

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИДЕОЛОГИЯ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**М.А. Драчук**

*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, г. Омск, Россия*

### **Информация о статье**

Дата поступления –

13 сентября 2018 г.

Дата принятия в печать –

14 декабря 2018 г.

Дата онлайн-размещения –

20 января 2019 г.

Анализируется рынок труда и его элементы. Обосновывается важность государственной идеологии в системе обязательных структурных элементов рынка труда: она сопровождает социально-экономическое развитие общества, предопределяет государственную политику в сфере труда и занятости и служит ее целям. Делается вывод, что основу государственной идеологии на рынке труда должна составить позитивная мотивация граждан к систематической длительной занятости, а также социальная ответственность бизнеса.

### **Ключевые слова**

Занятость, государственная идеология, сфера труда, рынок труда, мотивация к занятости, социальная ответственность, правоприменение

## STATE IDEOLOGY AND STATE POLICY IN THE LABOR MARKET: RUSSIAN EXPERIENCE

**Maria A. Drachuk**

*Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia*

### **Article info**

Received – 2018 September 13

Accepted – 2018 December 14

Available online – 2019 January 20

The subject of the paper is state ideology is an element of labor market.

The main aim of the paper is to confirm or disprove the hypothesis that main tasks of state ideology as a key element of labor market are positive motivation to systematic long-term employment, as well as social responsibility of business by strengthening the information function of labor legislation.

### **Keywords**

Employment, state ideology, labor sphere, labor market, motivation to employment, social responsibility, law enforcement

The methodology of the study includes general scientific methods (analysis, synthesis, comparative method, description) as well as particular academic methods (formal-legal method, interpretation of legal acts).

The main results and scope of their application. The modern labor market should be defined as the vacancy market. At the same time, neither the concept of a vacancy nor its characteristics are established by legislation. The state ideology plays an important role among other information flows in the system of mandatory structural elements of the labor market. The state ideology accompanies the socio-economic development of society. The formation of labor motivation holds the dominant position in the organization of the labor market. State policy in relations on the organization of the labor market is a set of management decisions of the authorities, which form the state ideology among other things. The state, when realize its interests in the sphere of labor legislation, should actively use the so-called advisory type of legal regulation of labor relations. The proposed analysis may become a crucial point for future legal research in the field of labor market.

Conclusions. Positive motivation to systematic long-term employment, as well as social responsibility of business are the main tasks of state ideology as a key element of labor market. The formation and consolidation of such ideology will make it possible to apply the provisions of labor legislation more accurately in accordance with its meaning and purpose.

---

### **1. Введение**

Значительное число ученых-юристов полагает, что понятие «рынок труда» является социально-эко-

номическим и не подлежит нормативному закреплению. Несмотря на то, что законодательство о занятости населения в Российской Федерации [1] упоминает

данный термин многократно, отдельные авторы (С.Ю. Головина, А.М. Лушников и некоторые другие) отмечают самодостаточность этого понятия вне сферы действия права и не считают необходимым ставить вопрос о его нормативном определении.

Представляется, что данное явление все же имеет нормотворческий потенциал и требует своего закрепления, как минимум, для определения того, по поводу какого «товара» возникают рыночные отношения на рынке труда. Например, Г.Д. Данилин полагает, что «рынок труда можно определить как совокупность социально-экономических и правовых отношений, возникающих и функционирующих в сфере реализации спроса и предложения способности человека к труду (рабочей силы)» [2, с. 58].

Это не вполне верная точка зрения. В силу запрета на уровне международно-правовых принципов считать труд товаром, так как это свойство неотделимо от личности его носителя и присуще только человеку, современный рынок труда должен быть определен как рынок вакансий. При этом ни понятие вакансии, ни ее характеристик законодательство не устанавливает. Поэтому решение многих проблем организации рынка труда могло бы быть предложено через нормативное регулирование как собственно самого рынка, так и его структурных элементов.

## **2. Определение наукой права понятия и элементов рынка труда**

С.П. Маврин указывает: «Определение рынка труда, пригодное к использованию в юридической науке, должно содержать элементы, характерные для правовых категорий... объект рынка труда; субъекты рынка труда; характер взаимоотношений между субъектами по поводу объекта» [3, с. 59]. Экономическая теория раскрывает понятие рынка труда через систему отношений по поводу условий найма, по использованию и обмену рабочей силы на жизненные средства. В данное понятие включается механизм его самореализации в виде спроса и предложения, функционирующий на основе информации о цене труда (заработной плате) [1, с. 39]. Советское трудовое право, дабы не рисковать с «буржуазным» термином, который критиковался за его потенциальную опасность допускаемой в его толковании торговли «живым товаром», вместо понятия рынка труда использовало иное его обозначение – движение рабочей силы (кадров) либо (пере)распределение трудовых ресурсов.

