловно, заслуживает одобрения. Что касается дифференциации, то законодательство о занятости населения не осталось в стороне от этого процесса. В частности, предлагается структурно обособить в отдельную главу 5 положения об обеспечении занятости инвалидов, предусмотрев в ней 5 статей, а в статью 22 — положения о содействии занятости молодежи⁴. В первоначальной версии проекта нового закона о занятости населения⁵ предполагалось также выделение в отдельную главу положений, регулирующих самозанятость и платформенную занятость, но от этой идеи было решено отказаться в пользу разработки для них специального федерального закона.

Если в отношении законодательства о занятости населения в целом поддерживается идея его обновления, то массив законодательных новелл в сфере труда порой наводит ученых на размышления о том, что существующее трудовое

законодательство перестало быть эффективным, не соответствует текущим реалиям и потребностям сторон трудового договора, государства и общества и не может адекватно реагировать на воздействие различных внешних факторов. Как итог возникает вопрос, не пора ли принимать новый Трудовой кодекс по примеру Закона о занятости населения⁶? С одной стороны, действительно, появление новых норм свидетельствует о том, что трудовое законодательство с определенного момента перестало учитывать в должной степени тот или иной проблемный аспект или специфику труда отдельных категорий работников. Но общественная жизнь изменчива, и трудовое право не всегда может заранее создать внутри себя комплекс правовых норм, которые носили бы опережающий характер. Вероятно, заранее спрогнозировать появление тех или иных правовых положений далеко не всегда возможно. Чаще всего мы имеем дело с внесением поправок в законодательство постфактум, т.е. когда уже обстоятельства изменились, прошел некий период времени, по итогам которого стало очевидно, что действующий массив правовых норм не справляется с регулированием общественных отношений. Как отмечает С. А. Белоусов, «социально обусловленное отставание развития какой-либо отрасли законодательства в силу динамизма соответствующей сферы общественных отношений, подпадающей под действие права, не должно служить неким “сигналом” для искусственного выравнивания таких законодательных подсистем, что в итоге может привести к состоянию еще большей их разбалансированности и в первую очередь с системой регулируемых ими социальных связей»⁷. К тому же, если посмотреть на содержа-

² Головина С. Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 2. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-3-2-5.

³ Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Указ. соч. С. 71.

⁴ Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 14.08.2023).

⁵ Не опубликован.

⁶ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов РСФСР. 1992. № 1. С. 4–18.

⁷ Белоусов С. А. Законодательный дисбаланс (доктрина, теория, практика) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2015. С. 6.

ние поправок, вносимых в ТК РФ, то мы увидим, что многие из них принимаются именно в направлении углубления дифференциации трудового законодательства, а если основные начала и подвергаются изменению, то это носит характер их «донастройки» под текущие условия жизни общества и государства. Поэтому говорить об обновлении полностью всего ТК РФ пока преждевременно. Хотя и нельзя полностью это исключать, поскольку некоторые факторы могут быть драйвером таких законодательных реформ. Самым очевидным таким фактором может стать, например, развитие платформенной занятости.

Возникает следующий вопрос: каковы пределы интенсификации дифференциации трудового законодательства? Очевидно, что дифференциация сама по себе не должна быть самоцелью, иначе чрезмерное увлечение установлением особенностей может получить обратный нежелательный эффект. Характеризуя процесс углубления дифференциации трудового законодательства, С. Ю. Головина пишет, что «создается впечатление, что специальная часть трудового права формируется весьма хаотично, что называется, “на злобу дня”, “под конкретную проблему” и далеко не всегда новеллы действительно становятся востребованными нормами трудового права»⁸. Из этого следует, что любое новое основание дифференциации должно быть объективно обоснованным, целесообразным, отражающим действительные потребности сторон трудового договора, государства или общества⁹ и не выходить за установленные пределы.

Под воздействием современных политико-экономических вызовов новый оттенок актуальности получила проблема достойного труда и эффективной занятости молодого поколения. Заголовки публикаций в средствах массовой информации пестрят названиями, затрагивающими проблемы дефицита кадров, трудоустройства и качества трудовой жизни молодых работников. В последние годы государством принят ряд документов стратегического планирования

и законодательных новелл, посвященных проблематике труда и занятости молодежи и молодых специалистов. В процессе разработки, обсуждения или уже на стадии рассмотрения в Государственной Думе РФ находится пул других проектируемых правовых положений в этом направлении. В совокупности всё это вместе взятое делает необходимым заново обратиться к научному осмыслению вопроса о дифференциации законодательства о труде и занятости населения в отношении молодежи в целом и молодых специалистов в частности.

