

*Галдин Н.С.*

*Студент 2 курса магистратуры  
программа «Система государственного и муниципального  
управления»*

*РАНХиГС, Россия, г. Москва*

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ РЫНКОМ ТРУДА И ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В РФ**

***Аннотация:** Данная статья посвящена актуальным вопросам регулирования рынка труда и занятости населения в Российской Федерации. Анализируется понятие, сущность, структура рынка труда и трудовых отношений. Также в статье рассматривается нормативное регулирование рынка труда и трудовых отношений.*

***Ключевые слова:** рынок труда, трудовые отношения, Российская Федерация, управление, государство.*

***Annotation:** This article is devoted to topical issues of regulation of the labor market and employment of the population in the Russian Federation. The concept, essence, and structure of the labor market and labor relations are analyzed. The article also discusses the regulatory regulation of the labor market and labor relations.*

***Keywords:** labor market, labor relations, Russian Federation, management, state.*

Рынок труда - экономическая среда формирования спроса и предложения на трудовые ресурсы, в пределах которой субъекты хозяйствования и частные лица осуществляют наем сотрудников.

На рынке труда происходит жесткий отбор, стимулируется высококвалифицированный труд. Как система социальных, экономических,

правовых институтов он является неотъемлемой составляющей экономического механизма.

Представляет собой сферу, в которой посредством конкурентного механизма формируется некий уровень занятости и оплаты труда.

Наиболее яркое воплощение такого рынка - биржи труда. Их функционирование обеспечивает Минтруд и Федеральная служба по труду и занятости. Действует общефедеральный государственный портал «Работа в России».

Элементы рынка труда:

- субъекты;
- регламентирующие трудовые отношения нормативные акты;
- рыночная конъюнктура;
- соответствующая инфраструктура.

Рынок труда призван обеспечить:

- воспроизводство рабочей силы;
- эффективное использование труда;
- свободный выбор отрасли и вида деятельности, поощряемой выгодными предложениями;
- механизм найма и увольнения, гарантирующий права обеих сторон трудовых правоотношений.

Трудовые отношения всегда основываются на соглашении работодателя и работника о выполнении конкретной работы за определенную плату, соблюдении каких-либо правил (к примеру, внутреннего распорядка), выполнении распоряжений и так далее.

Работодатель, независимо от используемой организационно правовой формы, должен при оформлении трудовых отношений руководствоваться положениями и нормами законодательства (трудового).

Данные положения и нормы не распространяются на следующие категории лиц:

- военнослужащих, которые исполняют обязанности военной службы;
- лиц, поступивших на работу по договору, имеющему гражданско-правовой характер;
- членов наблюдательного совета организаций;
- членов совета директоров. Обратим внимание, что трудовые отношения вполне могут возникнуть и при заключении гражданско-правового договора [4].

Те отношения, которые связаны с государственной гражданской службой, по большей части регулируются специальным законом. Их незатронутая часть регулируется нормами законодательства (трудового).

Стороны трудовых отношений - работодатель и работник. Они постоянны при любых обстоятельствах. Работником в данном случае является физ. лицо, которое вступило с работодателем в трудовые отношения.

Отметим, что к ним можно отнести и работающих по найму, и тех, кто является акционерами каких-либо юридических лиц. Собственник предприятия запросто может быть любой из сторон или обеими сторонами одновременно (такое действительно возможно). Оформление трудовых отношений возможно только с шестнадцати лет.

Занятость населения - это категория еще и экономическая. Она является совокупностью отношений, которые касаются трудовой деятельности граждан.

Данная экономическая категория выражает степень включения населения страны в общественно полезную деятельность. Также она указывает на меру потребности предприятий в работниках, на наличие вакансий, необходимых для получения дохода. Все эти позиции позволяют считать занятость населения одной из важнейших характеристик рынка труда.

Некоторые авторы дают и другое определение данного термина. По их мнению, занятость населения - это главный параметр, необходимый для функционирования рынка трудовых ресурсов. При этом он является

определенным видом отношений между людьми экономического и правового характера.

