

УДК 34**Организационно-правовой механизм вовлечения молодежи в трудовую деятельность****Зуденкова Светлана Александровна**

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры государственного и муниципального управления,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125167, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 49/2;
e-mail: Zudenkova@mail.ru

Андрюшечкина Софья Сергеевна

Студент,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125167, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 49/2;
e-mail: Zudenkova@mail.ru

Аннотация

В статье на основе анализа результатов молодежного рынка труда и опыта трудоустройства молодежи выделены особенности организационно-правового механизма вовлечения молодежи в трудовую деятельность; обозначены проблемы, препятствующие более полному использованию трудового потенциала молодых людей, а также выдвинуты предложения по их решению, что позволит повысить занятость молодежи.

Для цитирования в научных исследованиях

Завалько Н.А., Андрюшечкина С.С. Организационно-правовой механизм вовлечения молодежи в трудовую деятельность // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 12А. С. 91-99.

Ключевые слова

Молодежный рынок труда, занятость молодежи, безработица, инфраструктура рынка труда, государственная молодежная политика.

Введение

Молодежная занятость занимает особое место в системе трудовых отношений, поскольку она напрямую влияет на экономическое развитие страны и будущее поколение рабочей силы. Молодежь, обладая энергией, креативностью и новыми идеями, способна внести значительный вклад в инновационное развитие и адаптацию к изменяющимся условиям рынка труда. Согласно Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года, принятой в августе 2024 года, «на 1 января 2023 г. на территории России (без учета Донецкой, Луганской Народных Республик, Херсонской и Запорожской областей) проживало около 37,9 млн человек в возрасте от 14 до 35 лет <...> При этом к 2030 году прогнозируется рост количества молодых людей в возрасте от 14 до 24 лет примерно на 2,7 млн человек. В то же время ожидается снижение числа молодежи в возрасте от 25 до 35 лет примерно на 3,7 млн человек» [Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р, [www](#)]. Поскольку доля молодежи в общей численности населения страны составляет почти 26%, то потребности молодых людей, среди которых отдельно выделяется потребность в труде, необходимо учитывать. Несмотря на большое количество исследований как теоретической, так и практической направленности, посвященных молодежному рынку труда, занятости молодежи, совершенствование организационно-правового механизма вовлечения молодежи в трудовую деятельность остается актуальной задачей.

Основная часть

Основа сложившегося в РФ организационно-правового механизма вовлечения молодежи в трудовую деятельность, различные аспекты которого рассмотрены в ряде работ [Васильева, Шуралева, 2020; Серова, 2024], базируется на положениях молодежной политики, действующем трудовом законодательстве, а также институтах молодежного рынка труда.

Правовую базу для защиты прав молодых работников составляют следующие документы. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» [Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ, [www](#)] устанавливает правовые нормы для трудоустройства молодежи, обеспечивая доступ к программам занятости и поддержки, что позволяет молодым людям приобрести необходимые навыки и опыт работы, а также найти подходящее место трудоустройства. Трудовой кодекс Российской Федерации [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, [www](#)] гарантирует защиту прав молодых работников, устанавливая безопасные и справедливые условия труда, направлен на соблюдение норм охраны труда, обеспечение равных возможностей для всех работников, а также предотвращение дискриминации на основе возраста. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» [Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ, [www](#)] формирует государственную политику в отношении молодежи, способствуя созданию инфраструктуры для поддержки молодых людей, направлен на совершенствование системы образования, поддержку инициатив молодежи и предоставление молодым людям возможностей для самореализации. Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года [Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р, [www](#)] определяет долгосрочные цели и задачи в области работы с молодежью, способствуя координации усилий различных ведомств, нацелен создать единую систему поддержки молодежи, объединяя усилия государственных

органов, общественных организаций и бизнеса. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года [Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р, www] направлена на снижение уровня безработицы среди молодых людей. Она включает в себя различные меры, такие как поддержка образовательных программ и содействие трудоустройству. В рамках программы планируется создание новых рабочих мест, развитие системы профессионального образования и обучения, а также поддержка молодёжного предпринимательства. Представленные выше нормативные правовые акты способствуют созданию благоприятных условий для успешного старта молодых людей в трудовой жизни, обеспечения их права и возможности для профессионального развития и самореализации.