В первую очередь отметим, что поскольку ни в ТК РФ, ни в Законе о занятости населения нет дефиниций понятий «молодежь» и «молодые специалисты», постольку в нашем исследовании мы будем исходить из их определений, закрепленных в правовых основах молодежной политики. В частности, в ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»¹⁰ указывается, что молодежь — это социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст. 6 данного Закона), имеющих гражданство РФ, а молодые специалисты — это граждане РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст. 6), завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Поиск ответа на вопрос об актуальных направлениях дифференциации начнем с исследования положений ТК РФ.

С точки зрения возрастного субъектного основания дифференциации самой известной, масштабной и со всей очевидностью относящейся к молодежи является группа норм, посвященная труду лиц, не достигших возраста 18 лет. С точки зрения трудового законодательства критерий завершенности процесса полу-

⁸ Головина С. Ю. Дифференциация трудового права: пределы необходимости. С. 116.

⁹ Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Указ. соч. С. 71.

¹⁰ СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. I). Ст. 28.

чения образования не имеет конститутивного правового значения. Как справедливо отмечается в научной литературе, эти нормы являются воплощением такой цели дифференциации трудового законодательства, как проявление «особой заботы государства о сохранении физического и нравственного здоровья подрастающего поколения»¹¹. Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева указывают, что «несовершеннолетние, в особенности дети, стали исторически первой уязвимой возрастной группой в сфере труда»¹². Действительно, не даром в числе ранних законодательных актов о труде в России были Закон от 01.06.1882 «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» и Закон от 03.06.1885 «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах»¹³. Отрадно, что по прошествии многих лет современный российский законодатель продолжает отдавать приоритет в правовом регулировании труда несовершеннолетних лиц именно вопросам создания условий для их нормального физического и нравственного развития и получения общего образования. Их ранняя трудовая деятельность не должна мешать этим процессам. Абсолютное большинство положений ТК РФ это наглядно демонстрирует.

При этом хочется надеяться, что возникающие в последние годы политико-экономические вызовы не изменят данный курс, а обусловленные необходимостью государственного реагирования на них новые политико-правовые решения будут гармонично встроены в него. В этой связи критически можно относиться к новеллам ТК РФ о порядке устройства на работу лиц в возрасте 14 лет¹⁴, поскольку они не вполне

вписываются в этот контекст: отказ от получения письменного согласия органов опеки и попечительства лишает компетентный орган возможности оценить поручаемую 14-летнему лицу работу в качестве легкого труда и соответствие иных условий его трудового договора требованиям трудового законодательства и интересам такого работника. Но, если взглянуть на них иначе, в этом можно усмотреть начало формирования государством на законодательном уровне нового подхода к решению проблемы занятости молодежи. Условно его можно обозначить как динамический, когда речь идет о процессе формирования личности молодого специалиста. В психологии учеными предлагается рассматривать профессиональное развитие молодого специалиста как совокупность трех последовательно возникающих этапов: выбор профессии, получение профессионального образования и начало профессиональной деятельности¹⁵. Задумка государства кроется в том, чтобы в трудовом законодательстве, и не только, создать правовые условия для каждого из этих этапов. Как было отмечено несколькими выступающими на заседании Государственного Совета РФ 22 декабря 2022 г., рынок труда нуждается в более активном привлечении лиц в возрасте 14–18 лет путем снятия барьеров, препятствующих трудоустройству подростков. В пояснительной записке к законопроекту № 231551-8 «О внесении изменений в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации» было указано: «Первая работа для подростка — это возможность получить первый трудовой опыт, начать распоряжаться первыми личными доходами, а также профориентация — помощь найти

¹¹ Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников / под ред. Ю. П. Орловского. М. : Контракт, 2014. С. 57.

¹² Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 49. С. 558. DOI: 10.17072/1995-4190-2020-49-550-575.

¹³ Головина С. Ю. Кодификация трудового законодательства России // Кодификация российского частного права / под ред. Д. А. Медведева. М. : Статут, 2008. С. 235.

¹⁴ Федеральный закон от 13.06.2023 № 259-ФЗ «О внесении изменений в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2023. № 25. Ст. 4448.

¹⁵ Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) : кол. монография. СПб. : Нестор-История, 2015.

