

Ворожейкин Кирилл Сергеевич

студент

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТАТУСА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: статья посвящена исследованию норм трудового законодательства Российской Федерации, анализу закона Ульяновской области «О правовом регулировании отдельных вопросов статуса молодых специалистов в Ульяновской области».

Ключевые слова: трудовые правоотношения, правовой статус молодого специалиста, молодой специалист, рынок труда, опыт работы, трудоустройство, Ульяновская область, региональные законы.

Заканчивая учебу в профессиональном учебном заведении, каждый студент переходит к поискам своего будущего рабочего места. В настоящих условиях выпускники нередко сталкиваются с проблемой трудоустройства и реализации профессиональных навыков. В связи с этим многие молодые люди, закончившие среднее профессиональное или высшее учебное заведение, в лучшем случае идут работать не по той специальности, на которую они учились, а в худшем не работают официально вовсе.

По данным Росстата, 30% безработных – это лица, не имеющие опыта работы и трудовой деятельности, что является почти третью от общего числа безработных. При этом возраст лиц данной группы безработных составляет от 18 до 30 лет [1]. Из данных статистики видно, что именно выпускники максимально подвержены риску нетрудоустройства. Поэтому одной из важнейших задач современной социальной политики государства является поддержка и социальная защита молодых специалистов. Для этого государству необходимо четко понимать границы правового статуса молодого специалиста.

Необходимость выделения особого статуса молодого специалиста органы государственной власти отмечали ещё в 30-е годы XX века. В Постановлении ЦИК СССР от 15.09.1933 г. «Об улучшении использования молодых специалистов» было указано, что многие из выпускников задерживаются в управленческих аппаратах, значительная часть молодых специалистов по окончании учебного заведения на производство не поступает [2, с. 134]. Позже, в 1973 году, предусматривались и меры поддержки со стороны государства молодым специалистам. К примеру, Положением о стажировке молодых специалистов от 25.06.1973 г. закреплялась обязанность работодателя в течение первого года работы после распределения на стажировку взять в штат молодого специалиста и выплачивать ему заработную плату согласно штатному расписанию.

В действующем законодательстве Российской Федерации такое понятие, как «молодой специалист», не определено [3]: оно никак не раскрывается, также не приводятся критерии работников, относимых к данной категории, а это, в свою очередь, не стимулирует органы власти к предоставлению обоснованных привилегий молодым специалистам. Попытки определить статус молодого специалиста на федеральном уровне принимаются не один год, однако ни одна из них не увенчалась успехом, поэтому региональные власти формулируют его с учетом возможностей и интересов на местах [2, с. 133]. Местные власти сами определяют статус молодого специалиста и создают список мер поддержки данной категории граждан, которые применяются в зависимости от их места жительства. При этом отсутствие единого подхода к определению статуса молодого специалиста, создает и некоторые противоречия. Например, возраст молодого специалиста в различных регионах колеблется: в Саратове предельный возраст молодого специалиста составляет – 30 лет, однако в Московской области он достигает 35 лет. На территории Ульяновской области так же действует закон, позволяющий определить статус данной категории граждан.

В 2012 году был принят Закон Ульяновской области от 2 мая 2012 г. №49-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области», который вступил в силу с 1 января

2013 года. В данный закон неоднократно вносилось множество изменений, и в 2019 году губернатор Ульяновской области дал распоряжение разработать новый закон, который касается статуса молодых специалистов. Новый закон сохранил в себе не только старые нормы, но и дополнился новыми немаловажными нормами. Над разработкой данного закона работала, как рабочая группа, в которую входили органы исполнительной власти, так и экспертная группа, в состав которой вошли не только представители образования и науки, но и работодатели. Итогом проделанной работы стало принятие Закона Ульяновской области от 02.10.2020 №103-ЗО «О правовом регулировании отдельных вопросов статуса молодых специалистов в Ульяновской области», который вступил в силу с 1 января 2021 года.

Введенный закон определяет статус молодого специалиста и дает этому понятию четкое определение. Молодым специалистом признаются граждане Российской Федерации, не достигшие возраста 35 лет, получившее среднее профессиональное либо высшее образование и не позднее трех лет со дня получения диплома о среднем профессиональном образовании либо диплома бакалавра, специалиста или магистра впервые поступившее на работу по должности к работодателям, которые находятся на территории Ульяновской области. Данный статус истекает по истечении трех лет со дня приема на работу. Необходимо отметить, что срок действия статуса молодого специалиста начинает течь с момента приема на конкретное рабочее место, не зависящее от образования молодых людей.

Данный закон предоставляет различные меры поддержки лицам, которые приходят на работу в бюджетные организации, например:

1. Компенсация расходов, связанных с внесением платы за жилое помещение.
2. Компенсация расходов на проезд к месту к месту использования отпуска и обратно.
3. После оформления на работу предоставляется единовременная денежная выплата в размере 10 000 рублей и ежемесячная в размере 1 000 рублей.

4. Единовременная денежная выплата за полный год работы: первый год – 20 000 рублей, второй год – 40 000 рублей, третий год – 60 000 рублей [4].

Важно отметить, что в данном законе предусмотрены меры поддержки, распространяемые и на работодателей. Например, наставнику устанавливается стимулирующая единовременная выплата в размере 10 000 рублей за каждого наставляющегося молодого специалиста. Наставником считается лицо, закрепленное за молодым специалистом для их профессионального становления и приобретения необходимого опыта. Данная мера поддержки мотивирует работодателей принимать молодых специалистов на работу для получения ими опыта.

Однако данный закон имеет и множество недостатков. Самым значимым из них является то, что закон охватывает только бюджетную сферу деятельности и никак не касается частных организаций. Из-за этого закон охватывает малое количество граждан, так как рабочих мест в бюджетной сфере зачастую не так много. Важно, чтобы в подобных законах учитывались и мотивирующие меры поддержки частных организаций, которые принимают к себе на работу молодых специалистов. К примеру, для организации, штат которой более чем на 50% состоит из молодых специалистов разработать и применять льготные ставки налога на прибыль. Данная мера поддержки, должным образом замотивирует частные коммерческие организации принимать при поступлении на работу молодых специалистов, так как многие организации в современных реалиях остаются недовольны действующими ставками налога. Аналогично можно поступить и со страховыми взносами, которые так же имеют немаловажное значение для бизнеса.

Проблема с определением правового статуса молодого специалиста в Российской Федерации требует решения со стороны федеральной законодательной власти путем принятия единого закона, который будет действовать на территории всей страны. Это исключит несистемность обеспечения государственных гарантий молодым специалистам. При этом важно предусмотреть единые меры поддержки не только молодым специалистам, но и работодателям как бюджетной, так и частной сферы для мотивирования принятия на работу молодых людей. Государству важно создать условия занятости для молодых людей,

используя экономические стимулы, налоговые льготы, квоты на соответствующих предприятиях, и контролировать исполнение принятых мер.

Список литературы

1. Рыбакова А.А. Проблемы трудоустройства молодых специалистов в России / А.А. Рыбакова, Е.А. Лясковская // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://web.snauka.ru/issues/2016/05/67342> (дата обращения: 15.04.2021).

2. Болотова Е.Л. Есть ли правовой статус у молодого специалиста? / Е.Л. Болотова // Народное образование. – 2010. – №2. – С. 133–134.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: офиц. сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc065f088bd92d312b5fae714377b25f557ac44a/

4. Закон Ульяновской области от 02.10.2020 №103-ЗО «О правовом регулировании отдельных вопросов статуса молодых специалистов в Ульяновской области» // КонсультантПлюс: офиц. сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW076&n=55089#08181178345469633/>