Молодежный рынок труда в Российской Федерации представляет собой специфический сегмент национальной экономики, характеризующийся рядом уникальных особенностей, которые обусловлены комплексом социально-экономических факторов, структурой образовательной системы и государственной политикой. Этот рынок охватывает граждан в возрасте от 14 до 35 лет, что соответствует Федеральному закону «О молодежной политике в Российской Федерации» [Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ, www]. В рамках указанной возрастной категории можно выделить несколько подгрупп, для каждой из которых характерны свои особенности и потребности в сфере занятости.

Первая подгруппа включает молодых людей в возрасте от 14 до 17 лет, которые преимущественно являются учащимися школ и колледжей. Эта категория не обладает значительным профессиональным опытом, часто ограничиваясь лишь краткосрочными практиками или стажировками. Молодые люди в этом возрасте характеризуются высокой активностью, амбициозностью и стремлением к самореализации. Однако их восприятие реальности может быть несколько поверхностным и эмоционально окрашенным. Основной проблемой данной подгруппы является недостаток практического опыта, что снижает их конкурентоспособность на рынке труда.

Вторая группа включает в себя молодых людей в возрасте от 18 до 24 лет, которые недавно закончили или ещё учатся в учебных заведениях. В этом возрасте у молодых людей уже есть опыт работы, который они обычно получают во время учебных практик, стажировок или подработок. Основной целью этой группы является достижение стабильного трудоустройства, однако после окончания учебного заведения они часто меняют место работы. Это связано с желанием найти наиболее подходящие условия труда, соответствующие их ожиданиям и амбициям.

Третья подгруппа охватывает молодых специалистов в возрасте от 25 до 35 лет, которые уже завершили профессиональное образование или находятся на завершающем этапе обучения. Эта категория отличается независимым статусом, значительным опытом работы и высокими требованиями к своей карьере. Молодые специалисты имеют более высокие ожидания от своей профессиональной деятельности и стремятся к достижению значимых результатов.

Являясь частью национального рынка труда, молодежный рынок труда имеет как общие родовые признаки, так и особенности. Молодым людям, как справедливо указывают Т.Л. Клячко, Е.А. Семионова [Клячко, Семионова, 2019], приходится решить дилемму: или быстро найти работу, при этом соглашаясь на любую вакансию и не самые привлекательные условия, и зачастую потерять возможность получить качественное профессиональное образование или находиться в длительном поиске подходящей вакансии, проигрывая другим участникам рынка труда, прежде всего в силу отсутствия требуемого опыта и квалификации. Для молодежи

проблема несоответствия во всех ее проявлениях, таких как несоответствие профессиональной подготовки требованиям работодателей, несоответствие ожиданий в части условий труда, заработной платы, является более острой. Выделенные факторы являются одними из определяющих для формализации проблем молодежного рынка труда, таких как молодежная безработица, несоответствие между потребностями рынка труда и предложением рабочей силы среди молодых специалистов, существование неофициальной занятости, трудности в реализации научного и предпринимательского потенциала молодежи, а также увеличение нестабильности в сфере занятости среди молодых людей.

Обращают внимание такие негативные тенденции, как уменьшение доли молодых людей среди жителей регионов Российской Федерации с высокими экономическими показателями. Это фактор сокращения численности рабочей силы в наиболее развитых регионах, влияющий на условия и возможности для экономического роста. В перспективе при сохранении указанной тенденции и отсутствии возможностей для компенсации дисбаланса на рынке труда многие компании могут столкнуться с дефицитом квалифицированных кадров, необходимых для выполнения сложных производственных и технологических задач; что, в свою очередь, может отразиться на экономической ситуации в регионе и стране в целом.

Другой негативной тенденцией является миграция молодежи из сельской местности и ее концентрация в крупных городах Центрального федерального округа, что создает дисбаланс в распределении населения и трудовых ресурсов по территории страны. Сельские районы теряют значительную часть своего молодого и активного населения, что негативно сказывается на их социально-экономическом развитии. В результате сельские регионы страдают от недостатка человеческого капитала, что тормозит развитие местного бизнеса, сельского хозяйства и других отраслей экономики.

Принимая во внимание специфику и трудности, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда, необходимо разработать меры по стимулированию ее активного участия в трудовой деятельности.