подходящую профессию для его дальнейшего развития и становления как личности»¹⁶. Недаром в законодательство об образовании также внесены изменения в части трудового воспитания обучающихся¹⁷, которые коррелируют с высказанной идеей. Авторы законопроекта указывали, что дополнение перечня обязанностей обучающихся участием в общественно полезном труде будет способствовать формированию правильного отношения к труду, что представляет собой длительный процесс, который имеет отсроченный результат, а потому его необходимо начинать в детстве¹⁸.

Форсирование государством развития молодежной политики наводит на размышления о том, необходимо ли в трудовом законодательстве углублять дифференциацию в отношении молодежи в целом. К слову, в науке трудового права еще в советское время¹⁹ и первое десятилетие после перехода России к рыночной экономике²⁰ было распространено изучение проблематики труда именно молодежи. Не является исключением и современная научная литература²¹. В рамках рассмотрения проблематики правового статуса молодежи в сфере труда и содействия занятости населения изучаются в том числе вопросы труда несовершеннолетних работников и молодых специалистов. Однако думается, что объединение в ТК РФ этих двух разных категорий

молодежи будет неправильным ввиду различий целей дифференцированного отношения к ним. Недаром сам законодатель в прошлом отказался от использования в кодифицированном акте о труде термина «молодежь»²².

Уязвимость на рынке труда молодых специалистов качественно отличается от уязвимости несовершеннолетних работников. В отношении первых акцент смещен: речь идет о том, что полученное ими профессиональное образование (среднее или высшее) должно обеспечивать им возможность не просто реализации свободы труда, а реализации свободы труда по выбранной профессии и практического применения полученных профессиональных компетенций. Проблематика правового положения молодых специалистов в сфере труда сводится к нескольким основным аспектам: с одной стороны, это удовлетворение потребности работодателей в квалифицированной рабочей силе, а с другой — стимулирование работодателей к найму молодых специалистов. Поэтому в отношении них наиболее предпочтительна другая цель дифференциации законодательства — содействие их эффективной занятости по полученной специальности. Тем более что упомянутый ранее динамический подход к пониманию процесса профессионального развития молодых специалистов дает нам о них представление не только в плане

¹⁶ Законопроект № 231551-8 «О внесении изменений в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/231551-8> (дата обращения: 14.08.2023).

¹⁷ Федеральный закон от 04.08.2023 № 479-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “Об образовании в Российской Федерации”» // Российская газета. 2023. № 175.

¹⁸ 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: 14.08.2023).

¹⁹ См., например: *Абрамова А. А.* Юридическая защита трудовых прав молодежи. М. : Знание, 1971 ; *Орловский Ю. П.* Труд молодежи в СССР. М. : Наука, 1974 ; *Шебанова А. И.* Проблемы правового регулирования труда молодежи (молодых рабочих и служащих) в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1973.

²⁰ См., например: *Владимирова Ю. В.* Значение возраста работника в трудовом праве России : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002 ; *Морозов П. Е.* Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства в РФ и США : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1997 ; *Орлова Е. Е.* Правовые гарантии обеспечения занятости граждан, особо нуждающихся в социальной поддержке : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004 ; *Яворчук Н. Н.* Правовое регулирование труда молодежи в Российской Федерации в условиях рыночной экономики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005.

²¹ *Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Указ. соч. С. 558.

²² В КЗоТ РСФСР 1971 г. была глава XII «Труд молодежи», а ныне действующий ТК РФ не использует данную терминологию.

получения первоначального опыта работы по полученной квалификации. В этой связи видится, что достижение данной цели дифференциации требует выхода за пределы трудового права, когда оно должно стать только частью дифференцированного подхода в решении вопросов в сфере труда и занятости в отношении молодых специалистов. К тому же, если взглянуть на положения ТК РФ, адресатами которых могут быть молодые специалисты, то мы увидим, что они сформулированы более широко ввиду отсутствия привязки к конкретным возрастным параметрам. Например, положения ст. 71 ТК РФ о запрете установления испытания при приеме на работу применяются вне зависимости от того, сколько лет устраивающемуся на работу выпускнику. Поэтому их изменение повлечет за собой снижение уровня гарантий. Таким образом, считаем нецелесообразным выстраивать в ТК РФ специальное правовое регулирование относительно молодых специалистов. Однако этот тезис не стоит распространять на иные уровни правотворческой практики. Так, в настоящее время дифференцированный подход применяется к молодым специалистам для устранения структурных диспропорций на рынке труда, в связи с чем специальные положения появляются в иных федеральных нормативных правовых актах, а также в региональных нормативных правовых, актах органов местного самоуправления, социально-партнерских соглашениях (чаще всего в отраслевых соглашениях) и локальных нормативных актах. В таком случае субъектное основание дифференциации преимущественно сочетается с объектным (например, отрасль экономики,

территория и иные). В науке трудового права такое явление описывается специалистами как «дифференция трудового законодательства за пределами Трудового кодекса»²³.

