

**Механизм регулирования рынка труда<sup>1</sup>**

*Крылова Н. П., к. пед. н., доцент  
кафедры экономики и управления  
ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет»  
e-mail: ntlkrylova@rambler.ru  
Россия, г. Череповец*

*Левашов Е. Н., старший преподаватель  
кафедры экономики и управления  
ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет»  
e-mail: levashov\_evgenii@mail.ru  
Россия, г. Череповец*

В статье рассматриваются вопросы регулирования рынка труда, авторами делается вывод о необходимости сочетания государственного и рыночного механизма регулирования. Анализируются различные методы и инструменты регулирования, формальные и неформальные институты.

Ключевые слова: рынок труда, регулирование, рыночный механизм, государственный механизм, методы и инструменты регулирования, институты регулирования, формальные и неформальные институты.

Изучение механизмов регулирования рынка труда представляют особый интерес и актуальность для всех слоев населения. Авторами данной статьи ранее были проанализированы особенности рынка труда Вологодской области, тенденции его развития в контексте методик исследования.

Данная статья является продолжением изучения данного вопроса в разрезе механизмов регулирования рынка труда.

Регулирование рынка труда включает в себя совокупность мероприятий, затрагивающих не только сферу занятости, но и все компоненты экономической жизни общества. Регулирование рынка труда представляет собой целый комплекс взаимосвязанных компонентов, включающих как государственные, так и рыночные аспекты.

Классическая школа экономики (А. Смит, Д. Рикардо) основывается на механизмах рыночного саморегулирования рынка труда за счет конкуренции. Кейнсианская концепция экономической теории (Дж. М. Кейнс) утверждает, что государство является основным регулятором рынка труда, оно обеспечивает полную занятость на рынке труда, воздействуя на совокупный спрос [4, С. 82-83].

---

<sup>1</sup> Настоящее исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Вологодской области, проект № 18-410-350001 «Совершенствование методологии исследования регионального рынка труда».

Вопрос о степени государственного регулирования рынка труда остается дискуссионным и в настоящее время. Одни ученые считают обязательным участие государства в регулировании рынка труда. Другие специалисты высказывают мнение, что чрезмерное государственное регулирование рынка труда может привести к негативным результатам. Как представляется, наиболее обоснованной является точка зрения о необходимости комбинации рыночных и государственных механизмов регулирования рынка труда [2, С. 147].

Изучая мировой опыт различных стран в регулировании рынка труда, следует отметить, что там выделяются следующие средства регулирования на макро и микроуровнях (таблица 1).

Таблица 1 - Опыт в различных странах мира относительно регулирования рынка труда

Макроуровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– законодательные акты на уровне правительства</li> <li>– инвестиционная нагрузка</li> <li>– налоговая политика</li> </ul>
Микроуровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– профсоюзная активность</li> <li>– социальные гарантии</li> <li>– условия работы</li> <li>– научно-технический прогресс</li> </ul>

Источник: составлено авторами.

Рассмотрим государственный механизм регулирования рынка труда. Департамент занятости и трудовой миграции и Федеральная служба по занятости и труду в составе Министерства здравоохранения и социального развития осуществляли государственное регулирование рынка труда до мая 2012 года. В мае 2012 года Минздравсоцразвития РФ было преобразовано в Министерство труда и социальной защиты РФ и Министерство здравоохранения РФ [5, С. 44-45].

Изменение структур государственного регулирования рынка труда представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Изменение структур государственного регулирования рынка труда

Наименование структуры до реорганизации	Даты функционирования структуры			Наименование структуры после реорганизации
	образована	преобразована	упразднена	
Министерство труда РСФСР	14.07.1990	10.11.1991		Министерство труда и занятости населения РСФСР
Министерство труда и занятости населения РСФСР	10.11.1991	14.06.1992		Министерство труда РФ
Министерство труда РФ	14.06.1992		14.08.1996	Функции переданы Министерству труда и социального развития РФ
Министерство	14.08. 1996		9.03.2004	Функции переданы

труда и социального развития РФ				Министерству здравоохранения и социального развития РФ
Министерство здравоохранения и социального развития РФ	9.03. 2004	21.05.2012 разделено		Министерство труда и социальной защиты РФ и Министерство здравоохранения РФ
Министерство труда и социальной защиты РФ (указ Президента РФ от 21 мая 2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти»	21.05.2012			

Источник: [5, С. 50]

Горбачева Г.П. выделяет следующие методы и инструменты государственного регулирования рынка труда:

Административные методы основываются на государственной власти и содержат меры запрета, принуждения, разрешения. Они включают создание новых рабочих мест, лицензирование деятельности предприятий, установление МРОТ и т.д.

Экономические методы должны создавать стимулы у субъектов рынка труда и корректировать их поведение для содействия занятости. К ним относятся налоговые льготы для предприятий, создающих рабочие места, государственные расходы на финансирование мероприятий по содействию занятости, государственные инвестиции, государственные заказы предприятиям.

Организационные инструменты включают составление территориальных схем развития, реализация территориальных программ занятости населения, организация работы службы занятости населения, общественных работ, системы обучение, профессиональной переподготовки, повышения квалификации.

Законодательные методы регулируют трудовые отношения посредством нормативно-правовых актов. К законодательству, регулирующему трудовые отношения, относятся Конституция РФ, Трудовой кодекс, Гражданский кодекс, Федеральные законы, Постановления Правительства РФ, Указы Президента РФ.