Исследование, проведенное С.Ю. Цёхла, Е.А. Полищук и И.Н. Подсмашной [Цёхла, Полищук, Подсмашная, 2017], посвященное изучению институтов регулирования молодежного рынка труда, показало, что на государственном и региональном уровнях существуют инструменты воздействия на формальные институты, которые позволяют в короткие сроки повлиять на молодежный рынок труда. Однако ориентация государственной молодежной политики исключительно на формальные институты регулирования молодежного рынка труда не является целесообразной. Относя к неформальным институтам «институт семьи и брака; традиции, ценности и мораль; религию, социальные сети», указанные выше авторы отмечают их высокую значимость и отсутствие у государства прямых методов воздействия и регулирования. Следовательно, решение проблем вовлечения молодежи в трудовую деятельность, рассматриваемое прежде всего как обеспечение более сбалансированного положения на молодежном рынке труда, требует не только проведения молодежной политики и политики занятости, учитывающих особенности современного этапа развития общества и экономики, но и выстраивание более четкого целеполагания социальной политики государства, прежде всего политики в области образования, культуры, социальной защиты населения, с учетом взаимосвязей и взаимозависимостей между ними, как направлений, способных в наибольшей степени оказать воздействие на неформальные институты.

Проведенное исследование степени значимости для молодых людей объектов

инфраструктуры молодежного рынка труда позволило выделить два основных объекта: образовательные учреждения и центры занятости населения, оказывающие наибольшее влияние на процесс самоопределения и поиска работы.

Образовательные учреждения играют ключевую роль в процессе подготовки будущих специалистов к вступлению на рынок труда. Совместно с центрами занятости эти учебные заведения создают и внедряют программы стажировок и практики, предоставляя студентам уникальную возможность получить первый профессиональный опыт и развить необходимые навыки. Кроме того, преподаватели образовательных учреждений активно вовлечены в подготовку своих учеников к реальному рынку труда, что существенно упрощает процесс адаптации выпускников после завершения обучения.

Одним из наиболее эффективных инструментов содействия занятости молодежи с помощью образовательных учреждений является практика, которую в обязательном порядке проходят обучающиеся по завершении обучения. Каждый из студентов имеет возможность пойти в то место практики, которое ему ближе по роду и характеру деятельности. Показавших себя с лучшей стороны студентов могут пригласить на дальнейшую оплачиваемую работу. Однако данный инструмент имеет и один ярко выраженный недостаток – отсутствие оплаты труда. Из-за этого практиканты, живущие уже самостоятельно (не находящиеся на денежном обеспечении родителей), вынуждены совмещать полезную для них практику с какой-либо подработкой. Такой образ жизни, в котором практически отсутствует отдых, может привести как к физическим, так и эмоциональным заболеваниям, чреватым негативными последствиями.

Центры занятости населения (ЦЗН) являются государственными учреждениями, играющими ключевую роль в поддержке граждан, ищущих работу, и работодателей, нуждающихся в квалифицированных кадрах. Они предоставляют широкий спектр услуг, включая помощь в поиске работы, профессиональную ориентацию, обучение и переквалификацию, социальную поддержку безработных, организацию общественных работ, консультирование по вопросам самозанятости и предпринимательства, мониторинг рынка труда и психологическую помощь. Деятельность центров занятости регулируется федеральным законодательством, и каждый гражданин имеет право обратиться в ближайший к нему центр. При этом центры стремятся учитывать индивидуальные потребности клиентов, предлагая наиболее подходящие варианты трудоустройства или обучения. Особое внимание уделяется взаимодействию с работодателями, которыми предоставляется информация о свободных рабочих местах, что помогает подбирать персонал. Молодежь для центров занятости является одной из ключевых групп, которой уделяют особое внимание, поскольку она часто сталкивается с проблемами при первом выходе на рынок труда. Центры занятости поддерживают выпускников учебных заведений, предлагая стажировки, временное трудоустройство и программы профессионального обучения, а также по мере возможности оказывают содействие в поиске работы по совместительству.