Вышеизложенное в совокупности позволяет сделать вывод, что углубление дифференциации в отношении молодежи и молодых специалистов необходимо проводить в рамках законодательства о занятости населения. Именно в таком случае может быть обеспечен комплексный подход к воплощению в жизнь упомянутого ранее динамического подхода, что в последнее время ярко демонстрируется российским государством. Налицо формирование тенденции, когда государство всё более активно начинает подключаться к регулированию вопросов содействия занятости и трудоустройства молодежи, в том числе молодых специалистов. Усиление государственного способа установления прав и обязанностей показывает возрастающий интерес в текущих условиях к решению данных вопросов. Это означает, что такая проблематика всё более начинает переходить с уровня частных интересов в категорию публичных интересов. Так, в 2020 г. был повышен возраст молодежи и молодых специалистов до 35 лет²⁴, в 2021 г. утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года²⁵, в 2022 г. трудоустройство отдельных категорий молодежи в возрасте до 30 лет стало основанием для получения работодателями государственной поддержки²⁶, в 2023 г. в новой версии Закона о занятости населения предложено урегулировать ряд вопросов относительно молодежи и молодых специалистов²⁷.

²³ Головина С. Ю. Формирование специального законодательства о труде за пределами Трудового кодекса РФ // Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении (Четвертые Гусовские чтения) : материалы междунар. науч.-практ. конференции (Москва, 23–24 мая 2018 г.) / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. М. : РГ-Пресс, 2019. С. 133.

²⁴ Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. I). Ст. 28.

²⁵ Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года» // СЗ РФ. 2021. № 51. Ст. 8941.

²⁶ Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 362» // СЗ РФ. 2022. № 13. Ст. 2067.

²⁷ Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 14.08.2023).

В настоящее время намечается еще один возможный вариант развития дифференциации законодательства о труде и занятости населения: с июня 2023 г. в Государственной Думе РФ на рассмотрении находится законопроект о дополнении понятийного аппарата Закона о молодежной политике категорией «молодой работник». Согласно предлагаемому определению молодой работник — гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст. 6 Закона о молодежной политике), вступивший в трудовые отношения с работодателем. Как указывают авторы законопроекта, цель такого нововведения — стимулировать молодых людей к вступлению в трудовые отношения²⁸. Вместе с тем очевидно, что само по себе расширение понятийного аппарата правовых основ молодежной политики не способствует достижению этой цели. В данном случае предполагается использование инструментария других отраслей законодательства, которые будут обеспечивать реализацию данных положений. Поскольку ни в ТК РФ, ни в Законе о занятости населения (как в действующей версии, так и в проектируемой) нет положений, адресованных молодым работникам, постольку потребуются углубление дифференциации содержания указанных источников права. В противном случае данные изменения будут бессмысленными.

Если будет решено, что законодательство о труде и занятости населения должно развиваться по пути дифференциации в отношении молодых работников, то самый первый вопрос, с которым мы столкнемся, касается соотношения этой категории с иными смежными: несовершеннолетние, молодежь и молодые специалисты. Если говорить о молодежи и молодых специалистах, то их соотношение с молодыми работниками в общем понятно: молодые работники — представители молодежи, которые обеспечиваются дополнительными гарантиями в сфере труда и занятости вне зависимости от