А.И. Ставцева еще в 1974 году отмечала, что «в реальной жизни экономические, социально-правовые и демографические процессы взаимосвязаны, и

это надо иметь в виду при исследовании правового регулирования рационального распределения общественной рабочей силы по территории страны, – и далее. – Знание и определение численности и квалификационного состава трудовых ресурсов, которыми располагает экономический район, область, республика и страна, – объективная необходимость, вытекающая из планомерной организации общественного производства» [4, с. 25].

А.С. Пашков и В.Г. Ротань также указывали на «необходимость совершенствования правовых форм подготовки и распределения рабочей силы, приспособления норм трудового права к изменяющимся условиям общественного производства» [5, с. 130–131]. Подобная же мысль была сформулирована А.С. Пашковым в соавторстве с Е.В. Магницкой, когда ученые в 1980 году написали, что «возможности правового воздействия на обеспечение полной занятости населения в общественном труде не исчерпаны. Ощущается настоятельная потребность в непосредственном правовом урегулировании ряда вопросов, а также в усилении косвенного воздействия права на процессы занятости» [6, с. 71].

К.П. Уржинский, утверждая, что с первых лет существования отечественного трудового законодательства нормы, воздействующие на рынок труда, издавались с учетом потребностей экономики, также отмечал, что правовое регулирование трудоустройства обязательно базируется на знании действия соответствующих экономических законов [7, с. 6].

Экономисты же, в свою очередь, структурными элементами рынка труда называют:

а) юридические нормы, экономические программы, государственную рыночную идеологию и прочие управленческие решения, оформляющие и фиксирующие систему рынка труда;

б) субъектов рынка труда;

в) механизм саморегулирования рынка труда и внешней организации занятости;

г) механизм выявления и учета безработицы, социальную защиту трудоспособного населения от негативных последствий невостребованности на рынке труда и организацию уменьшения числа незанятых в экономике из числа трудоспособного населения;

д) рыночную инфраструктуру – государственные и частные агентства занятости любого типа и наименования, ориентированные на посредничество в организации спроса и предложения рабочей силы, а также органы власти, отвечающие за социальное обеспечение безработных и адаптацию их к условиям рынка [1, с. 39–51; 8, с. 107–109].

### **3. Государственная идеология как элемент рынка труда и ее связь с государственной политикой в сфере труда и занятости**

Из сказанного выше следует, что в системе обязательных структурных элементов рынка труда важную роль среди прочих информационных потоков призвана играть государственная идеология, сопровождающая социально-экономическое развитие общества. Она может содержать в себе основной дискурс законодательства или, напротив, быть нацеленной на «сглаживание углов» политических и социально-экономических реформ с умалчиванием истинных целей и задач, ставящихся перед собой партией власти и / или правительством.

Не исключен вариант и с использованием обесценилистического настроения населения по отношению к праву и его применению с умалчиванием целей и задач построения рынка труда и занятости, а также с использованием недостоверной информации или специально созданной «легенды». Допустимы также сочетания различных форм и методов воздействия на массовое сознание населения, в том числе на основе знаний о законах проявления и уровне восприятия (критичности) коллективного разума из многих областей гуманитарного знания.

Раньше, в условиях монополии (монополии государства на средства производства) наша страна могла использовать различные методы воздействия на рынок труда, в том числе принудительно-завуалированное движение и перераспределение кадров, карательные, воспитательные и политические санкции для туеядцев, алкоголиков и прочего маргинального элемента. Однако для рыночной экономики данный тип воздействия практически исключен, так как основу движения рынка составляют, помимо всего прочего, конкурентные преимущества работодателей различных форм собственности, а государство при таком явном карательно-административном подходе свои преимущества утратит и, как следствие, поставленных целей не добьется.

Следовательно, доминирующее положение в системе организации рынка труда занимает формирование трудовой мотивации, обусловленное постоянно изменяющимся и усиливающим свое социальное значение содержанием международно-правовых норм о запрете принудительного труда и прак-

тике его выявления и искоренения. Поскольку «движение рабочей силы направляется методами косвенного правового воздействия на участников общественных отношений, в частности путем установления материальных и моральных стимулов к труду» [5, с. 7], их поиск и использование становятся приоритетными элементами метода правового регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений.

