

Научная статья

УДК 331.5

doi: 10.17223/22253513/56/11

Региональные рынки труда и их правовое регулирование

Светлана Михайловна Миронова¹,
Дмитрий Владимирович Кожемякин²

¹ Волгоградский институт управления – филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Волгоград,
Россия, smironova2019@yandex.ru

² Национальный исследовательский Томский государственный университет,
Томск, Россия, i@dv-k.ru

Аннотация. Проведенный анализ правового регулирования региональных рынков труда с учетом таких факторов, как поддержка различных групп населения на рынке труда, а также развития дистанционной и платформенной занятости, позволил прийти к ряду выводов относительно влияния на развитие региональных рынков труда регионального нормативно-правового регулирования. Обосновано выделение ряда критериев, на основании которых лица, занятые на рынке труда, получают меры поддержки при трудоустройстве и в процессе занятости; определены виды используемых мер поддержки. Обоснована необходимость учета развития платформенной занятости в регионах в стратегических документах и нормативно-правовых актах, регулирующих региональные рынки труда.

Ключевые слова: занятость, рынок труда, региональный рынок труда, регуляторные изменения, трудовые отношения, платформенная занятость, дистанционная занятость, самозанятые, предпенсионеры, семьи с детьми, поддержка населения на рынке труда

Источник финансирования: исследование проведено в рамках проекта № 24-28-20066 «Состояние рынка труда Волгоградской области: поведенческие траектории с учетом дистанционной и платформенной занятости» при финансовой поддержке Российского научного фонда и Администрации Волгоградской области.

Для цитирования: Миронова С.М., Кожемякин Д.В. Региональные рынки труда и их правовое регулирование // Вестник Томского государственного университета. Право. 2025. № 56. С. 128–141. doi: 10.17223/22253513/56/11

Original article

doi: 10.17223/22253513/56/11

Regional labor markets and their legal regulation

Svetlana M. Mironova¹, Dmitry V. Kozhemyakin²

¹ *Volgograd institute of management – branch of the Russian presidential academy of national economy and public administration, Volgograd, Russian Federation, smironova2019@yandex.ru*

² *National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation, i@dv-k.ru*

Abstract. The article analyzes the regional regulatory legal acts governing the labor market and employment; defines the categories of persons employed in the labor market and the support measures provided to them. A conclusion is made about the impact of remote and platform employment on the state of regional labor markets.

Currently, in the Russian Federation, on the one hand, there is a shortage of personnel and labor, which is becoming one of the serious risks for the economy. On the other hand, the restructuring of economic processes, under the influence of information technology, the development of the platform economy, leads to the fact that these processes affect changes in the labor market.

Two factors are identified that must be taken into account when regulating the regional labor market - 1) the allocation of different groups of the population for which separate support measures and preferences are established in the labor market, 2) the impact on the state of the labor market of remote and platform employment, which have been actively developing recently.

It is proposed to divide persons employed in the labor market into several groups: by age; by health status; by family status and the presence of children; in connection with a change in social status; in connection with a forced change of place of residence. Regulatory and legal acts aimed at establishing support measures for them in the labor market are adopted at the regional level for each of the named groups.

Subjects of the Russian Federation, implementing legal regulation of regional labor and employment markets, have not yet paid sufficient attention to the development of remote work and employment. On the one hand, this is due to the fact that remote employment is in demand only in certain sectors of the economy and for certain positions, in addition, not all subjects of the Russian Federation have good Internet coverage in remote areas, which complicates the very fact of remote employment. On the other hand, the personnel shortage in the labor market leads to the fact that vacancies within the framework of traditional employment remain unfilled. Thus, it is more relevant for regions to implement legal regulation of the labor market as a whole, without focusing on remote employment. In the absence of federal legal regulation of platform employment until the adoption of the relevant federal law on platform employment, regional legal acts that in one way or another regulate issues of platform employment in the constituent entities of the Russian Federation are unlikely to be adopted. Their adoption necessitates planning activities to develop platform employment in the regions, which also requires the allocation of appropriate financial support. At the same time, in the absence of clear terminology at the federal level, what is meant by platform employment, the understanding of how to develop it at the regional level is also called into question.

Keywords: employment, labor market; regional labor market, regulatory changes, labor relations, platform employment, remote employment, self-employed, pre-retirees, families with children, support for the population in the labor market

Financing: The study was conducted within the framework of project No. 24-28-20066 “State of the labor market in the Volgograd region: behavioral trajectories taking into account remote and platform employment” with the financial support of the Russian Science Foundation and the Administration of the Volgograd region.

