

EDN: VEJDMG
УДК 349.2

**TO THE ISSUE OF YOUTH LABOR FORCE QUOTAS
IN THE INTRODUCTION OF PLATFORM EMPLOYMENT**

Anna Yu. Rozhkova*

Pskov State University, Pskov, Russian Federation

Received 11.03.2024, accepted 27.03.2024

Abstract. The focus of the research is the platform employment of young people in achieving social effect in compliance with the procedure for ensuring labor rights related to employment at the conclusion of the labor contract, receiving wages and social guarantees. The social effect is associated with legal culture and legal consciousness, harmonization of labor law norms of legal systems by virtue of access to external labor markets and increased labor mobility in interactive form - caused by the attempt to institutionalize the phenomenon of "digitalization", establishing its continuity in relation to the institutions of law. The purpose of the research is the order of remote labor quotas, the observance of labor rights of young workers of platform employment.

The research applies scientific-methodological, theoretical-legal, retrospective, dialectical approach where etymological, formal-logical and formal-legal methods, method of interpretation of definitions and interpretation of properties of phenomena, method of legal review and legal analysis of norms, problematics, analysis of authors' positions and generalisation of scientific-theoretical results were used. In the course of scientific-theoretical research the elements of goal-setting are established and disclosed, the conceptual apparatus is detailed, the scientific development of the topic is revealed, the scientific-methodological and dialectical approach is applied in revealing the relevance, problems, author's views of legal understanding of definitions and phenomena, analysis of law enforcement of the order of respecting the labor rights of youth in employment, including at the regional level.

Proposals are given to remove social tension on the young people labour market on the example of the Pskov region, which could be of practical and law-enforcement importance in conditions of the autonomy of the subject of the Russian Federation to establish the labour law with regard to the socio-economic specialization in achieving the social impact at the regional level.

Keywords: remote labor quota, social impact, digitalization, labour rights, young worker, employment.

Citation: Rozhkova, A. Yu. (2024). To the issue of youth labor force quotas in the introduction of platform employment. In: Trade, service, food industry. Vol. 4(1). Pp. 59–74. EDN: VEJDMG



**К ВОПРОСУ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ТРУДА МОЛОДЕЖИ
ПРИ ВНЕДРЕНИИ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Анна Юрьевна Рожкова*

Псковский государственный университет, Псков, Российская Федерация

© Siberian Federal University. All rights reserved

*Corresponding author E-mail address: annroz80@yandex.ru

ORCID ID: 0000-0002-0321-6603

Аннотация. Предметом исследования является платформенная занятость молодежи и достижение социального эффекта при соблюдении порядка обеспечения трудовых прав, связанных с трудоустройством при заключении трудового договора, получением заработной платы и социальных гарантий. Социальный эффект сопряжен с правовой культурой и правосознанием, гармонизацией норм трудового права правовых систем (в силу выхода на внешние рынки труда) и повышением трудовой мобильности в интерактивной форме, что обусловлено попыткой институционализации явления «цифровизации», а также установлением ее преемственности относительно институтов права. Целью исследования стал порядок квотирования удаленного труда, соблюдения трудовых прав молодых работников при платформенной занятости.

Для достижения указанной цели применены научно-методологический, теоретико-правовой, ретроспективный, диалектический подходы, где использованы этимологический, формально-логический и формально-юридический методы, методы толкования дефиниций и интерпретации свойств явлений, правового обзора и правового анализа норм, включая анализ авторских позиций и обобщение научно-теоретических результатов. В ходе научно-теоретического исследования установлены и раскрыты элементы целеполагания, уточнен понятийный аппарат, раскрыта научная разработанность темы, применен научно-методологический и диалектический подход в выявлении актуальности, проблем, авторских взглядов, правопонимания дефиниций и явлений, анализа правоприменения цифровизации порядка соблюдения трудовых прав молодежи при трудоустройстве, в том числе на региональном уровне.

По снятию социальной напряженности рынка труда молодежи на примере Псковской области даны предложения, которые могут носить практическую и правоприменительную значимость в условиях автономности субъекта РФ устанавливать трудовой правопорядок с учетом социально-экономической специализации в достижении социального эффекта на региональном уровне.

Ключевые слова: квота удаленного труда, социальный эффект, цифровизация, трудовые права, молодой работник, трудоустройство.

Цитирование: Рожкова, А. Ю. К вопросу о квотировании рабочих мест труда молодежи при внедрении платформенной занятости / А. Ю. Рожкова // Торговля, сервис, индустрия питания. – 2024. – № 4(1). – С. 59–74. – EDN: VEJDMG



Введение. Если вести речь о научной разработанности явления *социального эффекта права в условиях цифровизации*, связанного с правовым мышлением и правосознанием, то таким вопросам посвящена, в частности, работа Н. Суховой и Ю. Бабиковой [1], где «глобализация правового мышления» сопряжена с «транснационализацией культуры и нравственности», требующей, по мнению авторов, «гармонизации норм путем трансплантации» в целях правоприменения. При этом считаем значимой сохранность границ правовых систем в упреждении правовой экспансии и правовой индифферентности посредством правовой имплементации в целях правовой идентификации. В другой публикации Р. Рувинский [2] выразил мнение, что институт права в условиях глобализации и цифровизации выступает «дихотомией» последней в силу «ограниченности и репрессивности» права. При этом уточним, что ограниченность выражена инерционностью права, где волеизъявление не наступает в момент действия правовой нормы, оно имеет запоздалый характер, поэтому активизируются неформальные институты отношений. Однако уточним, что *институт права как социальный феномен детерминирует цифровизацию*, то есть исключается абсолютизация последней и ее институционализация. Также есть авторская позиция

В. Толстых [3], основанная на установлении социальной природы происхождения института права, которая концептуально *детерминирована эволюцией «цивилизационных» парадигм и доктрин общества*. Процесс при этом не может быть завершен, что объясняет *преемственность и объективность естественного права*, где позитивизм должен служить инструментом последнего, а не детерминировать и приводить к «законодательной инфляции», как это наблюдается на практике правотворчества и правоприменения, не говоря уже о правовой сегрегации субъектов: «одним можно, остальным нельзя».

