

Научная статья

УДК 340.13

DOI: <https://doi.org/10.29039/2949-1258/2024-4/084-092>

EDN: <https://elibrary.ru/TISLQJ>

Терминологические проблемы в законодательстве о занятости

Плахотина Наталья Андреевна

Луганский государственный университет им. Владимира Даля

Луганск. Россия

Аннотация. Статья посвящена исследованию отдельных технико-юридических и терминологических проблем в российском законодательстве о занятости. Предметом исследования стали правовые нормы отечественного и зарубежного законодательства, регламентирующие различные аспекты занятости. Цель – формирование комплексного и структурированного правового подхода к законодательному определению содержания ключевых юридических терминов в отечественном законодательстве о занятости. Методология включает в себя общенаучные методы – системно-структурный и функциональный подходы; специально юридические методы – сравнительно-правовой, технико-юридический, метод юридической герменевтики. Новизна работы состоит в выявлении пробелов и иных недостатков российского законодательства и в разработке авторских предложений, направленных на совершенствование отечественной нормативно-правовой базы в сфере занятости. Областью применения полученных исследовательских результатов может стать профессиональная правотворческая, правоприменительная и интерпретационная деятельность. Исследовано законодательное определение содержания термина «занятость», проведён сравнительный анализ его содержания в российском законодательстве, законодательстве Республики Беларусь и Донецкой Народной Республики. В ходе исследования разработана авторская формулировка дефинитивной нормы, раскрывающей содержание термина «занятость». Выделены особенности трудоустройственной занятости, предложено законодательно закрепить понятие «трудоустройство» как самостоятельный юридический термин, разработана авторская дефиниция для законодательного определения понятия «трудоустройство». В качестве пробела в российском законодательстве отмечено отсутствие в нём дефинитивной нормы, раскрывающей содержание термина «трудоустройство». К законодательному закреплению предложена авторская формулировка соответствующей дефинитивной нормы. Выявлены недостатки в нормативном определении термина «профилирование» в рамках отечественного законодательства о занятости. Разработаны предложения, направленные на решение выявленных терминологических проблем и повышение эффективности правового регулирования отношений в сфере занятости и трудоустройства отечественными нормами позитивного права.

Ключевые слова: юридическая терминология, юридическая техника, занятость, трудоустройство, трудоустройство, профилирование.

Для цитирования: Плахотина Н.А. Терминологические проблемы в законодательстве о занятости // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета. 2024. Т. 16, № 4. С. 84–92. DOI: <https://doi.org/10.29039/2949-1258/2024-4/084-092>. EDN: <https://elibrary.ru/TISLQJ>

Original article

The terminological problems in the employment legislation

Natal'ya A. Plahotina

Lugansk Vladimir Dahl State University

Lugansk. Russia

© Плахотина Н.А., 2024

Abstract. *The article reveals some techno-legal issues referring to terminology in the Russian employment legislation. The subject of the research is legal norms of the domestic and foreign legislation regulating various aspects of employment. The purpose is to formulate a comprehensive and structural legal approach to the definition of the key legal terms in domestic employment legislation. The methodology used includes general scientific methods, e.g. systemic-structural and functional approaches, as well as specific legal methods, such as legal-comparative and techno-legal ones, and the method of legal hermeneutics. The academic novelty of the work consists in identifying gaps and other shortcomings in the Russian employment legislation and in developing author's proposals aimed at improving the domestic regulatory and legal framework in this field. The legislative definition of the term "employment" is studied, a comparative analysis of its content in Russia's, the Republic of Belarus's and the Donetsk People's Republic's legislations is carried out. The research results can contribute to professional law-making, law enforcement and interpretation activities. Suggesting the absence of a definitional norm for the content of the term "employment" as a gap in Russian legislation, the author proposes her own opinion on this issue. She highlights the features of the legal labor employment, develops the author's legislative definition of the concept of "legal labor employment", and proposes to legislatively enshrine this concept as an independent legal term. For this purpose, the author's formula of the corresponding definitional norm is proposed. Revealing shortcomings in the normative definition of the term "profiling" within the framework of domestic employment legislation, the author suggests the ways to solve the identified terminology problems and increase the effectiveness of legal relations' regulation in the field of employment and job placement by domestic norms of positive law (lex lata).*

Keywords: *legal terminology, legal technology, employment, labor and legal employment, placement, profiling.*

For citation: *Plahotina N.A. The terminological problems in the employment legislation// The Territory of New Opportunities. The Herald of Vladivostok State University. 2024. Vol. 16, № 4. P. 84–92. DOI: <https://doi.org/10.29039/2949-1258/2024-4/084-092>. EDN: <https://elibrary.ru/TISLQJ>*

Введение

Терминология является важным элементом юридической техники. В научной литературе справедливо отмечают, что юридические термины, языковые по сути, являются опорными точками в процессе познания правовых явлений; они непосредственно связаны с регулятивной функцией права, залогом реализации которой является эффективное действие и применение правовых норм [1, с. 183].