For citation: Mironova, S.M. & Kozhemyakin, D.V. (2025) Regional labor markets and their legal regulation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 56. pp.128–141. (In Russian). doi: 10.17223/22253513/56/11

Введение

С научной точки зрения большое значение приобретает публично-правовое регулирование отношений в сфере труда и занятости населения, поскольку данные вопросы являются одним из направлений исследований, входящих в паспорт научной специальности 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки. При это с публично-правовой точки зрения данные вопросы исследуются в науке недостаточно.

Особый интерес представляют вопросы публично-правового регулирования отношений в сфере труда и занятости на региональном уровне, как наименее исследованные в юридической науке. Дефицит рабочих кадров, принятие нового национального проекта «Кадры», необходимость пересмотра кадровой политики в связи с появлением платформенной занятости вызывают необходимость исследования правового регулирования данных вопросов, в том числе определение современного состояния правового регулирования рынка труда в субъектах РФ, поскольку именно на региональном уровне учитывается специфика рынка труда и занятости исходя из различных факторов.

Рынок труда как совокупность экономических отношений, связанных с куплей-продажей рабочей силы, участвует в развитии экономики. С одной стороны, в России наблюдается дефицит кадров и рабочей силы, что становится риском для экономического развития, а также проводимой государством денежно-кредитной политики. С другой стороны, развитие цифровых платформ, формирование платформенной экономики влияют на изменение рынка труда [1].

Структуру рынка труда определяют разные элементы: например, одним из компонентов называют государственную и региональную политику в сфере труда и занятости [2. С. 10]. В других исследованиях к компонентам рынка труда относят юридические нормы, программы и решения [3. С. 6], что предполагает наличие широкой нормативной базы, которая позволяет обеспечивать баланс интересов работников и предпринимателей [4. С. 14]. Представляется необходимым говорить о балансе интересов более широкого круга субъектов – государства, которое проводит регуляторную политику в отношении труда и занятости; работодателей (к которым будут относиться как организации, так и индивидуальные предприниматели), работников, а также иных лиц, занятых на рынке труда – как самих предпринимате-

лей, так и самозанятых, число которых за последние несколько лет значительно выросло и по состоянию на 30 ноября 2024 г., по данным ФНС России, составляет почти 12 млн чел. На состояние рынка труда оказывают влияние и цифровые платформы, что также требует соответствующего правового регулирования.

Региональные рынки труда будут регулироваться как федеральным законодательством, которое устанавливает общие положения в области труда и занятости, так и региональными нормативно-правовыми актами, что обусловлено совместным ведением по вопросам трудового законодательства между РФ и субъектами РФ. Таким образом, система регионального законодательства, регулирующего региональный рынок труда, будет основываться на общих положениях федеральных законов.

Следует назвать два фактора, которые необходимо учитывать при регулировании региональных рынков труда: 1) выделение различных групп населения, которые имеют право на меры поддержки, оказываемые им при поиске работы на рынке труда; 2) влияние на состояние рынка труда дистанционной и платформенной занятости, которые активно развиваются в последнее время. Каждый фактор будет учитываться при формировании региональной нормативно-правовой базы в сфере труда и занятости.

Субъекты регионального рынка труда, в отношении которых осуществляется правовое регулирование

Рынок труда является неоднородным и представляет собой граждан различного статуса, возраста и других особенностей, который следует учитывать при вовлечении их в сферу занятости и труда. На рынке труда представлены разные категории работников, которые нуждаются в разных мерах поддержки, стимулирования и вовлечения их трудоустройство, помощи в обеспечении их занятости. В регионах правовое регулирование труда и занятости осуществляется как в целом, так и с учетом особого подхода, который применяют к различным категориям граждан, нуждающихся в трудоустройстве. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» выделяет ряд категорий занятых лиц, которые испытывают трудности в поиске работы. Такие категории выделены исходя из некоторых критериев, к которым можно отнести следующие:

- возраст лица (в этой группе выделены несовершеннолетние 14–18 лет и предпенсионеры);
- состояние здоровья (в эту группу отнесены граждане, которые подверглись радиации, и инвалиды);
- семейный статус и наличие детей (родители (одинокие и многодетные), усыновители, опекуны (попечители), имеющие детей до 18 лет или детей-инвалидов);
- смена места проживания (к ним отнесены беженцы и вынужденные переселенцы);

– смена социального статуса (лица, уволенные с военной службы; лица, освобожденные из мест лишения свободы; лица в возрасте 18–25 лет, получившие образование и ищущие работу).

