



**Сослан Хазбиевич
ДЖИОЕВ,**

профессор кафедры
организации
судебной и прокурорско-
следственной
деятельности

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук,
профессор
shdzhioev@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Проблемы развития законодательства о трудовой занятости

Аннотация. Статья посвящена анализу положений проекта федерального закона № 275599-8 о занятости населения. В фокусе исследования — эффективность и процедурные положения деятельности российских служб занятости, некоторые зарубежные модели эффективной деятельности государственных служб занятости.

Используя сохраняющий актуальность авторский подход к решению проблем занятости населения, обоснованный в докторской диссертации 2006 г., автор оценивает концептуальный подход законопроекта № 275599-8 как излишне консервативный, требующий корректировки в плане усиления государственного комплексного регулирования, более широкого использования новых, нетрадиционных подходов к регулированию, в частности — включения в законопроект основных процедурных положений модернизированных стандартов деятельности органов службы занятости, которые сегодня уже используются в практике ряда центров занятости населения. Выявляются принципиальные противоречия анализируемого законопроекта, по результатам анализа предлагаются способы совершенствования законодательства о занятости.

Ключевые слова: закон о занятости населения, законопроект № 275599-8, концепт законопроекта, противоречия законопроекта, служба занятости, зарубежные модели служб занятости, эффективность деятельности служб занятости, показатели эффективности, процедуры деятельности служб занятости.

DOI: 10.17803/2311-5998.2023.106.6.158-167

Soslan Kh. DZHIOEV,

Professor of the Department of organization of judicial and prosecutorial
investigative activities of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),

Dr. Sci. (Law), Professor

shdzhioev@msal.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Problems of development of employment legislation

Abstract. The article is devoted to the analysis of the provisions of Draft Law no. 275599-8 of the new federal law on employment. The focus of the research is on the effectiveness and procedural provisions of the activities of Russian employment services, some foreign models of effective activities of state employment services.

Using the author's approach to solving employment problems, which remains relevant, justified in his doctoral dissertation in 2006, the author assesses the

conceptual approach of draft law no. 275599-8 as excessively conservative, requiring adjustments in terms of strengthening state integrated regulation, wider use of new non-traditional approaches in regulation, in particular — the inclusion in the draft law of the main procedural provisions of the modernized standards of the activity of the employment service bodies, which are already used in the practice of a number of employment centers. The fundamental contradictions of the analyzed draft law are revealed, and based on the results of the analysis, ways to improve employment legislation are proposed.
Keywords: Employment Law, draft law no. 275599-8, concept of draft law, contradictions of draft law, employment service, foreign models of employment service, effectiveness of employment service, performance indicators, procedures of employment services.

На рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания РФ внесен проект федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации (в части изменения законодательства о занятости населения, введения эффективных инструментов, необходимых для решения государственных задач)»¹ (далее — Законопроект).

Всеми акторами законотворческого процесса, несмотря на высказанные ими же многочисленные замечания к тексту Законопроекта (в редакции первого чтения), была одобрена его концепция. Однако возникает вопрос: в чем заключается эта концепция; какой главной идеей правового регулирования руководствовались разработчики этого законопроекта? Акторы законотворческого процесса об этом не говорят. Возможно, предполагается идея консервативного подхода к регулированию трудовой занятости с включением лишь *отдельных* элементов новизны («эффективных инструментов»). Неслучайно реализация закона не требует финансовых вложений, как указывается в пояснительной записке к Законопроекту.

Шестнадцать лет назад результатом нашего исследования стал вывод об отсутствии эффективного организационно-правового механизма содействия трудовой занятости, а руководящей идеей стала идея необходимости усиления государственного комплексного регулирования, требующего новых нетрадиционных подходов². К сожалению, за прошедшее с тех пор время мало что изменилось в концептуальных подходах к правовому регулированию трудовой занятости. Думается, что и концептуальный подход Законопроекта является излишне консервативным.

В настоящее время *по-прежнему* значительное число россиян, *фактически осуществляющих* те или иные виды деятельности, не состоят ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях, не имеют статуса предпринимателя. Несмотря на значительный временный прирост самозанятых граждан, ситуация стабилизировалась, а количество организаций — субъектов малого

¹ URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 15.04.2023).