Т.Г. Букина обоснованно указывает: «Юридическая терминология считается одной из наиболее значимых отраслевых терминосистем. Терминология права является связующим звеном между различными областями знаний и сферами человеческой деятельности» [2, с. 24].

При формулировке правовых норм очень важно принимать во внимание тот факт, что юридическая терминология не всегда может быть воспринята однозначно всеми адресатами правовой нормы. Поэтому одним из важнейших средств правового регулирования являются дефиниции. Они придают чёткость и однозначность нормативно-правовому инструментарию, чем обуславливают единообразие понимания юридических терминов.

Цель исследования – формирование комплексного и структурированного правового подхода к законодательному определению содержания ключевых юридических терминов в отечественном законодательстве о занятости.

Достижение поставленной цели включает в себя последовательное выполнение следующих задач: проведение сравнительно-правового исследования российского правового подхода к законодательному определению термина «занятость» и соответствующего правового опыта иных законодателей; осуществление системно-структурного и функционального анализа правовой природы и сущностного содержания исследуемой юридической терминологии; определение степени соответствия буквального смысла отдельных отечественных дефинитивных норм правовой при-

роде определяемых ими юридических категорий; определение перспективных направлений дальнейшего развития отечественного законодательства о занятости.

Основная часть

В научной литературе отмечают, что занятость – это понятие, характеризующее состояние человека, который включён в общественно-полезную деятельность [3, с. 218]. Как социально-экономическая категория занятость характеризует деятельность физического лица, связанную с удовлетворением личных и/или общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую ему доход.

В качестве обособленного правового института в отечественной системе права занятость стали выделять в 90-х гг. XX в., когда начался переход страны от плановой экономики к рыночным отношениям. Нормы данного института направлены на регламентацию правоотношений по включению индивида в общественно-экономическую жизнь страны.

В традициях отечественной правовой действительности законодательный акт, посвящённый занятости населения, – Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» [4] – носит комплексный, межотраслевой характер и предусматривает различные виды занятости: предпринимательскую деятельность; занятость на условиях трудового договора; самозанятость; очное обучение в образовательных учреждениях; выполнение работы по гражданско-правовым договорам, прохождение воинской службы и т.п.

Важно отметить, что российское законодательство о занятости соответствует общепризнанным международным стандартам, получившим отражение в актах ООН и иных международно-правовых документах. Однако, к сожалению, действующее законодательство всё ещё содержит некоторые терминологические и технико-юридические проблемы, требующие научно обоснованных механизмов решения.

Для эффективной правовой регламентации различных социально значимых аспектов занятости и трудоустройства ключевое значение имеет законодательное определение термина «занятость», поскольку именно законодательные дефиниции обеспечивают однозначность юридической терминологии и единообразное её понимание субъектами реализации права.

В современной законодательной практике существуют различные определения юридического термина «занятость». Федеральный закон «О занятости в Российской Федерации» содержит следующее: «Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» [4, ст. 2].

Белорусский законодатель определяет занятость следующим образом: «Занятость – деятельность граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, которым предоставлены статус беженца или убежище в Республике Беларусь (далее, если не указано иное, – граждане), связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности), иной доход (далее – заработок)» [5, ст. 1].

В законодательстве Донецкой Народной Республики содержится следующая дефинитивная норма: «Занятость – не запрещённая законодательством деятельность лиц, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей с целью получения дохода (заработной платы) в денежной или иной форме» [6, ст. 1].

Можно заметить, что представленные законодательные определения не являются идентичными. Первая законодательная дефиниция (из российского законодательства) определяет термин «занятость» через словосочетание «деятельность граждан». По моему убеждению, указание на наличие гражданства у субъектов занятости является принципиально неверным.

Согласно Федеральному закону «О гражданстве Российской Федерации»: «гражданство Российской Федерации – устойчивая правовая связь лица с Российской Федерацией, выражающаяся в совокупности их взаимных прав и обязанностей [7, п. 4 ч. 1 ст. 4]. Между тем, согласно ст. 37 Конституции РФ: «Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [8, ст. 37] вне зависимости от гражданства.