В свою очередь, В. Лаптев, В. Федин [4] развивают идею социальной природы права, связывая его с активизацией *гражданского общества и правосознания* посредством цифровизации форм правоотношений во всех сферах общественной деятельности, когда последние опосредованы «цифровой прослойкой». О. Степанов, Д. Печегин [5] заключают, что *правовые инструменты* в условиях гармонизации правовых систем посредством цифровых форм должны *превалировать на мировом уровне* в отношении финансовых институтов в рамках регулирования международных «валютных, таможенных и торговых отношений».

Н. Лютовым, С. Головиной [6] представлена практика и проблемы гармонизации правовых норм Евразийского экономического союза (ЕАЭС) в области трудового законодательства как «результат интеграции экономических систем государств». Интерес исследования состоит в компаративистском подходе правовых систем (ЕАЭС и Европейского Союза) на основе опыта по *гармонизации трудовых норм* посредством формирования единой трудовой законодательной основы для всех членов ЕАЭС в целях единого рынка труда, единых профессионально-трудовых стандартов, соблюдения и защиты прав работника. Здесь дополним, что цифровизация может способствовать становлению единых цифровых платформ, реестровой и проактивной моделей правоприменения.

Очевидно, что компаративистский подход позволяет выявить предпосылки гармонизации и глобализации трудового права на уровне ЕАЭС и ЕС, имеющих общие романо-германские корни правовых систем. У ЕС достаточно правовой разработанности норм правоприменения цифровых инструментов и цифровых форм трудовых правоотношений, где распространены такие определения, как «платформенная занятость», «платформенный работодатель», «сетевой работник» и иные.

Материалы и методы. Научно-методологический подход к соблюдению трудовых прав работника выражен применением научных методов исследования.

Ретроспективно оглядываясь на концепцию (Распоряжение Правительства РФ от 06.05.2008 № 632-р)¹, отметим, что на практике есть предпосылки становления единой электронной системы государственных органов как законодателей правопорядка, имеющих интегрированные подведомственные цифровые домицилии (порталы и платформы) в целях взаимодействия и функционирования единой цифровой среды при осуществлении полномочий (действий) в цифровой форме должностными лицами.

Вопросам *природы цифровизации порядка* посвящено достаточно много научных трудов, где, например, присутствует понимание «цифровизации» как эволюционного этапа становления цифрового правопорядка, в том числе трудовых отношений (О. А. Полюшкевич, И. А. Журавлева, Г. В. Дружинин, Н. В. Москвитина [7]). Авторами дано

¹Распоряжение Правительства РФ от 06.05.2008 № 632-р (в ред. Постановления Правительства РФ от 10.03.2009 N 219) «О Концепции формирования в Российской Федерации электронного правительства до 2010 года». СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76942/ (дата обращения: 11.03.2024).

управленческое понимание цифровизации как «метода государственного управления», включающего принятие мер по решению возникших и прежних системных проблем по преодолению регионально-цифрового неравенства и «лоскутности» внедрения цифровых технологий. «Цифровая трансформация» здесь выступает широким понятием, включающим цифровизацию как «новый этап развития» [7]. Однако цифровизации подвергаются административные регламенты по введению электронных реестров и регистров, проактивной модели взаимодействия и порядка обращения в государственные органы контрольно-надзорной деятельности (далее — КНД). В связи с этим *цифровизация порядка* детерминирует характер цифровой трансформации, которая имеет процессный признак по конвертации форм действий.

Относительно правопонимания «самозанятых работников платформы», где очевидна необходимость разделения дефиниций «самозанятых лиц» и «работников» в силу разной право-отраслевой принадлежности, гражданского и трудового соответственно, позиция отражена в исследовании [8] (В. Нэт, Г. Локвуд), связанном с приравниванием прав постоянных работников на дому и работников временно удаленной работы, когда последние применяют платформенное (цифровое) место работы и присутствует необходимость создания условий кибербезопасности и качества рабочего места, а также порядка формирования в цифровой форме трудовых договоров (или дополнительных соглашений) и условий обеспечения социально-трудовых прав в цифровой форме.

Однако данное размышление явно указывает на социальный эффект при гармонизации норм трудового, социального и налогового права, когда самозанятое лицо наравне с работником – это граждане, имеющие те же права на соблюдение порядка социальной защиты, выраженные, например, налоговыми льготами самозанятых, социальным страхованием на добровольной основе, обеспечением места занятости на постоянной основе. Поэтому, возможно, авторы выразили опасения о том, что на практике самозанятое лицо несколько «сегрегировано» (в результате включения его в гражданское правовое поле) от соблюдения порядка социальных прав и занятости, нежели работник. Поэтому процесс цифровизации должен позволить пересмотреть правовое положение самозанятых лиц, выполняющих профессиональную деятельность в цифровых средах.

Известно исследование Н. Лютова, И. Войтковской о таких новых явлениях, как «удаленная работа и профессиональные услуги через онлайн-платформы» [9], где предложено наделять социально-трудовыми правами лиц, осуществляющих профессиональную деятельность. Иными словами, на рынке труда наряду с работниками, самозанятыми лицами предложено закрепить еще *работников удаленного доступа* в целях снятия нарушений конституционных прав физических лиц на труд, связанных с соблюдением и защитой обеспечения занятости и дохода.

Диалектический подход использован автором в исследовании [10] о применении платформ и сервисов (TikTok, Instagram, YouTube) для молодежи («kidfluencers»), где отмечена активность в получении значительных доходов в индустрии развлечений. Однако законодательством США не предусмотрены договорные отношения и защита прав согласно трудовому законодательству, в том числе в силу отсутствия условий качества и безопасности труда. При этом на практике молодежная занятость сопряжена с обучением и получением профессии, что создает риски недостатка формирования базовых знаний и когнитивных компетенций. Дж. Д. Кандидат предложил закрепить *особый статус молодого работника удаленного (платформенного) труда* при правовом регулировании совместно с профессиональным союзом, общественными организациями, чтобы наделять его правами на льготы и высокий уровень кибербезопасности. При этом авторами [11] (Хоанг-Фу Нгуен, Хоай-Нам Ле) отражено,

что работнику свойственны эмоциональные детерминанты измены работе, особенно молодому специалисту в применении цифровых платформенных решений. Еще одно аналитическое исследование посвящено вопросам эффекта качества и удовлетворенности работой [12].