² См.: Джиоев С. Х. Правовые проблемы выявления трудовой занятости в России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2006. С. 5—8.

предпринимательства даже несколько уменьшилось — на 3,1 % на 01.11.2022 по отношению к 01.11.2021³.

Государственные учреждения службы занятости по-прежнему работают неэффективно, слабо обеспечивают трудовую занятость населения. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности государственных органов публичной власти по решению государственных задач не содержит указания на реализацию в субъекте РФ такого показателя, как «уровень трудоустройства граждан, обратившихся в центры занятости»⁴.

В России почти каждый пятый работник по-прежнему занят в неформальном секторе, а в некоторых регионах этот показатель и вовсе равен половине всего трудоспособного населения. Доля работников без официального трудоустройства по стране составляет 18,6 % от всей рабочей силы⁵. К сожалению, сегодня российские работодатели стали дольше искать сотрудников⁶, что следует из данных опросов онлайн-сервисов для поиска кадров. Больше половины представителей бизнеса заявили, что в последнее время им требуется больше времени на закрытие вакансии (опросы ресурса «Работа.ру» и облачной HR-платформы банка «Сбер»). В среднем срок закрытия вакансии вырос в 1,5 раза — с 2 месяцев в 2021 г. до 3 месяцев в 2022 г.⁷

Вместе с тем наличие нелегальной занятости приводит не только к низкой собираемости налогов, но и к увеличению количества случаев нарушения трудовых прав работников, особенно в сфере оплаты и охраны труда, в то время как задача *сокращения неформальной занятости и легализации трудовых отношений* определена в пп. 28 п. 67 Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 02.07.2021 № 400⁸.

³ URL: <https://analytic.nalog.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2023).

⁴ Указ Президента РФ от 04.02.2021 № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов Российской Федерации и деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации» // URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/view/0001202102040027> (дата обращения: 15.04.2023).

⁵ URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/03/28/968358-neformalnaya-zanyatost-dostigla-minimuma-za-11-let> (дата обращения: 15.04.2023).

⁶ В экономической литературе эффективность деятельности служб занятости определяется «сокращением периода поиска работы» (*Дружинина С. В.* Специфика функционирования рынка труда в России в XXI веке // Экономика и экологический менеджмент. 2014. № 4. С. 133). Показатель «сокращение среднего времени трудоустройства граждан, обратившихся в центр занятости населения за содействием в поиске подходящей работы» (и другие подобные показатели) предусмотрен приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.12.2022 № 771 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке региональных проектов, направленных на повышение эффективности службы занятости» (СПС «КонсультантПлюс»).

⁷ URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/04/04/969356-rabotodateli-stalidolshe-iskat-sotrudnikov> (дата обращения: 15.04.2023).

⁸ URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/view/0001202107030001> (дата обращения: 15.04.2023).

В современных условиях, когда происходит серьезная модернизация всего российского законодательства, развитие норм, регулирующих вопросы обеспечения занятости населения, должно отвечать потребностям развития экономики страны. Формирование и функционирование рынка труда в 2020—2022 гг. происходило в условиях неблагоприятного воздействия как внешних, так и внутренних факторов⁹.

Важными условиями эффективного развития российской экономической системы являются обеспечение высокой мобильности трудовых и других видов ресурсов, содействие развитию гибких, инклюзивных и транзитных рынков труда¹⁰, создание условий для формирования конкурентоспособного человеческого капитала в цифровой экономике регионов страны¹¹. Повышение мобильности трудовых ресурсов для России в настоящее время имеет очень большое значение, так как мобильный рынок труда поможет решить вопросы обеспечения *инновационной направленности* государственного управления в России.