В трудовом законодательстве такие основания установления особенностей правового регулирования труда, как наличие семейных обстоятельств, психофизиологические особенности, устанавливаются Трудовым кодексом РФ (ст. 252). Выделение таких категорий граждан обусловлено необходимостью предоставления им дополнительных мер поддержки, которые могут иметь различные формы, например, сопровождение при содействии занятости инвалидов, которое организуют органы службы занятости, или содействие приоритетному трудоустройству гражданам, завершившим прохождение военной службы, и др.

Необходимо рассмотреть, как осуществляется нормативно-правового регулирование в субъектах РФ в отношении регулирования труда и занятости таких категорий работников, а также установить, есть ли дополнительные категории граждан, в отношении которых осуществляется особое правовое регулирование в сфере труда и занятости на региональном уровне.

Предпенсионеры как особая категория работников была выделена недавно, в связи с увеличением пенсионного возраста в России. На практике часто встречается ситуация, когда при поиске кандидатов на ту или иную должность указывается предпочтительный возраст работников (что запрещено Трудовым кодексом РФ, а с 2018 г. введена ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ, предусматривающая уголовную ответственность за необоснованный отказ предпенсионеру в приеме на работу), в связи с чем лица пожилого возраста имеют сложности с поиском работы и остаются невостребованными на рынке труда [5]. Следует отметить, что последние два года в связи со снижением уровня безработицы работники старшего поколения более востребованы на рынке труда. При этом многие из таких работников получали свою профессию много лет назад, нуждаются в переобучении, повышении квалификации, что дает им возможность найти работу по новой специальности и быть конкурентоспособными на рынке труда. В регионах принимаются специальные программы, нацеленные на профессиональное обучение и повышение квалификации лиц старше 50 лет и лиц предпенсионного возраста¹, в которых устанавливаются целевые показатели по трудоустройству таких лиц, закрепляется необходимость информирования как работников, так и работодателей, а также проведения мониторинга по трудоустройству. Кроме того, устанавливаются перечни приоритетных профессий, по которым обучаются предпенсионеры².

Для отслеживания ситуации на рынке труда предпенсионеров используются разные инструменты – создаются рабочие группы по вопросам оплаты

¹ Постановление Администрации Курской области от 26.10.2020 № 1066-па.

² Приказ Минсоцполитики УР от 10.10.2018 № 424.

труда¹, организуются телефоны горячей линии по фактам нарушений трудового законодательства² и др. В целях содействия занятости оказываются услуги по содействию самозанятости, проводятся специализированные ярмарки вакансий для лиц старше 50 лет³ и др. Доля трудоустроенных граждан старше 50 лет является одним из целевых показателей региональных программ по активному долголетию⁴.

Из анализа региональных нормативно-правовых актов можно увидеть, что поддержка в сфере труда и занятости распространяется не только на предпенсионеров, но и на лиц старше 50 лет, т.е. планка поддержки лиц старшего возраста со стороны государства снижена. Это обусловлено, как постепенным увеличением возраста выхода на пенсию, так и необходимостью вовлечения на рынок труда граждан, которые в силу возраста испытывают трудности с устройством на работу.

Среди лиц, на которые распространяются различные меры поддержки в сфере занятости и трудоустройства, следует назвать участников специальной военной операции (СВО) и членов их семей. С одной стороны, участники СВО могут быть отнесены к военнослужащим, в отношении которых Федеральный закон «О занятости» устанавливает ряд специальных норм. С другой стороны, анализ региональных актов показывает, что в настоящее время в субъектах РФ активно принимаются нормативно-правовые акты, направленные на защиту социальных и трудовых прав именно участников СВО. При этом используемые формулировки могут отличаться: участники СВО, ветераны СВО, инвалиды – ветераны СВО. Исходя из этого можно сделать вывод, что статус таких лиц будет отличаться, поскольку не каждый участник СВО будет иметь статус инвалида. Такие категории граждан нуждаются в социальной адаптации на рынке труда, психологической поддержке в сфере занятости⁵. Участнику СВО составляется индивидуальный план мероприятий по содействию занятости, который включает построение профессиональной траектории, консультационная поддержка, взаимодействие с работодателями и социальными координаторами фонда «Защитники Отечества»⁶.