Наряду с уже ставшими традиционными формами взаимодействия на молодежном рынке труда, описанными выше, проявляются новые тенденции, обусловленные расширением использования цифровых технологий. Важнейшим результатом использования цифровых технологий является сокращение издержек за счет использования платформенных моделей, меняющих наше представление о взаимодействии участников рынка, рыночной инфраструктуры, государства, потребителей, все это оказывает влияние на рынок труда, трудовые отношений. Фактически, отмечает Е.С. Садовая, «трудовые отношения приобрели

проектный характер – трудовой коллектив собирается на определенный срок для реализации какого-либо бизнес-проекта» [Садовая, 2018]. Работодатели, используя такой временный коллектив, зачастую не несут затраты на реализацию отдельных социальных гарантий, перекладывая это на работника. В таких условиях молодые люди оказываются еще в более уязвимом положении, поскольку в погоне за заработком еще не имеют навыков откладывать, не сразу осознают необходимость формирования страховых резервов.

Дальнейшее развитие цифровой экономики ведет к расширению занятости «по запросу», гиг-занятости. Мировым трендом является рост количества фрилансеров [Matthews, www], что позволяет быстро и легко набрать команду из профессионалов для решения конкретной задачи. При очевидных преимуществах такой модели именно молодые люди, не имеющие или имеющие незначительный опыт в профессии, оказываются невостребованными, что в перспективе может привести к еще большему неравенству. Обобщая, следует признать, что современная молодежь оказалась в иной социально-трудовой реальности, чем предшествующие поколения, что требует новых решений.

Важнейшими направлениями совершенствования действующего организационно-правового механизма вовлечения молодежи в трудовую деятельность являются следующие:

1. Дальнейшее укрепление взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями. Представители бизнес-сообщества должны не только принимать более активное участие в процессах экспертизы образовательных программ, формализации профессиональных требований к выпускникам образовательных учреждений, но и ответственно реализовывать взятые на себя обязательства по предоставлению мест прохождения практик, стажировок и т.д., более активно участвовать в проводимых исследованиях по изучению потребностей в специалистах соответствующего профиля и уровня подготовки, поддерживать инициативы образовательных организаций по подготовке программ дополнительного профессионального образования.

2. Расширение практики привлечения молодых людей на сезонные, временные работы, создание действенных механизмов, стимулирующих работодателей открывать рабочие места для молодых людей первой возрастной группы, с учетом специфических особенностей их трудоустройства. Одним из решений видится развитие практики представления и учета работодателями рекомендательных писем, в которых были бы отражены результаты трудовой деятельности, носящей временный характер. Это позволит молодым людям, в том числе старшим школьникам и учащимся колледжей, не только получить первый трудовой опыт, но и будет способствовать формированию уважительного отношения к труду, повышению эффективности профориентационной работы.

3. Формирование системы содействия молодежному предпринимательству, что связано с выработкой более четких критериев предоставления мер поддержки и льгот, наличием и функционированием соответствующей инфраструктуры (организации процесса бизнес-инкубирования), расширением информационной поддержки начинающих предпринимателей из числа молодежи.

4. Совершенствование механизмов отбора и предоставления мер поддержки социально-ориентированным проектам молодых людей, в том числе обеспечивающим создание новых рабочих мест.

Эффективность процесса вовлечения молодежи в трудовую деятельность зависит не только от количества вакансий на рынке труда, но и от формирования условий для полноценной трудовой деятельности и условий проживания. Безусловно, величина денежного

вознаграждения молодого специалиста не может и не должна быть сопоставима с доходом профессионала со стажем, но наличие возможностей для молодых специалистов в получении служебного жилья (например, на условиях льготной аренды) будет положительно влиять на закрытие вакансий. Такие формы поддержки молодых специалистов могли бы реализовывать крупные работодатели, а также социально-значимые организации.

Заключение

Реализация представленных выше направлений, выступающих элементами совершенствования организационно-правового механизма, будет оказывать влияние на повышение эффективности вовлечения молодежи в трудовую деятельность, а следовательно, будет способствовать созданию условий для более полной реализации трудового потенциала молодого поколения.

Библиография

1. 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.
2. Клячко Т.Л., Семионова Е.А. Трудоустройство молодежи на первую работу // Экономическое развитие России. 2019. Т. 26. № 12. С. 48-56.
3. О Долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р (ред. от 17.01.2024) // СПС «КонсультантПлюс».
4. О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // СПС «КонсультантПлюс».
5. О молодежной политике в Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ (ред. от 22.04.2024) // СПС «КонсультантПлюс».
6. Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р // СПС «КонсультантПлюс».
7. Садовая Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т. 62. № 12. С. 35-45.
8. 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.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.12.2024) // СПС «КонсультантПлюс».
10. Цёхла С.Ю., Полищук Е.А., Подсманная И.Н. Структура формальных институтов регулирования рынка труда молодежи Республики Крым // Теория и практика общественного развития. 2017. № 1.
11. Matthews B. Freelance Statistics: The Freelance Economy in Numbers // Ben Matthews: website. URL: <https://benrmatthews.com/freelance-statistics-the-freelance-economy-in-numbers> [Accessed 10.02.2025].