Эффективность деятельности по трудоустройству частных агентств занятости сегодня существенно выше, чем у государственных учреждений службы занятости. Так, в высокорейтинговых частных агентствах занятости профессионально составляются грамотные таргетированные резюме, проводится платное карьерное консультирование для соискателей и т.п. Именно эффективное содействие трудоустройству позволяет таким агентствам устанавливать *весьма высокие тарифы оплаты* за качественные услуги по подбору персонала и при этом пользоваться спросом на рынке услуг по трудоустройству. К примеру, стоимость «составления идеального резюме и сопроводительного письма» в ходе «очной встречи соискателя с отраслевым экспертом» в московском частном кадровом агентстве ProfiStaff для компаний может достигать 24 000 руб. при положительных отзывах заказчиков услуг и соискателей¹². В то же время государственные учреждения службы занятости имеют многочисленные негативные отзывы соискателей при опросах в Интернете¹³.

Такое положение недопустимо, как мы ранее отмечали: «Трудоустройство, профессиональная подготовка через службу занятости, другие государственные

⁹ Подробнее см.: Российское общество и государство в условиях становления нового мирового порядка: демографическая ситуация в 2022 году / отв. ред. С. В. Рязанцев, Т. К. Ростовская. М. : Проспект, 2023. С. 33—55 (автор параграфа 1.3 «Неустойчивость рынка труда России в период пандемии и мирового экономического кризиса» — О. Д. Воробьева).

¹⁰ Подробнее см.: Копалкина Е. Г. Практика инклюзивного трудоустройства в современных условиях // Научный результат. Социология и управление. 2022. Т. 8. № 4. С. 148—158.

¹¹ Тагаров Б. Ж. Особенности новых форм реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Историко-экономические исследования. 2020. Т. 21. № 1. С. 56—79.

¹² URL: <https://yandex.ru/maps/org/profistaff/34338703459/reviews/?ll=37.579444%2c55.781277&z=13> (дата обращения: 15.04.2023).

¹³ Работу центров занятости населения могут порекомендовать только 25 % опрошенных соискателей, оставивших отзывы на интернет-сайте «Отзовик.ком» (URL: https://otzovik.com/reviews/centr_zanyatosti_naseleniya_ili_birzha_truda/?ysclid=lganwx1db0372642447 (дата обращения: 15.04.2023)).

формы должны быть экономически и социально рентабельны и выдерживать конкуренцию с негосударственными структурами содействия занятости»¹⁴.

Вместе с тем на практике сегодня имеются новые прогрессивные шаги в сфере трудоустройства, внедряются новые подходы в организации работы центров занятости населения. Применительно к трудоустройству в период пандемии справедливо отмечалось: «Нужно разбираться и вникать в проблемы каждого человека, который обратился за помощью, особенно людей старшего и предпенсионного возраста, а также тех, кто только начинает свою профессиональную карьеру, имею в виду выпускников вузов, колледжей, училищ, которые в этом году заканчивают учебу, начинают свою трудовую деятельность. Вместе с предприятиями, организациями, работодателями нужно подбирать подходящие варианты трудоустройства, не нужно все на самотек оставлять, нужно предлагать ускоренные курсы, программы обучения и переподготовки кадров для тех, кто потерял работу»¹⁵.

В субъектах РФ проводился эксперимент по реформированию служб занятости, основанный на *новаторской идее* преобразования действующих служб занятости, по сути, в кадровые агентства¹⁶. Главная задача, которую осознают и реформаторы, — повышение *эффективности* деятельности органов службы занятости. В 2023—2025 гг. в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» в субъектах РФ запланирована реализация мероприятий по *комплексной модернизации* службы занятости.

По утверждению министра труда и социальной защиты РФ А. О. Котякова, в 2023 г. первые 17 регионов переходят к формату *комплексной модернизации* службы занятости с обновлением в них всей сети центров занятости: «Проходит “перезагрузка” службы занятости — открываются новые современные кадровые центры, меняется формат услуг и подход к их оказанию. Скорость подбора персонала, качество услуг в таких обновленных центрах существенно выше. Например, если обычный центр занятости за год помогает найти работу 3,7 тыс. граждан, то центр, прошедший модернизацию и работающий в аналогичных условиях, — 7 тыс. человек»¹⁷.

