

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГАРАНТИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ МОЛОДЕЖИ В БЕЛАРУСИ

В данной статье подвергнут анализу институт гарантий социально-экономических прав молодежи в Республике Беларусь. Сделан вывод о необходимости более полного и комплексного регулирования правового статуса «молодого специалиста» и «молодого рабочего (служащего)».

This article analyzes the institution of guarantees of the socioeconomic rights of youth in the Republic of Belarus. It concludes that more comprehensive and comprehensive regulation of the legal status of “young professionals” and “young workers (employees)” is necessary.

Ключевые слова: социально-экономические права; конституционные гарантии; трудовое законодательство; социальное обеспечение; «молодой специалист»; «молодой рабочий (служащий)».

Key words: socio-economic rights; constitutional guarantees; labor legislation; social security; “young specialist”; “young worker (employee)”.

В соответствии со ст. 1 Конституции Республики Беларусь наша страна провозглашается социальным государством [1], т. е. государством, которое обязывается обеспечить достойный уровень жизни человеку, помогать тем, кто в силу разных обстоятельств не в состоянии обеспечить себя прожиточным минимумом.

Особую поддержку государство оказывает молодежи, что вытекает из положений ст. 32¹ Конституции Республики Беларусь, согласно которой государство способствует духовному, нравственному, интеллектуальному и физическому развитию молодежи, создает необходимые условия для ее свободного и эффективного участия в общественной жизни, реализации потенциала молодежи в интересах всего общества [1].

Указанные конституционные положения нашли свое дальнейшее развитие в нормах Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики» (далее – Закон), в котором определены цели, принципы и основные направления государственной молодежной политики. Под государственной молодежной политикой согласно ст. 1 Закона понимается система социальных, экономических, политических, организационных, правовых и иных мер, направленных на поддержку молодежи и осуществляемых государством в целях социального становления и развития молодежи, наиболее полной реализации ее потенциала в интересах всего общества [2].

Основные направления государственной молодежной политики перечислены в ст. 12 Закона [2]. Ключевым направлением является содействие реализации права молодежи на труд как наиболее достойного способа самоутверждения человека.

Меры по реализации данного направления закреплены в ст. 16 Закона. В частности, к ним относятся следующие:

- возможность осуществлять самостоятельную трудовую деятельность в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- предоставление первого рабочего места и иные гарантии в области содействия занятости в соответствии с законодательством о труде, законодательством о занятости населения;
- возможность включения в коллективные договоры положений о предоставлении молодежи дополнительных гарантий в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и других трудовых и социально-экономических условий в соответствии с законодательством о труде;
- организация временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время, для приобщения ее к общественно полезному труду и получения ею трудовых навыков [2].

В Трудовом кодексе Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (далее – ТК) содержится глава 20 «Особенности регулирования труда молодежи». В ней получили правовое регулирование такие вопросы, как возраст, с которого допускается заключение трудового дого-

вора, права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях, гарантии, предоставляемые несовершеннолетним в трудовой сфере, и т. д. [3].

Анализ норм гл. 20 ТК показывает, что они регулируют, прежде всего, особенности правового статуса работников моложе восемнадцати лет. В то же время согласно ст. 1 Закона молодыми гражданами (молодежью) являются граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Беларусь, в возрасте от четырнадцати до тридцати одного года. Следовательно, особенности правового статуса работников в возрасте от восемнадцати лет до тридцати одного года не получило должного правового регулирования, что представляется определенным правовым пробелом.

В этом плане следует обратить внимание на несколько фрагментарное и неполное закрепление в действующем законодательстве статуса «молодого рабочего (служащего)» и «молодого специалиста».

Так, согласно ч. 5 ст. 28 ТК запрещено устанавливать предварительное испытание при заключении трудового договора для молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование, и молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или научно-ориентированное образование [3].

В силу абзаца 1 ч. 1 ст. 342 ТК лицам, уволенным с военной службы, альтернативной службы, гарантируется сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, а лицам из числа молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) – права на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего) [3].

Следует отметить, что на практике правовой статус молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) в социально-трудовой сфере, как правило, более детально регулируется в локальных правовых актах нанимателя и, прежде всего, в коллективных договорах. Такой подход заслуживает поддержки.

Вместе с тем, следует отметить, что в ст. 364 ТК, в которой перечисляются положения, которые могут содержаться в коллективном договоре организации нет упоминания о предоставлении дополнительных гарантий молодым специалистам, молодым рабочим (служащим).

В связи с этим полагаем необходимым дополнить ст. 364 ТК соответствующим положением о возможности включения в коллективные договоры положений о предоставлении указанным категориям работников дополнительных гарантий в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и других трудовых и социально-экономических условий.

Список использованной литературы

1. **Конституция** Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. : с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.03.2026).

2. **Об основах** государственной молодежной политики : Закон Респ. Беларусь от 7 дек. 2009 г. № 65-З : с изм. и доп. от 11 октября 2004 г. № 36-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.03.2026).

3. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. от 29 июля 2023 г. № 273-З : по состоянию на 1 янв. 2024 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 10.03.2026).