И это не удивительно, ведь человек приобретает рабочее место, включаясь в ту или иную кооперацию труда. И до того момента, пока сотрудник остается в выбранной им подсистеме хозяйственного сектора экономики, эти отношения продолжают иметь место.

Занятость населения - это состояние его экономически активной части, которое характеризуется наличием у людей работы, или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия.

Иначе говоря, занятость - это обеспеченность людей общественно необходимой работой, приносящей им заработок, трудовой доход. Состояние занятости прямо связано с понятием «занятые», которое в официальной российской экономической практике имеет неоднозначную трактовку.

В любом государстве политика занятости населения определяется, прежде всего, поставленными обществом задачами и целями. При этом каждая страна может использовать собственные способы решения проблем в данной сфере.

Поступательное развитие законодательной деятельности, осуществляемой в России, наглядно проявляется в новациях, принятых на федеральном уровне в отношении занятости, рынка труда и защиты от безработицы, социально-трудовых отношений и развития социального партнерства.

Научное возвышение трудового права происходит одновременно с реализацией теоретических положений и практических предложений в практике современного отечественного законодательства.

Основная терминология в сфере занятости и трудоустройства содержит Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» [2].

Так, п. 1. ст. 1 содержит определение занятости граждан – «это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход».

Трудовой Кодекс РФ содержит определение трудовых отношений – как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

При этом в рамках регулирования трудоустройства ТК РФ содержит основания возникновения трудовых отношений (ст. 16 ТК РФ) [1].

Рынок труда представляет собой совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу.

Субъектами этих отношений выступают безработные граждане, работодатели, государство. Каждый из указанных субъектов имеют на рынке свои общие и особые интересы.

Граждане имеют цель реализовать свое право на труд путем подыскания подходящей оплачиваемой работы. Работодатель заинтересован в найме рабочей силы для организации и осуществления производственной и иной деятельности, приносящей прибыль.

Государство выступает в указанных отношениях в качестве регулятора и координатора, способствуя их цивилизованному развитию. Государство также способствует возникновению социального партнерства между гражданами (наемными работниками) и работодателями, которые являются будущими субъектами трудовых отношений.

Рынок труда может рассматриваться как правовое пространство, где работодатели и наемные работники заключают ТД, вступают в трудовые правоотношения и правоотношения по профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

В РФ таким правовым пространством выступает территория РФ и ее субъектов, территория посольств и представительств РФ в других государствах и чаще всего территории, где осуществляется прием на работу и их профессиональная подготовка.

Правовое пространство рынка труда динамично и предполагает возможность изменения его границ в связи с миграцией трудового населения. Т.е., трудовую миграцию следует рассматривать в качестве составной части связующего звена правового пространства рынка труда.

Главная функция государства на рынке труда - обеспечение его цивилизованной формой. Это достигается главным образом деятельностью Федеральной службы труда и занятости.

Гарантии государства в области занятости делятся на общие и специальные. Общие гарантии относятся ко всем гражданам РФ, которым гарантируется:

1. Свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда, проявляется в свободе выбора места работы путем обращения к работодателю самостоятельно или бесплатного посредничества органов по вопросам занятости;
2. Защита от безработицы;
3. Бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
4. Информирование о положении на рынке труда.

Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы путем разработки и реализации программ содействия занятости, созданию дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов).

Таким образом, рынок труда — экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм

спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда [3].

Регулирование трудовых отношений, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; уставами, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

### **Список использованных источников**

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018). – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) "О занятости населения в Российской Федерации". – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
3. Аникеева Л. В. Рынок труда : сегодня и завтра / Л. В. Аникеева, А. Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2020. - № 3. - С. 56-59.
4. Кислый О. А. Современные подходы к анализу занятости населения / О. А. Кислый // Экономика образования. - 2022. - № 1. - С. 92-99.