Употребление термина «гражданин» существенно сужает содержание юридического термина «занятость», что представляется недопустимым, поскольку в этом случае адресаты правовых норм могут воспринимать сферу официальной занятости уже, чем предполагает законодатель. Такое положение вещей способно оказать негативное влияние на эффективность правового регулирования сферы занятости. Всё это обуславливает целесообразность выработки иного концептуального подхода к определению понятия «занятость» в отечественном законодательстве.

Сложно согласиться с целесообразностью использования в законодательном определении понятия «занятость» таких понятий, как «заработок» и «трудовой доход». В трудовом законодательстве для обозначения дохода физического лица, обусловленного заключением трудового договора в качестве работника, используются понятия «заработная плата» и «заработок» [9]. Термин «заработная плата» используется для обозначения регулярных выплат, причитающихся работнику по условиям трудового договора, а понятие «заработок» применяется для обозначения усреднённых за определённую единицу времени сумм, выплаченных работнику по трудовому договору. Понятие «трудовой доход» в действующем законодательстве не употребляется, следовательно, его нельзя отнести к официальной юридической терминологии. Что же касается лексического значения, то понятие «трудовой доход» можно считать обобщающим для терминов «заработная плата» и «заработок». Таким образом, последовательное употребление в законодательной дефиниции понятий «заработок» и «трудовой доход» является тавтологией.

По всей видимости, отечественный законодатель хотел отобразить в дефинитивной норме, определяющей понятие «занятость», тот факт, что занятость может приносить доход, не связанный со вступлением в трудовое правоотношение на основании трудового договора: стипендия, пособие по рождению ребёнка, оплата выполненных работ по договору подряда и т.п. В действующей системе права, в частности в гражданском законодательстве, для обобщённого обозначения различного рода материальных ценностей или денежных средств, полученных в результате определённой деятельности, широко используется устоявшееся понятие «доход» [10]. Считаю, что данный подход следует использовать и при законодательном определении понятия «занятость».

Признавая целесообразность законодательного акцента на том факте, что наиболее распространённым видом легального дохода выступает доход, опосредованный трудовым договором, считаю важным учесть, что понятие «заработок» фактически является производным от понятия «заработная плата». Заработок высчитывается на определённую единицу времени, исходя из получаемой работником на регулярной основе заработной платы. На основании этого представляется наиболее рациональным при законодательном определении понятия «занятость» оперировать первичным понятием – «заработная плата», а не его производным – «заработок».

Во втором из представленных ранее определений термина «занятость» (сформулированном белорусским законодателем) – лица, через деятельность которых определяется исследуемый юридический термин, не ограничиваются понятием «гражданин»: наряду с гражданами здесь упоминаются иностранные граждане и лица без гражданства. Однако можно заметить, что упоминание всех возможных статусов физического лица на территории государства существенно загромождает законодательную дефиницию, что может негативно сказываться на уяснении содержания юридического термина адресатами правовых норм.

Более рациональным в части текстуального объёма выглядит определение, сформулированное в Законе ДНР «О занятости населения», где для обозначения субъектов занятости используется понятие «лица». Вместе с тем указанный подход нуждается в доработке. Согласно гражданскому законодательству понятие «лица» включает в себя два аспекта: физические лица и юридические лица [10, подразд. 2]. В законодательстве о занятости субъектами занятости, а также адресатами определённых гарантий трудоустройства выступают только физические лица. Деятельность юридических лиц, не запрещённая законом и приносящая прибыль, относится к понятию «хозяйственная деятельность», а не к занятости. Таким образом, донецкий законодатель при нормативном определении понятия «занятость» необоснованно расширяет его содержание, не указывая на определяющий признак «физическое» лицо.

С учётом представленных аргументов оптимальным для нормативного закрепления в отечественном законодательстве будет определение занятости в следующей редакции: «Занятость – это не запрещённая законодательством деятельность физических лиц, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, с целью получения дохода (заработной платы) в денежной или иной форме».

Предложенная дефиниция позволит обеспечить чёткое уяснение содержания юридического термина «занятость», что будет способствовать более полному достижению основных целей правового регулирования.