В отдельных субъектах РФ также устанавливаются дополнительные гарантии в сфере трудовых отношений отдельным категориям граждан в связи с проведением СВО, например сокращение продолжительности рабочего дня супругу участника СВО⁷. При этом в силу компетенции региональных органов государственной власти такие нормативные акты будут носить обязательный характер только для региональных государственных органов и

¹ Распоряжение Администрации Никифоровского муниципального округа Тамбовской области от 21.01.2024 № 27-р.

² Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 15.01.2019 № 52.

³ Распоряжение Правительства Ленинградской области от 12.12.2019 № 836-р.

⁴ Постановление Правительства Ставропольского края от 23.10.2019 № 460-п.

⁵ Постановление Правительства Ленинградской области от 05.10.2023 № 688.

⁶ Постановление УГСЗН Ростовской области от 10.01.2024 № 1.

⁷ Указ Главы РБ от 13.04.2023 № 67.

подведомственных им организаций. Для всех остальных работодателей данный документ будет носить рекомендательный характер.

Так же, как и предпенсионерам, участникам СВО и членам их семей предоставляется возможность бесплатного профессионального обучения и повышения квалификации¹.

Особое внимание на региональном уровне уделяется занятости молодежи. В регионах принимаются долгосрочные программы по содействию занятости молодежи², которые приняты на основании Долгосрочной программы содействия занятости молодежи до 2030 г. К молодежи относятся лица от 14 до 35 лет, также учитываются такие факторы, как социальное положение и интересы (ценности). Исходя из предложенной нами классификации граждан, которые испытывают трудности при трудоустройстве, молодежь представлена в двух группах: 1) подростки в возрасте 14–18 лет, что обусловлено необходимостью дополнительной защиты несовершеннолетних; 2) лица в возрасте 18–25 лет, получившие образование и ищущие работу, что обусловлено отсутствием опыта и трудового стажа у таких граждан, что может затруднять им поиск работы.

Исходя из анализа региональных нормативно-правовых актов, следует сделать вывод, что в каждом субъекте РФ принимаются соответствующие акты с учетом особого положения отдельных категорий лиц на рынке труда. В числе новой категории работников, которым предоставляются меры поддержки на рынке труда, можно отнести участников СВО и членов их семей, статус которых находит закрепление начиная с 2022 г.

На уровне субъекта РФ могут быть предусмотрены разные меры поддержки для разных категорий работников исходя из проводимой социальной политики.

Правовое регулирование дистанционной и платформенной занятости в регионах

Дистанционная работа начала активно развиваться в России с использованием информационных технологий и развитием Интернета [6] и большой скачок получила в период пандемии COVID-19. Это обусловило и изменение трудового законодательства, и рост числа судебных споров по этому вопросу. Число дистанционных работников неизменно растет. При этом, если говорить о дистанционной занятости в широком смысле (не только в рамках трудовых отношений), число вовлеченных лиц будет еще больше, поскольку среди самозанятых и индивидуальных предпринимателей много лиц, продающих свои товары (выполняющих работы, оказывающих услуги) дистанционно, в том числе и в другие регионы России.

Сами правовые отношения между дистанционным работником и работодателем регулируются на федеральном уровне нормами Трудового кодекса

¹ Постановление Правительства Камчатского края от 01.12.2022 № 624-П.

² См., например: Распоряжение Правительства МО от 29.09.2022 № 925-РП.

РФ. Какие же вопросы дистанционной занятости будут регулироваться на уровне субъекта РФ и в каких пределах? Какое значение имеет дистанционная занятость для развития региональных рынков труда?

Лица, занятые на условиях дистанционной работы, могут трудоустроиваться как в своем регионе, так и за его пределами, не уезжая из региона, получают услуги и пользуются всем набором социальных благ по месту жительства (детские сады, школы, поликлиники и др.). Таким образом оставляют заработанные деньги в своем регионе.

Если же говорить о дистанционной занятости и других категорий граждан – самозанятых, предпринимателей, осуществляя свою деятельность дистанционно в разных регионах, помимо вышеназванного, налоги они платят в бюджет своего региона (так, в региональный бюджет поступает 67% налога на профессиональный доход, 100% налога по упрощенной системе налогообложения, в бюджет муниципального образования – 100% налога от патентной системы налогообложения). Таким образом, для региона становится выгодным использование его жителями дистанционной занятости.