Одним из предметов исследования А. Э. Акульшиной, А. А. Жмыховой, Ю. С. Кухарева стало публично-правовое регулирование дистанционного труда и оплаты труда, где удаленная работа определена как «организация труда» [13] тех же «надомников», «платформенных работников» и «дистанционных работников», обладающих *цифровыми компетенциями*. Данное положение позволяет уточнить субъектный состав трудовых действий молодежи.

Вопросу трудовых прав посвящен обзор тенденций [14] (Е. Н. Лишук, С. Д. Капелюк) относительно проблем трудоустройства выпускников в связи с отсутствием опыта работы и латентной безработицы среди молодежи, где обобщены причины отсутствия синхронизации политики образования и труда и межведомственного взаимодействия государственных органов. Подобная же проблема проанализирована авторами исследования [15], где рассмотрена практика привлечения молодых кадров к временной занятости (вплоть до 2 месяцев), что напоминает *трудоустройственный волонтерат* на безвозмездной основе, который не обеспечивает дохода и воспроизводства работника.

Д. Льюисом [16] раскрыта проблематика о «повторном» *трудоустройстве*, когда человек вернулся на прежнее рабочее место, но под другим руководством или иным территориальным расположением по суду или иному прецеденту, что создает правовые риски нарушений прав работника на труд в силу «возмездия за разоблачение» работодателя. Есть практика, когда незаконно уволенный работник восстановлен по решению суда и, зачастую, в целях лишь получения всех выплат, в том числе и по вине работодателя, но продолжение трудовой деятельности такие работники не планируют и в заявительном порядке увольняются.

Для молодых работников право на доход предусмотрено в целях воспроизводства всех потребностей. Так, В. А. Мальцев [17] анализирует проявление «справедливой» заработной платы, которая толкуется европейской судебной практикой как «право на имущество», где заработная плата является объектом собственности. Однако такое толкование для российского права несколько коллизийное в силу смешения гражданского и трудового, частного и публичного права. Следует уточнить, что *право на трудовой доход* и на *справедливость* должно раскрывать воспроизводство потребностей работника как специфического субъекта трудовой деятельности, связанной с внедрением в производство комплекса от личностных до надпрофессиональных компетенций, а также эквивалента единицы трудового вклада (Q_i) и размера тарифа ставки (P_i): $[Q_i=P_i]$. Поэтому *базовый тариф* ставки заработной платы для молодых работников как одной из трудоспособных групп трудовых ресурсов может быть обеспечен *повышающими коэффициентами* в зависимости от характера и отрасли труда. Подобную позицию находим в исследовании о максимизации дохода на основе следующих критериев: «производительность труда, удовлетворенность работников, корпоративное управление, эффективность организации» [18].

Относительно *административного порядка* соблюдения трудовых прав Х. Хейц [19], А. Хол [20] указывают на проблемы фрагментарности межведомственной координации органов по трудовому правоприменению. Результаты исследований отражают необходимость использования когнитивных компетенций, закрепления безопасности и недискриминации, а также мобильности трудовых ресурсов и доступности к труду, что значимо для молодых работников. Указанная проблема фрагментарности может быть решена посредством унификации порядка применения

единых цифровых платформ с интегрированными сервисами и гармонизации правовых норм по внедрению, применению реестровой и проактивной моделей действий в цифровой форме. Так, согласно позиции С. Тан [21], можно упомянуть о *внутреннем аудите на добровольной основе* работодателя, в том числе посредством платформенных решений электронных реестров, где «аудит служит инструментом публично-правового мониторинга и конструктивного взаимодействия участников частного и государственного сектора по соблюдению трудового правопорядка» [22].

Полученные результаты. Для понимания явления «цифровизация порядка соблюдения трудовых прав», в том числе в рамках контрольно-надзорной деятельности (далее – КНД), отметим свойственные ему черты:

– устанавливает *порядок* осуществления должностных полномочий (действий) в цифровой форме;

– содержит «цифровую трансформацию» как *процесс* превращения традиционных в цифровые формы полномочий должностных лиц посредством информационно-коммуникационных технологий;

– устанавливает *место* совершения цифровых действий в виде «*цифрового домицилия*» конкретной юрисдикции и ведения, где конструируются нормативные акты, осуществляются все виды процедур в отношении актов и осуществляются интерактивно-цифровые формы взаимодействий с государственными (муниципальными) органами и иными лицами;

– достигает *социального эффекта* как конечного результата цифровизации порядка соблюдения законности и защиты трудовых прав.

Напомним *свойства* социального эффекта, связанные с правовыми институтами, как то: правовая культура, правосознание, правопонимание и правоприменение [23], которые активизируют публичный диалог граждан и государства посредством цифровых инструментов в качестве создания безопасных и доступных единых государственных реестров, осуществления порядка обращения и предоставления государственных услуг. При этом возрастает значимость применимости цифровых инструментов реестровой и проактивной модели как *единого механизма* цифровизации правоприменения порядка соблюдения трудовых прав. Здесь обратимся к тезисам Послания Президента РФ Федеральному Собранию, где декларируются следующие положения:

– «чем активнее граждане участвуют в обустройстве своей жизни, чем более они самостоятельны как экономически, так и политически»;

– «необходимо стабильное законодательство и предсказуемые правила», чтобы обеспечить «качество правоприменения», где «государство и общество находятся в одной повестке»².

Один из объектов цифровизации – молодые работники, поэтому законодатель ввел особый порядок соблюдения их трудовых прав, связанных с развитием стратегически значимых новых и профессиональных компетенций, доступностью рабочих мест и трудоустройства в целях снижения социальной напряженности на рынке труда. Нельзя обойти и экономический смысл подобного порядка в силу требования доступности компетенций, позволяющих снизить себестоимость трудовых затрат и обеспечить добавочную стоимость продукции (услуг).