Современные учёные выделяют следующие признаки занятости [11, с. 10, 11]:

– волевой характер – это осознанная, целенаправленная деятельность физических лиц (не только граждан, поскольку заниматься определённой деятельностью на территории страны могут и иностранные граждане, и лица без гражданства); в этой деятельности, а также в осознанном стремлении физического лица к осуществлению этой деятельности выражается регулятивная динамика отрасли трудового права;

– законность – осуществление такой деятельности должно происходить с соблюдением всех правовых предписаний и не противоречить им; в этом признаке выражается охранительная направленность занятости, поскольку законность как признак занятости предотвращает нарушение прав иных лиц, т.е. выполняет превентивную функцию;

– целесообразность – эта деятельность должна быть востребована обществом (иначе деятельность не сможет приносить доход); в этом признаке выражена хозяйственно-производственная направленность занятости;

– добровольность – любой вид занятости осуществляется без какого бы то ни было принуждения; в этом признаке раскрывается охранительное воздействие в отношении субъекта занятости, не допускается применение принудительного труда в современных условиях;

– прибыльность – целевым назначением занятости является получение определённого материального результата – дохода в денежной или иной форме (однако сам факт наличия дохода является факультативным признаком занятости, поскольку в силу определённых причин доход может временно отсутствовать);

– социально-экономическая значимость – занятость предоставляет лицу возможность легального получения средств к существованию, обеспечивая жизненные потребности его самого и членов его семьи.

Как видно, юридический термин «занятость» представляет собой интегративную институциональную форму отражения целого комплекса функций современного права.

Следует обратить внимание на то, что во всех законодательных дефинициях термина «занятость» наряду с термином «доход» указывается термин «заработная плата» («заработок»), который является отраслевой категорией трудового права. Тем самым законодатель констатирует тот факт, что наиболее распространённым видом занятости на современном этапе является вступление лица в трудовые правоотношения на основании трудового договора.

Вместе с тем термин «занятость» при законодательном его определении целесообразно рассматривать в широком значении – как любую правомерную деятельность физического лица, направленную на получение дохода. Занятость посредством трудоустройства является разновидностью занятости в широком смысле и её можно обозначить юридическим термином «трудоправовая занятость». Поскольку традиционно в нашей правовой системе законодательный акт, регулирующий занятость и трудоустройство, посвящён преимущественно трудоправовой занятости и мерам, содействующим её реализации, предлагаю в отечественном законодательстве о занятости предусмотреть самостоятельный юридический термин «трудоправовая занятость» и закрепить следующую дефиницию: «Трудоправовая занятость – это правомерная деятельность физического лица, опосредованная заключением трудового договора, в которой доходом выступает регулярно выплачиваемая заработная плата (заработок)».

Трудоправовая занятость должна рассматриваться как отдельная правовая категория в юридической терминологии. В отличие от занятости в широком смысле трудоправовая занятость обладает следующими специфическими признаками:

- реализуется в сфере применения наёмного труда;
- носит систематический (долговременный или кратковременный) характер;
- предусматривает отчисление средств в фонды государственного общеобязательного социального страхования (что является источником предоставления социальных гарантий работникам);
- трудовая деятельность лица (работника) организуется работодателем и происходит под его руководством;
- заключению трудового договора предшествуют правоотношения по трудоустройству, регулируемые нормами трудового права.

Совокупность правовых норм, регулирующих отношения по содействию трудоправовой занятости, составляет комплексный межотраслевой институт – институт занятости и трудоустройства.

Л.В. Серегина, рассматривая трудоустройство с позиции социальной защиты ищущих работу граждан, предлагает понимать под ним деятельность государственных органов службы занятости, связанную с оказанием гражданам содействия в получении ими подходящей работы, в том числе предоставлением соответствующих гарантий [12, с. 18, 19]. Целесообразность такой трактовки понятия «трудоустройство» вызывает некоторые сомнения. Процесс трудоустройства органично включает в себя поиск подходящей работы, подготовку к ней и вступление в трудовое правоотношение. В современных условиях указанные действия могут осуществляться лицом, ищущим работу, самостоятельно либо путем обращения за помощью в государственную службу занятости и различные негосударственные организации, осуществляющие посредничество при заключении трудового договора. С учётом этого концепцию определения по-

нения «трудоустройство» через деятельность исключительно государственных органов службы занятости нельзя признать в полной мере обоснованной.