Субъекты РФ, осуществляя правовое регулирование региональных рынков труда и занятости, пока еще не в достаточной степени уделяют внимание развитию дистанционной работе и занятости. С одной стороны, это обусловлено тем, что дистанционная занятость востребована только в определенных секторах экономики и по отдельным должностям, кроме того, еще не все субъекты РФ имеют хорошее интернет-покрытие в отдаленных районах, что затрудняет сам факт удаленной занятости. С другой стороны, кадровый дефицит на рынке труда приводит к тому, что вакансии в рамках традиционной занятости остаются не занятыми, таким образом, для регионов более актуально осуществлять правовое регулирование рынка труда в целом, без упора на дистанционную занятость. Тем не менее в отдельных регионах такие вопросы включаются в Стратегии социально-экономического развития субъекта РФ (далее – Стратегия). Например, в Воронежской области в Стратегии¹ к ожидаемым результатам такой цели, как повышение эффективности использования человеческого капитала, отнесли увеличение доли работников, которые работают дистанционно. При этом использование дистанционной формы занятости рассматривается как способ легализации занятости в целом. Также удаленные рабочие места способствуют пространственной мобильности трудовых ресурсов в тех местностях, где это необходимо.

В Смоленской области Стратегия ставит одной из задач по развитию рынка труда выявление барьеров, затрудняющих формирование дистанционной занятости². В Республике Коми в Стратегии³ в числе приоритетных направлений развития рынка труда и обеспечения занятости населения за-

¹ Закон Воронежской области от 20.12.2018 № 168-ОЗ.

² Постановление Администрации Смоленской области от 29.12.2018 № 981.

³ Постановление Правительства РК от 11.04.2019 № 185.

креплено содействие созданию необходимых условий для расширения возможностей дистанционной занятости, что будет способствовать рациональному использованию трудовых ресурсов.

В некоторых регионах в самой Стратегии социально-экономического развития ничего не говорится о развитии дистанционной занятости, но расширение данной формы занятости присматривается в иных документах, связанных с реализацией Стратегии как программного документа. Например, в Волгоградской области в отсутствие упоминания дистанционной занятости в Стратегии социально-экономического развития Волгоградской области до 2030 г., в Платформе мероприятий по ее реализации в качестве ожидаемого результата по реализации мероприятия «Обеспечение высокой пространственной мобильности трудовых ресурсов» предусмотрено повышение дистанционной занятости¹.

Внедрение дистанционных технологий будет способствовать увеличению числа занятых в регионе, что также отражается в стратегических региональных документах².

В литературе исследуются преимущества и риски дистанционной (удаленной) работы и платформенной занятости для уязвимых групп [7]. В региональном законодательстве обеспечение дистанционной занятости предусматривается и для отдельных категорий работников: молодежи³; родителей с детьми⁴; инвалидов⁵; ветеранов, являющихся инвалидами⁶; женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей; женщин, относящихся к категории граждан предпенсионного возраста, а также женщин, имеющих инвалидность⁷; граждан старшего поколения⁸.

Так, расширение возможностей дистанционной занятости для родителей с детьми называется одной из дополнительных мер помощи семьям в Калужской области⁹. В Республике Коми уделяется внимание возможности трудоустройства с применением дистанционной занятости граждан старшего поколения и необходимости передачи информации о таких вакансиях в службы занятости¹⁰.

Таким образом, в субъектах РФ уделяется недостаточное внимание нормативно-правовому регулированию развития дистанционной занятости, в основном этот вопрос находит отражение в документах крупных населенных пунктов, с развитым интернет-покрытием и инфраструктурой. Следует прогнозировать развитие дистанционной занятости, поскольку интернет все

¹ Постановление Администрации Волгоградской области от 26.01.2024 № 33-п.

² Постановление Правительства МО от 11.10.2022 № 1092/36.

³ Распоряжение Правительства МО от 29.09.2022 № 925-ПП.

⁴ Постановление Правительства Калужской области от 28.06.2023 № 452.

⁵ Указ Губернатора ЯО от 03.04.2023 № 63.

⁶ Постановление Губернатора Санкт-Петербурга от 24.04.2023 № 37-пг.

⁷ Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 03.07.2023 № 13-рп.

⁸ Постановление Правительства РК от 27.11.2019 № 569.

⁹ Постановление Правительства Калужской области от 28.06.2023 № 452.

¹⁰ Постановление Правительства РК от 27.11.2019 № 569.