По утверждению заместителя министра труда и социальной защиты РФ Е. В. Мухтияровой, с 2023 г. внедряется «новый инструмент мониторинга работы центров занятости — индекс клиентоцентричности ЦЗН, позволяющий повысить показатели по трудоустройству и качество сервиса. Эффективность центров занятости подлежит оценке по 20 показателям в составе 5 групп клиентских ожиданий: дружелюбие и партнерство, полезность, минимизация усилий, адресность, внешний комфорт и удобство»¹⁸.

¹⁴ Джигеев С. Х. Некоторые аспекты правового регулирования форм содействия трудовой занятости // Lex russica. 2006. Т. 65. № 1. С. 57.

¹⁵ Владимир Путин провел в режиме видеоконференции совещание о состоянии рынка труда // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63419> (дата обращения: 15.04.2023).

¹⁶ Центры занятости в России станут кадровыми агентствами // URL: <https://www.rbc.ru/rbcsfreeneews/5fbf2cb89a79477a979e10cc> (дата обращения: 15.04.2023).

¹⁷ В 2023 году начнется комплексная модернизация Службы занятости в 17 регионах // URL: <https://mintrud.gov.ru/old//employment/136/> (дата обращения: 15.04.2023).

¹⁸ Центры занятости оценят по индексу клиентоцентричности // URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/121> (дата обращения: 15.04.2023).

Вместе с тем в ч. 7 ст. 37 Законопроекта принцип клиентоцентричности лишь упомянут: «Деятельность органов службы занятости основывается на... реализации принципов профессионализма, клиентоцентричности». Отметим, что распоряжением от 06.10.2021 № 2816-р Правительством РФ утвержден перечень стратегических инициатив социально-экономического развития до 2030 года, Минэкономразвития России назначено ответственным за реализацию инициативы «Клиентоцентричность» (позиция 42).

Однако распоряжением от 14.03.2022 № 499-р Правительство РФ изменило редакцию позиции 42, указав ее наименование как «Государство для людей»¹⁹. Полагаем, что это было сделано не случайно, поскольку содержание так называемого «принципа клиентоцентричности» в российском законодательстве не определено и требует нормативной *детализации*.

Реформирование деятельности служб занятости требует изучения и *зарубежного опыта*. Имеются большие различия между странами в степени активности государственных служб в трудоустройстве граждан, однако *общепризнанно* и подтверждено международными исследованиями, что именно регулярные встречи с ищущими работу, активное трудоустройство и мониторинг поиска работы *сокращают периоды безработицы*. Так, в скандинавской модели службы занятости соискатели ищут работу самостоятельно, но получают индивидуальную поддержку в поиске работы на более ранней стадии и более интенсивно.

Согласно названной модели, во-первых, применяется *индивидуальная оценка* потребностей в услугах по трудоустройству для *каждого соискателя*, оцениваются его навыки и возможность подать заявление о приеме на работу. При содействии сотрудника бюро занятости или муниципального эксперта *соискатель составляет план*²⁰, в котором записывает цели поиска работы и задачи, которые помогут достичь этих целей. Соискатель оценивает план и его реализацию каждые три месяца со своим экспертом.

Во-вторых, *тесное сопровождение*²¹ поиска работы означает, что первая встреча соискателя и эксперта (специалиста) службы занятости происходит в течение пяти рабочих дней после начала поиска работы. После этого *любой* соискатель получает *тесную поддержку* в поиске работы. На начальном этапе поиска работы соискатель каждые две недели встречается с сотрудником бюро занятости или муниципальным служащим, участвующим в муниципальном испытании. Даже если безработица затянется, поддержка предполагается очень плотной.

В-третьих, самостоятельный поиск работы означает, что соискатель в основном сам выбирает варианты трудоустройства. Отношения по трудоустройству строятся на доверии к людям, однако эксперт постоянно поддерживает соискателя в поиске подходящей работы. Заявленные возможности трудоустройства

¹⁹ Распоряжение Правительства РФ от 06.10.2021 № 2816-р (ред. от 14.03.2022) «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года» // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ По ч. 8 ст. 15 Законопроекта: «Орган службы занятости формирует индивидуальный план и согласовывает его с зарегистрированным, безработным гражданином».

²¹ Понятие «сопровождения» используется только в ст. 27 Законопроекта применительно к содействию занятости инвалидов.