Трудоустройство, по мнению А.В. Ерлинг и Д.Д. Соловьёва, можно понимать как процесс включения граждан в трудовую деятельность, в том числе путём оказания содействия государством и обществом гражданину на период поиска работы. Кроме того, указанные авторы отмечают, что «...трудоустройство – это всегда деятельность. Это деятельность гражданина, ищущего работу (поиск вакансий, подача резюме, обращение в организации, содействующие трудоустройству, прохождение собеседований и пр.). Это деятельность работодателей (проведение собеседований, заключение трудового договора с гражданином и пр.). Это также деятельность органов и организаций, содействующих трудоустройству – государственных и частных (подбор подходящих вакансий, посредничество между работодателем и гражданином, оказание консультационной помощи, меры экономической поддержки безработных и пр.). Таким образом, трудоустройство – деятельность, направленная на привлечение граждан к трудовой деятельности» [13, с. 157]. Данная научная позиция выглядит вполне обоснованно и заслуживает поддержки.

Трудоустройство представляет собой целый комплекс мер, направленных на обеспечение реализации права человека на труд. В отечественном законодательстве о занятости юридический термин «трудоустройство» упоминается многократно. Однако определения данного термина российское законодательство не содержит. На мой взгляд, такой подход не является оправданным, поскольку неопределённость правовых терминов в значительной степени снижает эффективность регулятивного воздействия позитивного права на общественные отношения.

По моему убеждению, чёткое законодательное определение основных юридических терминов очень важно для качественной правовой регламентации занятости в Российской Федерации. Поэтому Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» целесообразно дополнить дефинитивной нормой, раскрывающей содержание юридического термина «трудоустройство» в следующей редакции: «Трудоустройство – это комплекс правовых и организационных мер, направленных на обеспечение реализации права человека на труд и получение дохода».

Относительно новым для российского законодательства о занятости является термин «профилирование». В Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» термин «профилирование» определён как «распределение граждан, ищущих работу, безработных граждан на группы с учётом сферы их предыдущей профессиональной деятельности, опыта работы, социально-демографических и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения» [4, п. 7 ч. 1 ст. 2].

По моему убеждению, данное определение не вполне корректно. Технология профилирования должна использоваться исключительно для оказания помощи в поиске работы, которая соответствует профессиональным качествам потенциальных работников. Но если речь идет о том, что какие-либо социально-демографические характеристики, например пол, возраст, наличие инвалидности и т.п., могут влиять на отнесение лица к одной из групп, которые указывают на степень возможной самореализации личности на рынке труда, то фактически предполагается, что дискриминация на рынке труда по социально-демографическим признакам – это норма жизни. Продолжением данного тезиса могут стать выводы о том, что с проявлениями этой дискриминации нет смысла бороться, а надо только приспособливаться к ним.

Данное положение представляется недопустимым в условиях стремления к максимальной гарантированности прав и свобод человека и гражданина, а также к обес-

печению правового равенства. Распределение безработных граждан и иных лиц, ищущих работу, по профильным группам должно осуществляться с учётом индивидуальных характеристик, которые отражают их потенциал и мотивацию трудоустройства, т.е. критерии профилирования должны носить исключительно профессионально-психологический характер и не учитывать каких-либо дискриминационных социально-демографических признаков.

Принимая во внимание представленные обоснования, целесообразно в отечественном законодательстве закрепить определение термина «профилирование» следующим образом: «Профилирование – это технология идентификации положения лиц, ищущих работу, безработных граждан на рынке труда и выбора наиболее подходящих для них программ по социальной, профессиональной и трудовой реабилитации».

Заключение

Терминологические вопросы имеют важное значение в правовом регулировании занятости. Занятость как разновидность человеческой деятельности представляет собой реализацию целого ряда конституционных прав и свобод: право на объединения [8, ст. 30], право непосредственно участвовать в управлении делами государства и право на доступ к государственной службе [8, ст. 32], право на предпринимательскую и иную экономическую деятельность [8, ст. 34], право на труд [8, ст. 37] и т.п. В связи с этим терминологическая проблематика в законодательстве о занятости является одним из ключевых факторов обеспечения непосредственного действия прав и свобод человека и гражданина.

Внедрение в российское законодательство предложенных дефинитивных норм позволит решить ряд терминологических проблем в законодательстве о занятости и повысить эффективность правового регулирования общественной жизни отечественными нормами позитивного права.