более проникает в нашу жизнь, и для отдельных категорий работников дистанционная занятость удобна как на постоянной основе, так и в порядке подработки. При этом в тех сферах, где дистанционная занятость наиболее востребована, например, ИТ-специалисты, все еще наблюдается нехватка рабочей силы, что приведет к увеличению числа работников, занятых дистанционно.

В отличие от дистанционной работы, которой уделяется достаточное внимание при регулировании трудовых отношений, платформенная занятость в силу отсутствия правового регулирования на федеральном уровне остается пока вне поля зрения региональных властей с точки зрения нормативного регулирования. В литературе правовые проблемы платформенной занятости исследуются с точки зрения правового статуса работника [8], развития законодательства о занятости [9] и др. Особое внимание уделяется зарубежному опыту становления платформенной занятости, поскольку эти тенденции характерны для всех государств [10]. На региональном уровне удалось встретить только один нормативно-правовой акт, в котором упоминается платформенная занятость – в Югре развитие платформенной занятости определяется Стратегией как предложение по выстраиванию концепции управления кадровым потенциалом региона¹.

При этом в отсутствие федерального нормативно-правового регулирования платформенной занятости до принятия соответствующего федерального закона о платформенной занятости, региональные нормативно-правовые акты, тем или иным образом регулирующие вопросы платформенной занятости в субъектах РФ, вряд ли будут приняты, поскольку их принятие вызывает необходимость планирования мероприятий по развитию платформенной занятости в регионах, что требует и выделения соответствующего финансового обеспечения. При этом в отсутствие четной терминологии, что подразумевается под платформенной занятостью, ставится под вопрос и понимание ее развития на региональном уровне.

Несмотря на отсутствие законодательного закреплённого понятия платформенной занятости, Росстат при выборочном обследовании рабочей силы собирает информацию, в том числе, и о наличии платформенной занятости², таким образом статистика платформенной занятости в настоящее время уже ведется.

В регионах развитие платформенной занятости отмечается в последние несколько лет, и появление таких работников вызывает необходимость защиты их прав на рынке труда, что отмечается как в научной литературе [1, 7, 9–10], так и на практике. В частности, Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров оказывает бесплатные консультации таким категориям работников³, а специально создаваемые профсоюзы

¹ Распоряжение Правительства ХМАО-Югры от 03.11.2022 № 679-рп.

² Приказ Росстата от 29.12.2023 № 707.

³ Решение МТК по регулированию социально-трудовых отношений от 07.10.2021.

(например, профсоюз Новый труд) предпринимают попытки по обеспечению защиты прав платформенных занятых¹.

Наблюдается размывание традиционного рынка труда за счет привлечения работы платформенных работников, при этом не всегда понятно, если в регионах создаются новые рабочие места, будут ли они предоставляться исключительно на условиях трудовых договоров либо могут быть использованы и другие формы занятости. Особенно, когда речь идет о развитии в регионах занятости в связи с открытием складов и других торговых объектов крупных торговых сетей и маркетплейсов (Wildberries, OZON и др.). Например, как отмечается в Отчете КУГИ Волгоградской области за 2022 г., строительство центра обеспечения омниканальной торговли на территории Волгограда ООО «Вайлдберриз» позволит создать дополнительных 5 000 рабочих мест². При ознакомлении с вакансиями, размещенными компанией Wildberries на информационном ресурсе hh.ru, можно найти вакансии с разными вариантами оформления: как на условиях полной занятости по трудовому договору (в том числе работа вахтовым методом), так и на условиях договора гражданско-правового характера, самозанятости. А в некоторых случаях (например, менеджер пункта выдачи заказов Wildberries) – без указания формы оформления. Это позволяет сделать вывод, что данная вакансия не будет оформлена трудовым договором. В других вакансиях (например, оператор call-центра) в разделе «Что мы ждем от вас» отмечено: «Статус самозанятого или готовность его получить». Представленные данные позволяют сделать вывод, что увеличение рабочих мест в регионе за счет строительства торговых объектов, складов и других центров маркетплейсов происходит не только за счет увеличения традиционной занятости по трудовому договору, но и за счет иных форм занятости, в том числе платформенной занятости. Таким образом, представляется необходимым быстрое принятие федерального законодательства о платформенной занятости с целью урегулирования данных вопросов и на региональном уровне, учета развития платформенной занятости в регионах в их стратегических документах и нормативно-правовых актах, регулирующих региональные рынки труда.