Стимулирование занятости законодатель обеспечивает также нормами Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup> и Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»<sup>2</sup>. Например, через государственный заказ на профессиональное обучение (переобучение), соотнесение уровней образования с требованиями к той или иной профессиональной деятельности, отказ в признании безработным лица, отказавшегося в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы (ст. 3 Закона о занятости) и т. п.

Государство декларирует определенные направления собственной политики в области занятости (ст. 5 Закона о занятости), например осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые), предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы, объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализа-

<sup>1</sup> Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 27.06.2018) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.07.2018) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

ции мероприятий по содействию занятости населения и т. д. Также производится прогнозирование баланса трудовых ресурсов<sup>3</sup>.

Следует согласиться с В.Г. Сойфером в том, что «системный анализ законодательства о занятости, сложившийся за многие годы трудоустройства неработающих граждан, свидетельствует о сохраняющемся приоритете одного вида занятости – работы по трудовому договору – перед другими видами... С этим видом занятости... связывается информация о рабочих местах, деятельности субъектов по их формированию, учету, отчетности, квотированию, бронированию и проч., а также аттестация рабочих мест, проводимая в целях обеспечения их соответствия требованиям правил по охране труда и социальному страхованию» [9, с. 55–56]. Хотя отдельные формы трудоустройства граждан через обеспечение их самозанятости уже начинают понемногу использоваться, их организация менее формализованна и разнообразна, что, безусловно, связано и с самой спецификой самозанятого труда.

Многие авторы делают акценты на социально-обеспечительном характере содействия занятости [10, с. 23–26; 11, с. 211–212; 12, с. 21–22; 13, с. 22–25; 14, с. 73–81]. Безусловно, это один из важнейших ее аспектов, но не главный. С точки зрения логики построения рынка труда первостепенное значение имеет государственное управленческое воздействие на занятость, в том числе за счет снижения безработицы, трудовой адаптации незанятого населения, профессиональной ориентации и стимулирования трудовых ресурсов страны к производительной деятельности в экономике.

Так, на федеральном уровне государство стимулирует занятость (ст. 7 Закона о занятости) путем разработки и реализации федеральных программ в сфере занятости населения, разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Российской Федерации, определения перечня территорий с напряженной ситуацией на рынке труда, информирования граждан и работодателей о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы и

т. д. Оно также имеет возможности организации трудоустройства через предоставление жилья или целевых субсидий (например, при поиске специалистов для работы в сельской местности), обещание (нормативное закрепление) разного рода привилегий отраслевого характера, социальную рекламу, организацию обучения безработных необходимым на рынке труда профессиям и специальностям (определение перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан по ст. 7.1-1 Закона о занятости – полномочие органов власти субъекта Федерации), ограничение труда иностранцев.

Государственная политика в системе отношений по организации рынка труда – это совокупность управленческих решений органов власти, которые, наряду с прочим, формируют государственную идеологию. Одним из основных направлений государственной политики на современном этапе, как пишет Г.С. Скачкова [15, с. 15], явилось усиление роли и значения деятельности субъектов РФ в регулировании рынка труда путем передачи им значительной части федеральных полномочий в области занятости населения с выделением субсидий из федерального бюджета на софинансирование региональных программ по снижению напряженности на рынке труда в соответствующем субъекте РФ. По этому поводу принято и действует Постановление Правительства РФ от 31.12.2008 № 1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» (вместе с «Правилами предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации»)<sup>4</sup>.

Как предпосылка государственной идеологии на рынке труда, государственная политика в этой области отношений также ориентирована на мотивацию граждан к систематичной (длительной) занятости в любых организуемых государством правовых

<sup>3</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 февраля 2012 г. № 178н «Об утверждении Методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2012. № 27.

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов

Российской Федерации» (вместе с «Правилами предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации») // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 2. Ст. 266.

формах. Так, согласно п. 2 Правил предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, субсидии предоставляются на софинансирование региональных программ, утвержденных в установленном порядке и предусматривающих следующие дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: а) опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников); б) организация общественных работ, временного трудоустройства, стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения; в) оказание адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, в том числе создаваемых в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов; г) содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан; д) иные.