факта поступления на работу по полученной квалификации. Однако в качестве недочета в формулировке предлагаемого определения понятия «молодой работник» можно отметить отсутствие указания на нижнюю возрастную границу. Если посмотреть на определение понятия «молодой специалист», то ее отсутствие в нем не является дефектом, потому что, во-первых, момент окончания профессионального образования может быть разным, а во-вторых, и так понятно, что этот момент наступает после исполнения работнику 14 лет. Однако ситуация с понятием «молодой работник» иная: в него не включается признак, каким-либо образом связанный с получением квалификации. Поэтому требуется уточнение нижней возрастной планки. Если устранять такой пробел с помощью системного анализа, то получится, что нижней планкой для молодых работников будет возраст 14 лет, как это определено для молодежи. Однако если обратиться, например, к трудовому законодательству, то такой вариант толкования породит проблему соотношения молодых и несовершеннолетних работников. Думается, что к числу молодых работников не следует относить несовершеннолетних работников. Больше всего эта группа работников похожа на молодых специалистов. Как было указано, разница между ними заключается в том, что для получения преференций молодым работникам не обязательно быть трудоустроенными по полученной специальности. И скорее всего, именно этот вариант толкования имеет в виду законодатель. В правотворческой практике есть примеры, с помощью которых можно проиллюстрировать данный тезис. Так, в разд. VIII Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2020–2022 годы²⁹ предусмотрены общие гарантии для молодежи, отдельные гарантии для молодых работников и отдельные гарантии для молодых специалистов. Например, согласно п. 8.5.4 работодатель принимает на себя обяза-

²⁸ 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: 14.08.2023).

²⁹ СПС «Гарант».

тельство предоставлять молодым работникам, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, преимущественное право направления на учебу в высшие и образовательные учреждения за счет средств организации в соответствии с положениями коллективного договора. Поэтому если законодательно будет принято решение о закреплении в правовых основах понятия «молодой работник», то вслед за этим в законодательстве о труде и занятости населения следует предусмотреть как правила разграничения этой категории работников со смежными, так и дополнительный набор специальных норм, посвященных особенностям их правового статуса в сфере труда и содействия занятости населения, что будет означать продолжение углубления дифференциации по субъектному основанию.

Подводя итог исследованию, отметим следующее. Современные политико-экономические вызовы обостряют проблемы в сфере труда

и содействия занятости молодежи и требуют обновления подхода к их решению. На повестке дня стоит вопрос о необходимости углубления дифференции законодательства о труде и занятости населения. Потенциальными адресатами специальных правовых положений становятся молодежь и молодые специалисты. На уровне ТК РФ прямая дифференциация осуществлена на сегодняшний день только в отношении одной категории, относящейся к молодежи, — несовершеннолетних работников, что обусловлено объективными факторами, которые учитывались российским законодателем с самого начала становления отрасли трудового права. В категории «молодежь» и «молодые специалисты» заложен другой контекст, предполагающий реализацию комплекса мероприятий применительно к каждому этапу профессионального развития молодых кадров. Поэтому в отношении них ведущая роль должна быть отдана законодательству о занятости населения.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Абрамова А. А.* Юридическая защита трудовых прав молодежи. — М. : Знание, 1971. — 16 с.
2. *Белоусов С. А.* Законодательный дисбаланс (доктрина, теория, практика) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Саратов, 2015. — 62 с.
3. *Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2020. — Вып. 49. — С. 550–575. — DOI: 10.17072/1995-4190-2020-49-550-575.
4. *Владимирова Ю. В.* Значение возраста работника в трудовом праве России : дис. ... канд. юрид. наук. — Пермь, 2002. — 202 с.
5. *Головина С. Ю.* Дифференциация трудового права: пределы необходимости // Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Т. 2 : Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М. : Норма, 2022. — С. 112–149.
6. *Головина С. Ю.* Кодификация трудового законодательства России // Кодификация российского частного права / под ред. Д. А. Медведева. — М. : Статут, 2008. — С. 234–266.
7. *Головина С. Ю.* Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 3. — С. 2–5. — DOI: 10.18572/2221-3295-2023-3-2-5.
8. *Головина С. Ю.* Формирование специального законодательства о труде за пределами Трудового кодекса РФ // Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении (Четвертые Гусовские чтения) : материалы международной научно-практической конференции (Москва, 23–24 мая 2018 г.) / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. — М. : РГ-Пресс, 2019. — С. 133–141.
9. *Морозов П. Е.* Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства в РФ и США : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1997. — 163 с.

10. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. — 2015. — № 6. — С. 68–82. — DOI: 10.12737/11430.
11. Орлова Е. Е. Правовые гарантии обеспечения занятости граждан, особо нуждающихся в социальной поддержке : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2004. — 206 с.
12. Орловский Ю. П. Труд молодежи в СССР. — М. : Наука, 1974. — 256 с.
13. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников / под ред. Ю. П. Орловского. — М. : Контракт, 2014. — 304 с.
14. Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) : кол. монография. — СПб. : Нестор-История, 2015. — 336 с.
15. Тучкова Э. Г. К вопросу об углублении субъектной дифференциации в правовом регулировании наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 4. — С. 4–7.
16. Шебанова А. И. Проблемы правового регулирования труда молодежи (молодых рабочих и служащих) в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 1973. — 36 с.
17. Яворчук Н. Н. Правовое регулирование труда молодежи в Российской Федерации в условиях рыночной экономики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — СПб., 2005. — 28 с.