Заключение

Реализация национальных проектов играет важную роль в управлении государством. Регионы уже сейчас должны быть готовы к пересмотру кадровой политики и приведению своих нормативно-правовых актов в соответствие федеральному законодательству с целью эффективного регулирования региональных рынков труда. Можно выделить два фактора, которые необходимо учитывать при регулировании региональных рынков труда:

¹ URL: <https://новый-труд.рф> (дата обращения: 07.11.2024).

² Отчет о деятельности комитета по управлению государственным имуществом Волгоградской области перед жителями Волгоградской области за 2022 год. URL: <https://gosim.volgograd.ru/> (дата обращения 10.06.2024).

1) выделение различных групп населения, которые имеют право на меры поддержки, оказываемые им при поиске работы на рынке труда; 2) влияние на состояние рынка труда дистанционной и платформенной занятости, которая активно развивается в последнее время.

Обосновано выделение ряда критериев, на основании которых лица, занятые на рынке труда, получают меры поддержки при трудоустройстве и в процессе занятости: 1) по возрасту; 2) состоянию здоровья; 3) семейному статусу и наличию детей; 4) смене места проживания; 5) смене социального статуса.

В отношении каждой из названных групп на региональном уровне принимаются нормативно-правовые акты, направленные на установление мер поддержки для них на рынке труда. К таким мерам поддержки следует отнести: принятие специальных программ, нацеленных на профессиональное обучение и повышение квалификации; проведение мониторинга по трудоустройству; организацию телефонов горячей линии по фактам нарушений трудового законодательства для отдельных категорий граждан; проведение специализированных ярмарок вакансий; установление перечней приоритетных профессий для лиц отдельных категорий и др.

Субъекты РФ, осуществляя правовое регулирование региональных рынков труда и занятости, пока еще не в достаточной степени уделяют внимание развитию дистанционной работе и занятости. С одной стороны, это обусловлено тем, что дистанционная занятость востребована только в определенных секторах экономики и по отдельным должностям: кроме того, еще не все субъекты РФ имеют хорошее интернет-покрытие в отдаленных районах, что затрудняет сам факт удалённой занятости. С другой стороны, кадровый дефицит на рынке труда приводит к тому, что вакансии в рамках традиционной занятости остаются незанятыми, таким образом, для регионов более актуально осуществлять правовое регулирование рынка труда в целом, без упора на дистанционную занятость.

Следует прогнозировать развитие дистанционной занятости, поскольку Интернет все более проникает в нашу жизнь, и для отдельных категорий работников дистанционная занятость удобна как на постоянной основе, так и в порядке подработки. При этом в отдельных сферах, где дистанционная занятость наиболее востребована, например, ИТ-специалисты, все еще наблюдается нехватка рабочей силы, что приведет к увеличению числа работников, занятых в дистанционном формате.

В отсутствие федерального нормативно-правового регулирования платформенной занятости до принятия соответствующего федерального закона о платформенной занятости, региональные нормативно-правовые акты, тем или иным образом регулирующие вопросы платформенной занятости в субъектах РФ, вряд ли будут приняты, поскольку их принятие вызывает необходимость планирования мероприятий по развитию платформенной занятости в регионах, что требует соответствующего финансового обеспечения. При этом в отсутствие четной терминологии, что подразумевается под

платформенной занятостью, ставится под вопрос и понимание ее развития на региональном уровне.

Представляется необходимым быстрое принятие федерального законодательства о платформенной занятости с целью урегулирования данных вопросов и на региональном уровне, учета развития платформенной занятости в регионах в их стратегических документах и нормативно-правовых актах, регулирующих региональные рынки труда.

Список источников

1. Миронова С.М. Трансформация занятости в России в условиях гиг-экономики: перспективы правового регулирования // Трансформация правового регулирования общественных отношений в условиях гиг-экономики : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, Волгоград, 18–19 мая 2023 г. Волгоград : Сфера, 2023. С. 64–68.
2. Солодилов А.В., Рябиченко С.А. Рынок труда в современной России: состояние и его регулирование. М. : Русайнс, 2023. 91 с.
3. Колесникова О.А., Зенкова О.А. Рынок труда: теория и практика : учеб. пособие. Воронеж : Научная книга, 2023. 72 с.
4. Кайдашова А.К., Сизганова Е.Ю., Рачкова А.В. Рынок труда Владимирской области: состояние, проблемы, механизмы регулирования. Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2020. 118 с.
5. Скачкова Г.С. «Серебряный» возраст на рынке труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 23–25.
6. Закалюжная Н.В. Основные черты дистанционной занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 37–40.
7. Шуралева С.В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. № 4. С. 645–661.
8. Кулагина А.В. Правовые проблемы платформенной занятости: правовой статус работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 20–23.
9. Савенко Н.Е. Занятость, самозанятость и платформенная занятость граждан в свете законопроекта о занятости населения в Российской Федерации // Хозяйство и право. 2024. № 2. С. 26–41.
10. Лютов Н.Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. № 10. С. 72–81.