должны быть такими, на которые соискатель может обоснованно рассчитывать. Если условия для трудоустройства соблюдаются, соискатель должен подать заявку на *четыре вакансии* в течение месяца²².

В скандинавской модели службы занятости предусмотрено, что если соискатель получает страховые выплаты по безработице, он вправе:

- учиться заочно;
- получать краткосрочное обучение (максимум до 6 мес.);
- выполнять добровольную работу, которая не оплачивается, традиционна и приносит общую пользу;
- работать неполный рабочий день;
- действовать как предприниматель с частичной занятостью или работать по краткосрочному контракту;
- начать бизнес или найти работу на основе самозанятости, такая деятельность не оценивается в течение первых четырех месяцев после ее начала (при наличии статуса безработного).

Соискатель обязан:

- быть доступным, обновлять свою контактную информацию в онлайн-службе или по телефону службы поддержки;
- принять предложение о работе от эксперта службы занятости или работодателя. Если предложение о работе, сделанное экспертом, является обязывающим, связаться с работодателем и сообщить ему о контакте в установленный срок;
- пройти обучение, предлагаемое специалистом службы занятости. Предложения по обучению обязывают соискателя подать заявку на трудовое обучение и уведомить о своем заявлении в установленный срок;
- участвовать в собеседованиях, обсуждениях поиска работы, а также в составлении и пересмотре плана трудоустройства;
- подавать заявки и участвовать во всех услугах по содействию трудоустройству, согласованных в плане или предлагаемых ему, выполнять все задачи, согласованные в плане, и сообщать об их выполнении;
- подать заявление как минимум на два учебных места, которые дают профессиональные навыки, до 1 июня (для соискателей в возрасте до 25 лет и без образования) с контролем к 1 сентября²³.

В Китайской Народной Республике решение вопросов трудоустройства является *острейшей проблемой*, которой уделяется пристальное внимание. На рынок труда в КНР с населением более 1,4 млрд человек ежегодно выходит только около 11 млн выпускников колледжей. Под брендом *службы занятости* в Китае эффективно используются *новые формы и сценарии*, такие как, например, короткие видеотрансляции в прямом эфире, чем продвигается занятость трудящихся по нескольким каналам²⁴.

²² URL: <https://tem.fi/-/suomi-siirtyy-tyollisyyspalveluissa-pohjoismaiselle-linjalle> (дата обращения: 15.04.2023).

²³ URL: <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tyottomyys/tyottoman-tyonhakijan-oikeudet-ja-velvollisuudet> (дата обращения: 15.04.2023).

²⁴ URL: http://www.gov.cn/xinwen/2023-03/07/content_5745121.htm (дата обращения: 15.04.2023).

В соответствии с уведомлением от 10.03.2023 Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР, *все населенные пункты* должны исходить из реализации стратегии уделения приоритетного внимания занятости, улучшения возможностей государственных служб занятости и содействия реализации *высококачественной полной занятости*. Также следует в полной мере проявлять роль правительства и рынка, чтобы обеспечить *итоговую занятость для ключевых групп*; модернизировать службы занятости, оптимизировать государственную интеллектуальную платформу занятости и всесторонне повышать *уровень информатизации* служб занятости, применять *новые технологии*, такие как *прямые трансляции, удаленные интервью и живой опыт*²⁵.

Как видим, требование о достижении «итоговой занятости» касается только «лиц ключевых групп». В соответствии со ст. 54 Закона КНР от 30.08.2007 о содействии занятости²⁶, местные народные правительства всех уровней должны оказывать *ключевую помощь* тем, кто испытывает трудности с трудоустройством. По части 2 ст. 52 Закона КНР о содействии занятости, к лицам с трудностями в трудоустройстве относятся лица, которые не могут найти работу по таким причинам, как физическое состояние, уровень квалификации, семейные факторы, потеря земли и т.д., или лица, которые длительное время являются безработными. Круг «лиц с трудностями в трудоустройстве» конкретизируется правительствами провинций, автономных районов и муниципалитетов в соответствии с фактическими условиями их территорий.