В целом указанные положения дают основу правопонимания дефиниции «цифровизация» как *порядка создания административных и технических регламентов*

²Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 04.12.2014 «Послание Президента РФ Федеральному Собранию». СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171774/ (дата обращения: 10.02.2024).

процессов перехода на цифровые формы действий должностных лиц реестровой и проактивной модели в целях достижения социального эффекта в соблюдении трудовых прав молодых работников.

Так, реестровый подход определяет механизм *сочетания императивных* (ст.ст. 67–75 Закона № 248-ФЗ) и *добровольных*, а также *диспозитивных* видов мероприятий по соблюдению трудовых прав в рамках КНД (самообследование, независимая оценка, мониторинг соответственно), решения которых вносятся затем в единые электронные реестры (ст. 90 Закона № 248-ФЗ). При этом *самообследование* как добровольный вид мероприятий КНД осуществляется в автоматизированном режиме на основе уже проактивной модели на примере онлайн трудовой инспекции.

Остановимся на законодательных особенностях *проактивной* модели цифровых действий субъектов КНД (должностных лиц). Законодатель закрепил подобную модель в рамках таких профилактических мероприятий, как:

- консультирование (п. 2 ст. 50 Закона № 248-ФЗ);
- информирование (п. 2 ст. 46 Закона № 248-ФЗ);
- профилактический визит (п. 1 ст. 52 Закона № 248-ФЗ).

В целом в данном перечне наблюдается частичное закрепление проактивной модели действий в виде видеоконференцсвязи (далее ВКС), не включая автоматизированные системы интерактивной деятельности.

Отдельно закреплён особый правовой режим *мониторинга*, отражающего как добровольность, так и обязательность действий контролируемого лица в форме административных правоотношений с контрольно-надзорными органами (далее КНО) (ст. 96 Закона № 248-ФЗ). Добровольность обусловлена самостоятельным решением контролируемого лица о заключении соглашения, но порядок составления соглашения носит императивный характер на основе административного регламента КНО (п. 6 ст. 96). В рамках подобного соглашения мониторинг регулируется пунктом 13 главы II Постановления Правительства РФ от 16.05.2011 № 373³, связанным с применением порталов и иных интегрированных серверов, осуществлением государственных услуг в цифровой форме в ходе обращений при подаче сведений и документов.

Порядок мониторинга отражает комплексный механизм проактивной и реестровой моделей действий (п. 5 ст. 96 Закона № 248-ФЗ). Однако указанный мониторинг за счет контролируемого лица на практике требует дополнительных правовых норм по установлению переходного периода на цифровые технологические решения, признания особого статуса контролируемого лица и государственного стимулирования в виде освобождения от плановых проверок или обязательственного стимулирования во избежание декларативности норм статьи 96 Закона № 248-ФЗ.

Представляется социально значимым выявить особенности правоприменения по соблюдению *трудовых прав* молодых кадров на рынке труда в части их *трудоустройства* в условиях перехода на «цифровые рельсы» и достижения научно-технологического суверенитета России посредством импортозамещения и расширения внутренних компетенций. При этом процессы перехода носят свойственной российской практике системный характер, требующий разработки правовых норм порядка и стимулирования перехода на цифровые формы, а также применения экспериментальных правовых режимов.

³Постановление Правительства РФ от 16.05.2011 № 373 (ред. от 20.07.2021) «О разработке и утверждении административных регламентов осуществления государственного контроля (надзора) и административных регламентов предоставления государственных услуг». СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_114205/ (дата обращения: 11.02.2024).

Национальный проект «Демография» и федеральная программа «Содействие занятости» служат инструментами преодоления негативных последствий «несанкционированного» экспорта и оттока человеческого капитала в переходных условиях. Интерес составляют положения о соблюдении прав на трудоустройство. В частности, согласно паспорту НЦ «Демография», закреплены целевые показатели относительно развития инфраструктуры в пилотных центрах занятости на 2022 год – 51%, чего в последующие годы не предусмотрено. Значим целевой такой показатель поддержки работодателей, как доля привлечения работников в рамках соглашения о предоставлении субсидий работодателям за счет софинансирования (в пределах 80–83% на период 2022–2024 гг.). При этом могут быть и отдельные категории граждан, и иностранные лица или лица с постоянным местом проживания, и молодые специалисты. В рамках снижения напряженности на рынке труда на 2023 год была запланирована доля занятых лиц, именно работников, – 75%. Остальные положения во многом связаны с созданием условий по формированию и расширению компетенций в рамках образования: обеспечение доступности рабочих мест гражданам, стимулирование производительности труда в целях реализации компетенций в ходе выполнения трудовых действий за оплату. Поэтому значимо применение триады «выпуск специалистов, экспорт и реализация компетенций», когда система подготовки кадров соответствует целям рынка труда в поставке компетенций (внутреннему экспорту) и их реализации в производственных процессах.

В федеральной программе «Содействие занятости» целевые показатели отражают применение единой информационной системы (далее ЕИС «Работа в России»), единого портала оказания государственных услуг (ЕПГУ) для интерактивного обращения, подачи сведений, защиты персональных данных соискателей и работников. Целевые показатели сопряжены с уровнем трудоустройства нарастающим итогом до 71% на период 2021–2024 гг. в результате повышения квалификации и профессиональной переподготовки. При этом не упоминается положение о поддержке работодателей в ходе привлечения работников в целях обеспечения доступности рабочих мест при применении цифровых платформ, в том числе интегрирования сервисов с ЕИС «Работа в России» и ЕПГУ.

На субъектном уровне РФ (на примере Псковской области) объемы применения цифровых решений предусмотрены нарастающим итогом от 1 до 3 ед. изм. (по ОКЕИ) на период 2021–2024 гг., где, однако, плановые объемы финансирования за этот же период снижаются (табл. 1). По приведенным данным видно суммарное снижение в объеме 91 416,58 тыс. руб.), из них 20 000 тыс. руб. – с 2022 по 2024 гг. на момент повышения цифровизации.

Если сравнить с показателями соседнего региона, Новгородской области, то объемы цифровизации нарастающим итогом составляют от 1 до 4 ед. изм. (по ОКЕИ) на период 2021–2024 гг., где максимальный объем (464 829,70) финансовой поддержки приходится на 2021 г. на момент внедрения цифровых ресурсов.