References

1. Mironova, S.M. (2023) Transformatsiya zanyatosti v Rossii v usloviyakh gig-ekonomiki: perspektivy pravovogo regulirovaniya [Transformation of employment in Russia under the gig economy: Prospects for legal regulation]. *Transformatsiya pravovogo regulirovaniya obshchestvennykh otnosheniy v usloviyakh gig-ekonomiki* [Transformation of legal regulation of social relations in the gig economy]. Proc. of the International Conference. Volgograd, May 18–19, 2023. Volgograd: Sfera. pp. 64–68.
2. Solodilov, A.V. & Ryabichenko, S.A. (2023) *Rynok truda v sovremennoy Rossii: sostoyanie i ego regulirovanie* [Labor market in modern Russia: Current state and regulation]. Moscow: Rusayns.
3. Kolesnikova, O.A. & Zenkova, O.A. (2023) *Rynok truda: teoriya i praktika* [Labor market: Theory and Practice]. Voronezh: Nauchnaya kniga, 2023. 72 s.
4. Kaydashova, A.K., Sizganova, E.Yu. & Rachkova, A.V. (2020) *Rynok truda Vladimirskoy oblasti: sostoyanie, problemy, mekhanizmy regulirovaniya* [Labor market of Vladimirskoy oblasti: state, problems, mechanisms of regulation]. Vladimir: Vladimirskiy filial RANKhGS, 2020. 118 s.

Vladimir region: State, problems, and regulation mechanisms]. Vladimir: Vladimir Branch of RANEPA.

5. Skachkova, G.S. (2023) “Serebryanyy” vozrast na rynke truda [“Silver” age in the labor market]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 1. pp. 23–25.

6. Zakalyuzhnaya, N.V. (2019) Osnovnye cherty distantsionnoy zanyatosti [Main features of distant employment]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 4. pp. 37–40.

7. Shuraleva, S.V. (2023) O vliyaniy tsifrovyykh tekhnologiy na pravovoe regulirovanie truda i zanyatosti uязvimykh grupp rabotnikov [On the impact of digital technologies on legal regulation of labor and employment of vulnerable worker groups]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*. 4. pp. 645–661.

8. Kulagina, A.V. (2022) Pravovye problemy platformennoy zanyatosti: pravovoy status rabotnika [Legal problems of platform employment: Legal status of workers]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 4. pp. 20–23.

9. Savenko, N.E. (2024) Zanyatost', samozanyatost' i platformennaya zanyatost' grazhdan v svete zakonoproekta o zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii [Employment, self-employment and platform employment of citizens in light of the draft law on employment in the Russian Federation]. *Khozyaystvo i pravo*. 2. pp. 26–41.

10. Lyutov, N.L. (2022) Platformennaya zanyatost': proekt novoy direktivy ES i normy Rossii i Kazakhstana [Platform employment: Draft EU directive and regulations in Russia and Kazakhstan]. *Zakon*. 10. pp. 72–81.

Информация об авторах:

Миронова С.М. – доктор юридических наук, профессор кафедры теории права и государственно-правовых дисциплин Волгоградского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Волгоград, Россия). E-mail: smironova2019@yandex.ru

Кожемякин Д.В. – кандидат юридических наук, старший научный сотрудник НОЦ «Интеллектуальная собственность и интеллектуальные права» Национального исследовательского Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: i@dv-k.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

S.M. Mironova, Volgograd institute of management – branch of the Russian presidential academy of national economy and public administration (Volgograd, Russian Federation). E-mail: smironova2019@yandex.ru

D.V. Kozhemyakin, National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: i@dv-k.ru

The authors declare no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 25.12.2024;
одобрена после рецензирования 17.03.2025; принята к публикации 26.06.2025.*

*The article was submitted 25.12.2024;
approved after reviewing 17.03.2025; accepted for publication 26.06.2025.*