Информационный метод позволяет воздействовать на поведение субъектов рынка труда путем их информирования о соотношении спроса и предложения, наличии вакансий, рыночном уровне заработной платы, принятых нормативно-правовых актов, связанных с регулированием трудовых отношений. Данный инструмент содействует информированию

субъектов рынка труда о положении дел, их правах и обязанностях, гарантиях в сфере занятости [2, С. 149].

Помимо государственного существует рыночный механизм регулирования рынка труда. Работодатели (фирмы, предприятия) формируют потребность в рабочей силе, определяют требования к кандидатам на вакантное рабочее место. В этом случае регулирующее воздействие оказывают формальные и неформальные институты рынка труда (таблица 3).

Таблица 3 – Формальные и неформальные институты рынка труда

Институт	Вид взаимоотношений		
	Общие	Групповые	Индивидуальные
Формальный	Законодательные и нормативные акты	Нормативные документы предприятия (правила внутреннего распорядка, кодекс этики и т.д.)	Трудовой договор
Неформальный	Неформальные правила, общепринятые нормы, обычаи	Корпоративная культура, профессиональная этика	Устные соглашения между работником и работодателем, неформальные правила и нормы

Источник: [6, С. 91].

Ефремова А.А., Горда Г., Бошкова В. трактуют институт рынка труда как «во-первых, правила игры, закрепленные в законах, нормативных актах, социальных нормах, во-вторых, совокупность учреждений, формирующие инфраструктуру рынка труда, функцией которых является регулирование поведения субъектов социально-трудовых отношений, в-третьих, механизмы, регулирующие функционирование рынка труда» [3, С. 101].

К формальным институтам относятся законодательные и нормативные акты, о которых шла речь при рассмотрении государственного механизма. К рыночному механизму регулирования относятся такие формальные институты как нормативные документы, принимаемые на уровне отдельных предприятий (кодекс этики, правила внутреннего распорядка), которые регулируют взаимоотношения работника и работодателя. Формальным институтом рыночного регулирования является трудовой договор, в котором отражаются условия занятости работника на предприятии.

Неформальными институтами являются неофициальное трудоустройство и выплата «серой» заработной платы. При этом работник получает более высокую заработную плату, а работодатель экономит на выплатах страховых взносов и налоге на доходы физических лиц. В данном случае работник отказывается от некоторых социальных гарантий (оплата больничного, отпуска) в пользу более высокой заработной платы, выгодных условий карьерного роста.

Неформальными институтами на уровне предприятия является корпоративная культура и правила взаимоотношений между сотрудниками, сложившиеся в организации [6, С. 92].

Неформальным институтом является заключение трудовых отношений с определенным кругом лиц. В России широко распространена практика

трудоустройства «по знакомству». Многие работодатели набирают себе сотрудников не «с улицы», а по рекомендации друзей и родственников. Хотя отбор сотрудников среди знакомых ограничивает возможности выбора и не всегда приводит к желаемому результату [1, С. 130].

Ещё одним примером неформального института является нежелание работодателей брать на работу молодых женщин и женщин с детьми. Законодательство защищает беременных женщин и женщин с маленькими детьми, запрещая их сокращение, кроме того маленькие дети часто болеют. Работодатели часто отказывают в трудоустройстве молодым женщинам, предпочитая нанимать сотрудников мужчин, хотя по профессиональным качествам они не уступают (а иногда и превосходят) последних.

Диплом об образовании выступает определенным сигналом для работодателей на рынке труда. При принятии решения о трудоустройстве работодатель не может оценить реальные возможности соискателя и вынужден основываться на уровне полученного образования. Выпускники ведущих вузов имеют более высокие шансы на трудоустройство по сравнению со специалистами, окончившие менее известные учебные заведения. Хотя реальный уровень компетентности выпускника менее известного учебного заведения может быть выше, работодатель предпочтет ему специалиста с более «престижным» дипломом [7, С. 7].

Таким образом, в статье были рассмотрены государственные и рыночные механизмы регулирования рынка труда. Государственный механизм включает в себя совокупность методов и инструментов, рыночный механизм - формальные и неформальные институты (рисунок 1).



**Рисунок 1 – Механизм регулирования рынка труда**

Для эффективного функционирования рынка труда необходимо сочетание рыночного и государственного механизма регулирования.

*Настоящее исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Вологодской области, проект № 18-410-350001 «Совершенствование методологии исследования регионального рынка труда».*

#### Список литературы:

1. Беляева, М.Г. Неформальные механизмы регулирования отношений субъектов рынка труда / М.Г. Беляева // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2014. - № 9 (119). – С. 129-133.
2. Горбачева, Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда / Г.П. Горбачева // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. - № 27. – С. 146-153.
3. Ефремова, А.А. Институты рынка труда в современной экономике / А.А. Ефремова, Г. Горда, В. Бошкова // Символ науки. – 2016. - № 5-1 (17). – С. 100-103.
4. Кучма, К.П. Процессы регулирования рынка труда / К.П. Кучма, О.П. Кучма, О.Н. Горбунова // Социально-экономические явления и процессы. – 2015. - № 10. Т. 10. – С. 82-87.
5. Маслова, И.А. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости / И.А. Маслова // Вестник института экономики российской академии наук. – 2013. - № 5. – С. 39-66.
6. Строева, Г.Н. Институциональные аспекты регулирования регионального рынка труда / Г.Н. Строева // Ученые заметки ТОГУ. – 2013. - № 4. Т. 4. – С. 89-94.
7. Тагаров, Б.Ж. Последствия асимметрии информации для субъектов рынка труда / Б.Ж. Тагаров // Известия иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2014. - № 2. – С. 5-10.