Полученные по Псковской области результаты могут свидетельствовать о снижении государственной нагрузки, вероятно, за счет привлечения хозяйствующих субъектов частного сектора к реализации данного проекта, что должно обусловить последним как добровольным участникам проекта особый (преимущественный) правовой режим по цифровизации порядка соблюдения трудовых прав молодых специалистов.

Таблица 1. Финансовое обеспечение по применению IT-инструментов⁴
Table 1. Financial support to use tools IT

Субъект РФ	Период (годы)						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Новгородская область	-	-	1.0	2.0	3.0	4.0	
Объемы финансирования (тыс. руб.)	230 178,19	256 650,00	464 829,70	20 589,80	16 089,80	20 589,80	
Псковская область	-	-	0.0	1.0	2.0	3.0	
Объемы финансирования (тыс. руб.)	737 499,47	313 702,40	108 015,48	36 598,90	16 598,90	16 598,90	
Всего	2024/2021		2022/2021		2023/2022		2024/2023
	-91 416,58		- 71 416,58		- 20 000		0

Также на региональном уровне правовое регулирование реализации проектов связано с поддержкой работодателей в виде субсидий (п. 1, 3 ст. 22.3 Закона № 1032-1)⁵ относительно профессий, должностей, имеющих спрос на рынке труда региона. Однако по данной норме сложно установить относимость к порядку соблюдения прав молодых специалистов на трудоустройство при обеспечении доступности рабочих мест, так как положения касаются в целом региональной занятости любых категорий работников.

В целях правоприменения порядка по соблюдению трудовых прав молодежи в трудоустройстве комитетом по молодежной политике дано заключение к проекту Закона 275599-8 в реализации региональных программ финансовой поддержки работодателей и мониторинга трудоустройства выпускников⁶.

Находим проект закона № 275599-8 и паспорт о внесении изменений в Закон № 1032-1 «для решения государственных задач» в попытке содействовать занятости на рынке труда. Авторами предложено понимание «занятости населения» (ст. 2), учитывающей не только работников, а именно: в группу «занятых» лиц включены индивидуальные предприниматели, самозанятые, фриланс, исполнители по гражданско-правовым договорам и иные лица. Также предложено закрепить термин «платформенная занятость», которая может быть применима в рамках гражданского законодательства.

Такие предложения проекта закона № 275599-8 вносят неоднозначность толкования и стирают отраслевые признаки трудовых правоотношений, поскольку в порядке соблюдения трудовых прав на трудоустройство социальные гарантии предусмотрены только работникам.

Так, вопросам понимания сетевой и платформенной занятости посвящена статья, где указаны признаки «сетевой занятости», а именно: «работник – поставщик сетевой цифровой профессиональной платформы – работодатель», «сочетание традиционного и

⁴Паспорт Федерального проекта «Содействие занятости» Минтруд России. – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2> (дата обращения: 11.03.2024).

⁵Обзор изменений Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79239/ (дата обращения: 11.03.2024).

⁶Проект Федерального закона № 275599-8. СПС КонсультантПлюс. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=228450#1QLRb6U2YibGd0C6> (дата обращения: 11.03.2024).

дистанционного (удаленного) труда», «режим рабочего времени и отдыха». Предложено понимание платформенной занятости: «как форма гражданско-правовых правоотношений с самозанятыми лицами на основе прямого договора и применения электронной сети (или экосистемы) как места заключения цифрового договора, исполнения профессиональных услуг и уплаты вознаграждения» [24, 25].

Тем не менее, проектом закона 275599-8 предложена политика занятости молодежи (п. 16 пп.5 ст. 14 гл. 4 проекта), предоставление мер финансовой поддержки работодателям, «осуществляющим трудоустройство граждан, относящихся к молодежи» (п. 1 ч. 2 ст. 22 проекта), профессиональная ориентация молодежи (п. 4 ст. 41 гл. 8) и «содействие трудоустройству в свободное от учебы время граждан, обучающихся в образовательных организациях», что сопряжено с трудовым правом порядком.

Применение права на трудоустройство предусматривает полную занятость (или полную ставку) в соответствии с ЕТКС (ст. 143 ТК РФ) и профессиональными стандартами (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ). Предусмотрен трудовой договор не менее МРОТ.

Правоприменительная практика порядка соблюдения трудоустройства молодежи предусматривает автономный региональный подход, в том числе квотирование рабочих мест молодым, где установлен *возрастной ценз, статус* выпускника или соискателя. Так, согласно Распоряжению Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р⁷, установлены критерии отношения лиц к молодому возрасту: «от 14 до 30», а субъектам РФ дано право автономии устанавливать: «до 35 и более лет». (п. 2 разд. I Распоряжения).

В итоге в рамках региональной программы поддержки работодателей в виде частичной компенсации на выплату заработной платы и молодежной занятости по устранению проблемы нетрудоустройства в связи с отсутствием опыта (трудового стажа) допустимо привлечение:

- лиц с 15 лет до 18 лет (ч. 2 ст. 11 Закона № 1032-1)⁸;
- лиц до 30 лет (п. б) п.2 Правил предоставления субсидий)⁹;
- лиц до 35 и более лет.

Так, в Псковской области региональная программа повышения трудовой мобильности (ст. 5 Закона Псковской области от 03.11.2022 № 2303-ОЗ)¹⁰ предусматривает трудоустройство лиц «из других субъектов РФ», привлечение к труду лиц от 14 до 18 лет, от 18 до 25 лет. При этом последний возрастной ценз ниже, чем в Москве (с 21 до 26 лет). Порядок квотирования рабочих мест предусматривает иные возрастные требования к молодым кадрам: от 15 до 18 лет и лиц, достигших 23 лет. Иными словами, возрастной предел минимален, когда основной занятостью таких лиц является обучение в получении профессии, а отвлечение от обучения посредством частичной, временной, неполной, дистанционной трудовой занятости или фриланс

⁷Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/ (дата обращения: 12.03.2024).

⁸Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 28.12.2022). СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 11.03.2024).