Материал поступил в редакцию 15 августа 2023 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Abramova A. A. Yuridicheskaya zashchita trudovykh prav molodezhi. — M.: Znanie, 1971. — 16 s.
2. Belousov S. A. Zakonodatelnyy disbalans (doktrina, teoriya, praktika): avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk. — Saratov, 2015. — 62 s.
3. Vasileva Yu. V., Shuraleva S. V. Vozrast kak faktor uyazvimosti rabotnika v trudovom prave // Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki. — 2020. — Vyp. 49. — S. 550–575. — DOI: 10.17072/1995-4190-2020-49-550-575.
4. Vladimirova Yu. V. Znachenie vozrasta rabotnika v trudovom prave Rossii: dis. ... kand. yurid. nauk. — Perm, 2002. — 202 s.
5. Golovina S. Yu. Differentsiatsiya trudovogo prava: predely neobkhodimosti // Trudovoe pravo: natsionalnoe i mezhdunarodnoe izmerenie: monografiya. T. 2: Transformatsiya trudovykh otnosheniy i problemy otdelnykh institutov trudovogo prava. Netipichnaya zanyatost / pod red. S. Yu. Golovinoy, N. L. Lyutova. — M.: Norma, 2022. — S. 112–149.
6. Golovina S. Yu. Kodifikatsiya trudovogo zakonodatelstva Rossii // Kodifikatsiya rossiyskogo chastnogo prava / pod red. D. A. Medvedeva. — M.: Statut, 2008. — S. 234–266.
7. Golovina S. Yu. Transformatsiya trudovogo prava v epokhu globalnykh politiko-ekonomicheskikh vyzovov sovremennosti // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2022. — № 3. — S. 2–5. — DOI: 10.18572/2221-3295-2023-3-2-5.
8. Golovina S. Yu. Formirovanie spetsialnogo zakonodatelstva o trude za predelami Trudovogo kodeksa RF // Obshchee i spetsialnoe zakonodatelstvo o trude i sotsialnom obespechenii (Chetvertye Gusovskie chteniya): materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Moskva, 23–24 maya 2018 g.) / pod obshch. red. N. L. Lyutova, F. O. Suleymanovoy. — M.: RG-Press, 2019. — S. 133–141.
9. Morozov P. E. Sravnitelnyy analiz pravovogo regulirovaniya problem zanyatosti i trudoustroystva v RF i SShA: dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 1997. — 163 s.
10. Nurtidinova A. F., Chikanova L. A. Differentsiatsiya regulirovaniya trudovykh otnosheniy kak zakonomernost razvitiya trudovogo prava // Zhurnal rossiyskogo prava. — 2015. — № 6. — S. 68–82. — DOI: 10.12737/11430.

11. Orlova E. E. Pravovye garantii obespecheniya zanyatosti grazhdan, osobo nuzhdayushchikhsya v sotsialnoy podderzhke: dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2004. — 206 s.
12. Orlovskiy Yu. P. Trud molodezhi v SSSR. — M.: Nauka, 1974. — 256 s.
13. Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda otdelnykh kategoriy rabotnikov / pod red. Yu. P. Orlovskogo. — M.: Kontrakt, 2014. — 304 s.
14. Professionalnoe razvitie lichnosti: nachalo puti (empiricheskoe issledovanie): kol. monografiya. — SPb.: Nestor-Istoriya, 2015. — 336 s.
15. Tuchkova E. G. K voprosu ob uglublenii subektnoy differentsiatsii v pravovom regulirovanii naemnogo truda // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2019. — № 4. — S. 4–7.
16. Shebanova A. I. Problemy pravovogo regulirovaniya truda molodezhi (molodykh rabochikh i sluzhashchikh) v SSSR: avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk. — M., 1973. — 36 s.
17. Yavorchuk N. N. Pravovoe regulirovanie truda molodezhi v Rossiyskoy Federatsii v usloviyakh rynochnoy ekonomiki: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — SPb., 2005. — 28 s.