Список источников

1. Воробьева М.Е. Юридическая терминология: системоцентрический и антропоцентрический подходы // Вестник КемГУ. 2013. № 2 (54), Т. 1. С. 183–186.
2. Букина Т.Г. Изучение юридической терминологии на занятиях по русскому языку в Уральском юридическом институте МВД России // Молодёжь и наука. 2023. № 10, ст. 24.
3. Сидельникова А.А. Занятость населения: понятие, типы, роль в обеспечении стабильного экономического развития страны // Образование. Наука. Производство: матер. X Междунар. молодежного форума с междунар. участием. 2018. С. 2189–2192.
4. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации». Москва: Проспект, 2024. 80 с.
5. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»: Закон № 125-3: принят Палатой представителей 4 мая 2006 г.: одобрен Советом Республики 23 мая 2006 г.: послед. ред. // Национальный центр законодательства и правовой информации Республики Беларусь. Документы. URL: <https://etalonline.by/-document/?regnum=N10600125> (дата обращения: 18.08.2024).
6. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения»: Закон № 50-ИНС: принят Народным Советом 29 мая 2015 г.: посл. ред. // Народный Совет Донецкой Народной Республики. Официальный сайт. Реестр законов. URL: <http://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/> (дата обращения: 18.08.2024).
7. Федеральный закон «О гражданстве Российской Федерации». Москва: Проспект, 2024. 48 с.
8. Конституция Российской Федерации. Москва: Эксмо, 2022. 96 с.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации. Москва: ЦЕНТРМАГ, 2024. 440 с.

10. Гражданский кодекс Российской Федерации. Москва: Омега-Л, 2022. 624 с.
11. Трудовое право: учебник в 2 т. Т. 2. Особенная часть / Л.И. Лазор, В.В. Лазор, И.И. Шамшина, Н.А. Плахотина; под общ. ред. профессора Л.И. Лазор. Луганск: Ноулидж, 2019. 496 с.
12. Серегина Л.В. Социально-правовые гарантии гражданам, ищущим работу: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Серегина Лариса Владимировна. Москва, 2012. 28 с.
13. Ерлинг А.В., Соловьев Д.Д. Понятие трудоустройства и отношений по трудоустройству // *Modern Science*. 2020. № 2-1. С. 157–160.

References

1. Vorobyova M.E. Legal terminology: systemocentric and anthropocentric approaches. *Bulletin of KemSU*. 2013; 2 ((54) 1): 183–186.
2. Bukina T.G. Study of legal terminology in English classes at the Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Youth and Science*. 2023; 10 (24).
3. Sidelnikova A.A. Employment of the population: concept, types, role in ensuring stable economic development of the country. *Education. Science. Production. Proceedings of the X International Youth Forum with international participation*. 2018; 2189–2192.
4. Federal Law «On Employment of the Population in the Russian Federation». Moscow: Prospect; 2024. 80 p.
5. Law of the Belarus Republic «On the Destruction of the Population of the Republic of Belarus»: Law No. 125-3: Adopted by the House of Representatives on May 4, 2006: approved by the Council of the Republic of Belarus on May 23, 2006: last ed. *National Center of Legislation and Right of Information of the Republic of Belarus. Documents*. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=H10600125> (accessed date: 08.18.2024).
6. Law of the Donetsk People's Republic «On the Disappearance of the Population»: Law No. 50-INS: adopted by the People's Council on May 29, 2015: last ed. People's Council of the Donetsk People's Republic. Official website. Register of Nature. URL: <http://dnrsovet.su/zakon-donetskoy-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/> (accessed date: 18.08.2024).
7. Federal Law «On Citizenship of the Russian Federation». Moscow: Prospect; 2024. 48 p.
8. Constitution of the Russian Federation. Moscow: Eksmo; 2022. 96 p.
9. Labor Code of the Russian Federation. Moscow: TSENTRMAG; 2024. 440 p.
10. Civil Code of the Russian Federation. Moscow: Omega-L; 2022. 624 p.
11. Labor Law: textbook in 2 volumes. Vol. 2. Special Part / L.I. Lazor, V.V. Lazor, I.I. Shamshina, N.A. Plakhotina; General editorship of Professor L.I. Lazor. Lugansk: Knowledge; 2019. 496 p.
12. Seragina L.V. Social and legal guarantees for citizens seeking work: author's abstract. dis. ... candidate of legal sciences: 12.00.05 / Seragina Larisa Vladimirovna. Moscow; 2012. 28 p.
13. Erling A.V., Soloviev D.D. The concept of employment and employment relations. *Modern science*. 2020; (2-1): 157–160.

Информация об авторе:

Плахотина Наталья Андреевна, д-р юрид. наук, профессор каф. государственно-правовых дисциплин, профессор, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск, snu.jur@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.29039/2949-1258/2024-4/084-092>

EDN: <https://elibrary.ru/TISLQJ>

Дата поступления:
13.08.2024

Одобрена после рецензирования:
21.08.2024

Принята к публикации:
15.10.2024