В соответствии со ст. 6 Законопроекта «целью государственной политики в сфере занятости населения является содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости граждан, защита законных прав и интересов граждан и работодателей». Статья же 14 Законопроекта, на наш взгляд, содержит весьма *абстрактную формулировку*, относя к основному «процедурному» мероприятию в сфере занятости «содействие гражданам (иностранным гражданам, лицам без гражданства) в поиске подходящей работы, включая оказание содействия по составлению резюме».

В пункте 43 Концепции внешней политики Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 31.03.2023 № 229²⁷ закреплено, что Российская Федерация уделяет приоритетное внимание «укреплению образа России как государства, привлекательного для жизни, работы, учебы и туризма».

Отвечает ли в настоящее время *критерию привлекательности* российская система трудоустройства? Полагаем, что для повышения такой привлекательности необходимо учесть следующее.

1. В соответствии с п. 8 ст. 15 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»²⁸ органы службы занятости осуществляют свою деятельность в соответствии со *стандартами* деятельности

²⁵ URL: http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2023-03/17/content_5747161.htm (дата обращения: 15.04.2023).

²⁶ URL: <https://baike.baidu.com> (дата обращения: 15.04.2023).

²⁷ URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/view/0001202303310007/> (дата обращения: 15.04.2023).

²⁸ URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_60 (дата обращения: 15.04.2023).

по осуществлению полномочий в сфере занятости населения, утвержденными уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Общие требования к содержанию указанных стандартов, *правила* их формирования, а также *порядок* осуществления мониторинга их исполнения устанавливаются Правительством РФ. Аналогичным образом решается вопрос в ст. 8 Законопроекта о полномочиях федеральных органов исполнительной власти в сфере занятости населения.

На наш взгляд, *именно на законодательном уровне в одном нормативном правовом акте*²⁹ — в анализируемом нами Законопроекте — необходимо комплексно регламентировать все основные вопросы, связанные с функционированием государственных служб занятости населения, закрепить основные *процедурные положения* модернизированных стандартов деятельности органов службы занятости.

2. В Законопроекте необходимо устранить многочисленные противоречия по тексту, большинство из которых отмечено в заключениях акторов законотворческого процесса³⁰. Кроме того, необходимо устранить противоречие между положениями части 1 ст. 2, которая определяет занятость как не противоречащую законодательству РФ деятельность граждан, осуществляемую ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленную на получение дохода, и части 1 ст. 61, которая содержит формулировку: «противодействие нелегальной занятости (привлечение к труду граждан в нарушение установленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка оформления трудовых отношений)», т.е. все виды занятости вне рамок трудовых правоотношений объявляются нелегальными.

3. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности государственных органов (утв. Указом Президента РФ от 04.02.2021 № 68), на наш взгляд, целесообразно дополнить указанием на реализацию в субъекте РФ такого показателя, как «уровень трудоустройства граждан, обратившихся в центры занятости».

4. В главе 13 «Контроль (аудит) в сфере реализации настоящего Федерального закона» Законопроекта необходимо указать на осуществление надзора в этой сфере органами прокуратуры.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Джигоев С. Х.* Некоторые аспекты правового регулирования форм содействия трудовой занятости // Lex russica. — 2006. — Т. 65. — № 1. — С. 52—58.
2. *Джигоев С. Х.* Правовые проблемы выявления трудовой занятости в России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2006.

²⁹ См.: *Джигоев С. Х.* Некоторые аспекты правового регулирования форм содействия трудовой занятости. С. 58.

³⁰ См., например: заключение Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 15.04.2023).

3. Дружинина С. В. Специфика функционирования рынка труда в России в XXI веке // Экономика и экологический менеджмент. — 2014. — № 4. — С. 127—136.
4. Копалкина Е. Г. Практика инклюзивного трудоустройства в современных условиях // Научный результат. Социология и управление. — 2022. — Т. 8. — № 4. — С. 148—158.
5. Российское общество и государство в условиях становления нового мирового порядка : демографическая ситуация в 2022 году / отв. ред. С. В. Рязанцев, Т. К. Ростовская. — М. : Проспект, 2023.
6. Тагаров Б. Ж. Особенности новых форм реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Историко-экономические исследования. — 2020. — Т. 21. — № 1. — С. 56—79.