⁹Постановление Правительства РФ от 13.03.2021 № 362 (ред. от 12.12.2022) «О государственной поддержке в 2023 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан». СПС КонсультантПлюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_380068/ (дата обращения: 12.03.2024).

¹⁰Закон Псковской области от 03.11.2022 № 2303-ОЗ «Об отдельных вопросах в области содействия занятости населения в Псковской области». Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/6000202211070002> (дата обращения: 12.03.2024).

создает социальную напряженность, связанную с недостаточным освоением и реализацией компетенций, низким уровнем профессионализма (производительности труда) и дохода, не позволяющего воспроизвести трудовой потенциал.

Порядок правоприменения соблюдения трудовых прав в рамках региональной программы указывает на императив статуса в службе занятости зарегистрированных лиц, находящихся в поиске работы, а также установленный возрастной лимит от 18 до 23 лет. Данный лимит не может соответствовать требованиям программы в силу того, что такие лица являются обучающимися, нет необходимости становить их на учет в качестве безработных (соискателей).

Региональная программа трудоустройства в Псковской области решает только проблемы естественной молодежной безработицы, что свидетельствует *о низком уровне социального эффекта в снятии социальной напряженности на региональном рынке труда молодежи*, в том числе связанной со снятием социальной нагрузки за счет трудоспособных лиц. Сохраняются условия оттока молодых специалистов в иные субъекты РФ, а также рост дефицита профессиональных компетенций, в том числе в силу отсутствия такого института, как наставничество на рабочих местах, позволяющего восполнить пробелы знаний и недостаток компетенций.

Обсуждение. Раскрыта научная разработанность свойств социального эффекта права в условиях цифровизации порядка: в достижении преемственности и детерминанты естественного права, где позитивизм является правовым инструментом; в развитии гражданского общества и правосознания; в гармонизации правовых норм цифровизации с применением комплексов реестровой и проактивной моделей.

Представлена методология относительно:

– предпосылок и происхождения цифровизации порядка соблюдения трудовых прав, где цифровизация детерминирует характер цифровой трансформации должностных и иных действий;

– правопонимания работников платформы, работников удаленного доступа среди молодежи как доминирующих инфлюенсеров цифровых решений;

– правового положения молодых работников удаленного труда с применением цифровых платформ в отношении прав молодежи на трудоустройство на постоянной основе, на трудовой доход, льготы при налогообложении и высокий уровень кибербезопасности;

– справедливого дохода молодых работников, раскрывающего воспроизводство всех потребностей плюс эквивалент единицы трудового вклада и размера тарифа ставки заработной платы, где применим повышающий коэффициент к базовой ставке (окладу);

– цифровизации административного порядка межведомственного взаимодействия в целях трудоустройства, мобильности трудовых ресурсов и доступности к труду молодежи;

– унификации порядка применения единых цифровых платформ с интегрированными сервисами и гармонизации правовых норм по внедрению, применению реестровой и проактивной моделей осуществления действий в цифровой форме, в том числе в ходе публично-правового мониторинга (трудовой инспекцией), добровольного внутреннего аудита работодателя.

Кроме того, дано уточнение правопонимания дефиниции «цифровизация», где значим комплексный механизм применения реестровой и проактивной модели (добровольного мониторинга, самообследования работодателя) в целях достижения социального эффекта в соблюдении трудовых прав молодых работников.

Анализ правоприменения в российской практике по соблюдению порядка обеспечения прав на трудоустройство молодежи выявил необходимость применить триаду «выпуск специалистов, экспорт и реализация компетенций».

Обзор федеральной программы «Содействие занятости» позволил установить отсутствие положения о поддержке работодателей в ходе привлечения работников в целях обеспечения доступности рабочих мест при применении цифровых платформ, в том числе интегрирования сервисов с ЕИС «Работа в России» и ЕПГУ.

Обзор региональных правовых норм регулирования и анализа правоприменения по соблюдению порядка обеспечения прав на трудоустройство молодежи (на примере Псковской области) позволил выявить преимущества и недостатки:

- неоднозначность толкования дефиниций «занятости населения», «платформенная занятость» согласно проекту закона № 275599-8;

- право работодателей получить субсидии в рамках региональной программы по привлечению молодого работника на полную занятость и МРОТ;

- квотирование рабочих мест для молодежи, установление возрастного ценза, статус выпускника (соискателя). Возрастной предел минимален от 18 до 23 лет по сравнению с нормативными показателями («от 14 до 30» и «до 35 и более лет»). При этом статус соискателя не актуален для такой возрастной группы (18-23) в силу их занятости в получении образования и профессии;

- гарантии МРОТ, где в соответствии с ЕТКС и профессиональными стандартами заработная плата молодого специалиста не позволит ему воспроизвести трудовые затраты, быть платежеспособным и удовлетворить потребности согласно пирамиде Маслоу, в том числе обеспечить семью.

Таким образом, на примере Псковской области установлен низкий уровень социального эффекта в снятии социальной напряженности на региональном рынке труда молодежи.

В заключение (в целях повышения социального эффекта наряду с действием мероприятий в период 2021 – 2024 гг.) предложено:

- предусмотреть в региональной программе субсидирования работодателей ИТ-отрасли, а также работодателей по переходу на ИТ-занятость работников удаленного труда с применением платформ, в том числе добровольного мониторинга в рамках КНД;

- применить цифровые инструменты комплексного механизма реестровой и проактивной моделей в рамках КНД в отношении добровольного мониторинга и внутреннего аудита работодателем; а также активизации порядка обращений молодежи в государственные органы, в том числе трудовой инспекции посредством онлайн-платформы по вопросам трудоустройства, включая профилактику и снятие административной нагрузки КНД;

- применить отраслевой подход с учетом спроса на профессии в регионе, где предусмотреть повышенные целевые показатели квотирования рабочих мест, в том числе удаленного доступа молодежи как доминирующей группы онлайн-инфлюенсеров;

- увеличить возрастной предел, когда привлечение молодых специалистов до 30 и более 35 лет позволит преодолеть дефицит компетенций на рабочих местах в силу наличия профессионального опыта и наставничества;

- повысить оплату труда за счет повышающего коэффициента к окладу для выпускников в переходный период трудоустройства (на 3 года) или предоставить налоговую льготу по НДФЛ в виде сниженного процента (10 %) или налоговых каникул на 3 года.