The organizational and legal mechanism of youth involvement in labor activity

Svetlana A. Zudenkova

PhD in Economics, Professor,
Associate Professor of the Department of State and Municipal Management,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125167, 49/2 Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Zudenkova@mail.ru

Sof'ya S. Andryushechkina

Student,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125167, 49/2 Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Zudenkova@mail.ru

Abstract

Based on the analysis of the results of the youth labor market and the experience of youth employment, the article highlights the features of the organizational and legal mechanism for involving young people in labor activity; the problems that impede the fuller use of the labor potential of young people are identified, as well as proposals for their solution, which will increase youth employment.

For citation

Zaval'ko N.A., Andryushechkina S.S. (2024) Organizatsionno-pravovoi mekhanizm vovlecheniya molodezhi v trudovuyu deyatel'nost' [The organizational and legal mechanism of youth involvement in labor activity]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (12A), pp. 91-99.

Keywords

Youth labor market, youth employment, unemployment, labor market infrastructure, state youth policy.

References

1. Klyachko T.L., Semionova E.A. (2019) Trudoustroistvo molodezhi na pervuyu rabotu [Employment of young people for their first job]. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii* [Economic development of Russia], 26 (12), pp. 48-56.
2. Matthews B. Freelance Statistics: The Freelance Economy in Numbers. *Ben Matthews: website*. Available at: <https://benmatthews.com/freelance-statistics-the-freelance-economy-in-numbers> [Accessed 10.02.2025].
3. O Dolgosrochnoi programme sodeistviya zanyatosti molodezhi na period do 2030 goda: rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 14.12.2021 № 3581-r (red. ot 17.01.2024) [On the Long-Term Program for Promoting Youth Employment for the Period up to 2030: Order of the Government of the Russian Federation of December 14, 2021 No. 3581-r (as amended on 01/17/2024)]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
4. O molodezhnoi politike v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 30.12.2020 № 489-FZ (red. ot 22.04.2024) [On youth policy in the Russian Federation: Federal Law of 30.12.2020 No. 489-FZ (as amended on 22.04.2024)]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
5. O zanyatosti naseleniya v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 12.12.2023 № 565-FZ (red. ot 08.08.2024) [On employment of the population in the Russian Federation: federal. Law of 12.12.2023 No. 565-FZ (as amended on 08.08.2024)]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
6. Ob utverzhenii Strategii realizatsii molodezhnoi politiki v Rossiiskoi Federatsii na period do 2030 goda: rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 17.08.2024 № 2233-r [On approval of the Strategy for the implementation of youth policy in the Russian Federation for the period up to 2030: Order of the Government of the Russian Federation of 17.08.2024 No. 2233-r]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
7. Sadovaya E.S. (2018) Tsifrovaya ekonomika i novaya paradigma rynka truda [Digital economy and the new paradigm of the labor market]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya* [World economy and international relations], 62 (12), pp. 35-45.
8. Serova A.V. (2024) Napravleniya differentsiatsii zakonodatel'stva o trude i zanyatosti naseleniya: v fokuse vnimaniya molodezh' i molodye spetsialisty [Directions of differentiation of legislation on labor and employment of the population: in focus on youth and young professionals]. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* [Actual problems of Russian law], 19 (5), pp. 61-71.
9. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 13.12.2024) [Labor Code of the Russian

-
- Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 13.12.2024)]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
10. Tsekhla S.Yu., Polishchuk E.A, Podsmashnaya I.N. (2017) Struktura formal'nykh institutov regulirovaniya rynka truda molodezhi Respubliki Krym [Structure of formal institutions regulating the youth labor market of the Republic of Crimea]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and practice of social development], 1.
 11. Vasil'eva Yu.V., Shuraleva S.V. (2020) Vozrast kak faktor uyazvimosti rabotnika v trudovom prave [Age as a factor in employee vulnerability in labor law]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Bulletin of Perm University. Legal sciences], 49, pp. 550-575.