Подобные предложения связаны с пересмотром нормативных положений, в том числе указанных в статье на региональном уровне, что требует пересмотра правовых норм на федеральном уровне.

Библиографический список

1. Sukhova, N. Challenges of and Responses to Various Legal Mechanisms for the Harmonization of Civil Procedure in Eurasia [Text] / N. Sukhova, I. Babikova // *Russian Law Journal*. – 2020. – Vol. VIII, Is. 3. – Pp. 141–161. DOI: 10.17589/2309-8678-2020-8-3-141-161.
2. Rouvinsky, R. Law in the Age of the 4th Industrial Revolution: Between the Impersonal Technology and Shadow Orders [Text] / R. Rouvinsky // *Russian Law Journal*. – 2021. – Vol. IX, Is. 1. – Pp. 4–33. DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-4-33.
3. Tolstykh, V. Cultural Foundations and Mythological Nature of Human Rights [Text] / V. Tolstykh // *Russian Law Journal*. – 2020. – Vol. VIII, Is. 2. – Pp. 104–119. DOI: 10.17589/2309-8678-2020-8-2-104-119.
4. Laptev, V. Legal Awa Reness in a Digital Society [Text] / V. Laptev, V. Fedin // *Russian Law Journal*. – 2020. – Vol. VIII, Is. 1. – Pp. 138–157. DOI: 10.17589/2309-8678-2020-8-1-138-157.
5. Stepanov, O. Legal View on the Introduction of New Technologies [Text] / O. Stepanov, D. Pechegin // *Russian Law Journal*. – 2018. – Vol. VI, Is. 3. – Pp. 149–171. DOI: 10.17589/2309-8678-2018-6-3-149-171.
6. Lyutov N. Development of Labor Law in the Eu and Eaeu: How Comparable? [Text] / N. Lyutov, S. Golovina // *Russian Law Journal*. – 2018. – Vol. VI, Is. 2. – Pp. 93–117. DOI: 10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117.
7. Основы цифровизации государственного и муниципального управления [Текст] / О. А. Полюшкевич, И. А. Журавлева, Г. В. Дружинин, Н. В. Москвитина. – Иркутск : Издательство ИГУ, 2020. – 163 с.
8. Nath, V. Implications of the UK Equality Law for tele-homeworking: COVID-19 and beyond [Electronic resource] / V. Nath, G. Lockwood // *International Journal of Law and Management*. – URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-07-2021-0183/full/html> (Date of access: 19.03.2023).
9. Lyutov, N. Remote WoRk and Platform WoRk: The Prospects For Legal Regulation In Russia [Text] / N. Lyutov, I. Voitkovska // *Russian Law Journal*. – 2021. – Vol. IX, Is. 1. – Pp. 81–113. DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113.
10. Candidate, J. D. All Work and no Play Can Make a Kid a Millionaire: Child Labor Laws and the Role of the Dol to Protect Minors in the Growing Industry of Social Media Employment [Text] / J. D. Candidate // *Administrative Law Review*. – 2022. – Pp. 160–182.
11. Nguyen, H.-P. Determinants of Job-Hopping Behavior: The Case of Information Technology Sector [Electronic resource] / H.-P. Nguyen, H.-N. Le // *International Journal of Law and Management*. – URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-06-2020-0178/full/html> (Date of access: 19.03.2023).
12. Pio, R. J. The Mediation Effect of Quality of Worklife and Job Satisfaction in the Relationship between Spiritual Leadership to Employee Performance [Electronic resource] / R. J. Pio // *International Journal of Law and Management*. – URL: <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1754-243X/vol/64/iss/1> (Date of access: 19.03.2023).
13. Акульшина, А. Э. Дистанционный труд: его юридические особенности и организация оплаты труда [Текст] / А. Э. Акульшина, А. А. Жмыхова, Ю. С. Кухарев //

Труд и социальные отношения. – 2022. – Т. 33, № 6. – С. 152–161. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-152-161.

14. Лищук, Е. Н. Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда: ключевые тенденции [Текст] / Е. Н. Лищук, С. Д. Капелюк // Russian Journal of Labor Economics. – 2019. – № 3. – С. 1079–1092.

15. Middlemiss, S. The Legal Rights of Workers and Volunteers at the Edinburgh Festival Fringe [Electronic resource] / S. Middlemiss // International Journal of Law and Management URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-03-2020-0082/full/html> (Date of access: 19.03.2023).

16. Lewis, D. Retaliation for Whistleblowing: Some Case Studies on the Experience of Re-Employment/Redeployment [Electronic resource] / D. Lewis // International Journal of Law and Management. – URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-10-2021-0244/full/html> (Date of access: 19.03.2023).

17. Мальцев, В. А. Прецедентные решения Европейского суда по правам человека по защите права на справедливую заработную плату [Текст] / В. А. Мальцев // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32, № 1. – С. 146–159. DOI: 10.20410/2073-7815-2021-32-1-146-159.

18. Al-Tawil, T. N. Labour-friendly Practices and Value Maximization: a SEM approach [Electronic resource] / T. N. Al-Tawil, V. P. Gantasala, H. Younies // International Journal of Law and Management. – URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-12-2020-0320/full/html> (Date of access: 19.03.2023).

19. Hafiz, H. Interagency Coordination on Labor Regulation [Text] / H. Hafiz // Administrative Law Review. – 2021. – Pp. 199–258.

20. Hall, A. Worker Representation in the Regulation of Occupational Health: Explaining the Shift to Knowledge Activism [Text] / A. Hall // Social & Legal Studies. – 2022. – Vol. 32(2). – Pp. 273–293. DOI: 10.1177/09646639221099361.

21. Tan, C. Audit as Accountability: Technical Authority and Expertise in the Governance of Private Financing for Development [Text] / C. Tan // Social & Legal Studies. – 2021. – Vol. 31(1). – Pp. 3–26. DOI: 10.1177/0964663921992100.

22. Ордина, О. Н. Государственная служба России как социальный институт публичноправового регулирования [Текст] / О. Н. Ордина // Труд и социальные отношения. – 2020. – № 1. – С. 171–178.

23. Люлюкин, В. В. Подходы понимания социального эффекта правовых институтов [Текст] / В. В. Люлюкин // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – Т. 15, № 11. – С. 140–152. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.120.11.140-152.

24. Рожкова, А. Ю. Сетевая и платформенная занятость труда: права работников [Текст] / А. Ю. Рожкова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2022. – № 6. – С. 138–146. DOI: 10.52452/19931778_2022_6_138.

25. Рожкова, А. Ю. Особенности дистанционного труда: сетевая и платформенная занятость [Текст] / А. Ю. Рожкова // Юридический вестник ДГУ. – 2022. – Т. 42, № 2. – С. 112–120.

References

1. Sukhova, N., Babikova, I. (2020). Challenges of and Responses to Various Legal Mechanisms for the Harmonization of Civil Procedure in Eurasia. Russian Law Journal, VIII(3), 141–161. DOI: 10.17589/2309-8678-2020-8-3-141-161.

2. Rouvinsky, R. (2021). Law in the Age of the 4th Industrial Revolution: Between the Impersonal Technology and Shadow Orders. *Russian Law Journal*, IX(1), 4–33. DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-4-33.
3. Tolstykh, V. (2020). Cultural Foundations and Mythological Nature of Human Rights. *Russian Law Journal*, VIII(2), 104–119. DOI: 10.17589/2309-8678-2020-8-2-104-119.
4. Laptev, V., Fedin, V. (2020). Legal Awareness in a Digital Society. *Russian Law Journal*, VIII(1), 138–157. DOI: 10.17589/2309-8678-2020-8-1-138-157.
5. Stepanov, O., Pechegin, D. (2018). Legal View on the Introduction of New Technologies. *Russian Law Journal*, VI(3), 149–171. DOI: 10.17589/2309-8678-2018-6-3-149-171.
6. Lyutov, N., Golovina, S. (2018). Development of Labor Law in the EU and EAEU: How Comparable? *Russian Law Journal*, VI(2), 93–117. DOI: 10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117.
7. Polyushkevich, O. A., Zhuravleva, I. A., Druzhinin, G. V., Moskvitina, N. V. (2020). Fundamentals of digitalization of state and municipal governance. Irkutsk : Publishing House of Irkutsk State University, 163.
8. Nath, V., Lockwood, G. Implications of the UK Equality Law for telehomeworking: COVID-19 and beyond. *International Journal of Law and Management*. [Electronic source] URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-07-2021-0183/full/html> (Date of access: 19.03.2023).
9. Lyutov, N., Voitkovska, I. (2021). Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia. *Russian Law Journal*, IX(1), 81–113. DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113.
10. Candidate, J. D. (2022). All Work and no Play Can Make a Kid a Millionaire: Child Labor Laws and the Role of the DoL to Protect Minors in the Growing Industry of Social Media Employment. *Administrative Law Review*, 160–182.
11. Nguyen, H.-P., Le, H.-N. Determinants of Job-Hopping Behavior: The Case of Information Technology Sector. *International Journal of Law and Management*. [Electronic source] URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-06-2020-0178/full/html> (Date of access: 19.03.2023).
12. Pio, R. J. The Mediation Effect of Quality of Worklife and Job Satisfaction in the Relationship between Spiritual Leadership to Employee Performance. *International Journal of Law and Management*. [Electronic source] URL: <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1754-243X/vol/64/iss/1> (Date of access: 19.03.2023).
13. Akulshina, A. E., Zhmykhova, A. A., Kukharev, Yu. C. (2022). Distant labor: its legal features and organization of labor remuneration. *Labor and Social Relations*, 33(6), 152–161. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-152-161.
14. Lyschuk, E. N., Kapeliuk, S. D. (2019). Employment of young specialists in the Russian labor market: key trends. *Russian Journal of Labor Economics*, 3, 1079–1092.
15. Middlemiss, S. The Legal Rights of Workers and Volunteers at the Edinburgh Festival Fringe. // *International Journal of Law and Management*. [Electronic source] URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-03-2020-0082/full/html> (Date of access: 19.03.2023).
16. Lewis, D. Retaliation for Whistleblowing: Some Case Studies on the Experience of Re-Employment/Redeployment. *International Journal of Law and Management*. [Electronic source] URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-10-2021-0244/full/html> (Date of access: 19.03.2023).

17. Maltsev, V. A. (2021). Precedent decisions of the European Court of Human Rights on the protection of the right to fair wages. *Labor and social relations*, 32(1), 146–159. DOI: 10.20410/2073-7815-2021-32-1-146-159.

18. Al-Tawil, T. N., Gantasala, V. Pr., Younies, H. Labour-friendly Practices and Value Maximization: a SEM approach. *International Journal of Law and Management*. [Electronic source] URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-12-2020-0320/full/html> (Date of access: 19.03.2023).

19. Hafiz, H. (2021). Interagency Coordination on Labor Regulation. *Administrative Law Review*, 199–258.

20. Hall, A. (2022). Worker Representation in the Regulation of Occupational Health: Explaining the Shift to Knowledge Activism. *Social & Legal Studies*, 32(2), 273–293. DOI: 10.1177/09646639221099361.

21. Tan, C. (2021). Audit as Accountability: Technical Authority and Expertise in the Governance of Private Financing for Development, 31(1), 3–26. DOI: 10.1177/0964663921992100.

22. Ordina, O. N. (2020). Public service of Russia as a social institute of public-law regulation. *Labor and Social Relations*, 1, 171–178.

23. Lyulyukin, V. V. (2020). Approaches to understanding the social effect of legal institutions. *Actual problems of Russian law*, 15(11), 140–152. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.120.11.140-152.

24. Rozhkova, A. Yu. (2022). Network and platform labor employment: workers' rights. *Bulletin of N. I. Lobachevsky Nizhny Novgorod University*, 6, 138–146. DOI: 10.52452/19931778_2022_6_138.

25. Rozhkova, A. Yu. (2022). Features of remote labor: network and platform employment. *Legal Bulletin of Dagestan State University*, 42(2), 112–120.