На уровне регионов также имеются самостоятельные полномочия по стимулированию занятости. В настоящее время в ст. 7.1-1 Закона о занятости предполагаются такие мероприятия: содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации; организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования; профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности; организация проведения оплачиваемых общественных работ; организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет,

имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые; социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; содействие самозанятости безработных граждан; содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости; организация и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) и т. д. С 1 января 2019 года п. 3 ст. 7.1-1 будет изложен в новой редакции и к региональным полномочиям будут, соответственно, отнесены разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в том числе по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов.

В связи со сложной демографической ситуацией на современном рынке труда предпринимаются меры к глобальному сокращению числа безработных и прочих видов социального иждивения. Так, например, в ст. 7.1-1 Закона о занятости сейчас предусмотрена единовременная финансовая помощь безработным при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность; мероприятия, направленные на создание условий для совмещения незанятыми многодетными родителями, родителями, воспитывающими детей-инвалидов, обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью.

В значительной мере стимулирующим фактором занятости является принцип выплаты пособий по безработице, поскольку их безусловное

предоставление вредит организации и динамике рынка труда.

Тенденция ограничения выплаты пособия по безработице в России усиливается. Так, по ч. 4–5 ст. 31 и ч. 1–2 ст. 33 Закона о занятости период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев, а при повторном обращении за пособием в связи с тем, что трудоустройство не состоялось, общий период выплаты пособия по безработице гражданину не должен превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев. Отдельным категориям граждан каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев. Размер пособия по безработице должен стимулировать поиск или выбор из предлагаемой службой занятости подходящей работы и лишь минимально поддерживать безработного, в том числе в пределах общей тенденции выплаты заработной платы на рынке труда, ведь пособие – это часть перераспределяемого валового национального дохода, и оно не может быть даже близко приравненным к заработной плате аналогичного работника. В этой связи размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации. Кроме того, в целях усиления заинтересованности в поиске работы размеры пособия в первом периоде безработицы периодически уменьшаются.

В частности, в первом (12-месячном) периоде выплаты в первые три месяца предусмотрены в размере 75 % их среднемесячного заработка (денежного довольствия), в следующие четыре месяца – в размере 60 %; в дальнейшем – в размере 45 %, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента. Во втором (12-месячном) периоде выплаты пособие выплачивается в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

При этом теперь имеет значение полная или неполная занятость – пособие по безработице выплачивается гражданам при условии их работы в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы и наличия в этот период оплачиваемой работы не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной

рабочей недели с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей). Кроме того, теперь пособие по безработице гражданам, уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока и имевшим до увольнения в связи с призывом на военную службу оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), на общих основаниях.

Идеологическое сопровождение организации современного национального рынка труда, соответствуя его принципам и целям, должно вырабатывать у граждан позитивную трудовую мотивацию, в том числе с использованием неправовых форм стимулирования (кинопрокат, социальная реклама, рекрутинг среди выпускников образовательных организаций, формирование социального имиджа профессий, усиление информированности населения в вопросах содержания трудовых функций и сопровождающих их льгот и привилегий и т. п.). Государство, реализуя свои интересы в сфере действия трудового законодательства, должно активнее использовать и так называемый рекомендательный тип правового регулирования трудовых отношений, раскрывая работникам и работодателям вариативные возможности трудовой правореализации и вызывая у них интерес к пониманию сути закона и права при достижении каждым из участников рынка труда собственных утилитарных целей.

#### 4. Основные выводы

Как итог сказанному, в сфере идеологического сопровождения государственного управления трудом необходимо сформировать целостную управленческую парадигму, под которой учеными, в частности, понимается собственно постановка проблемы и основной метод (способ) разрешения «проблемных» ситуаций, а также формирование научного алгоритма правового управления (регулирования) в рыночных отношениях [16, с. 24]. В ней должны быть прямо сформулированы основные направления государственной политики в сфере труда и занятости для исключения нарушения трудовых прав работников и экономических прав работодателей.

Основу государственной идеологии на рынке труда должна составить позитивная мотивация граждан к систематической длительной занятости, а также социальная ответственность бизнеса. Формирование

и закрепление такой идеологии позволит точнее применять положения трудового законодательства в соответствии с его смыслом и назначением.

Кроме того, в необходимой для обычной право-реализации части трудовое законодательство, даже идеологически окрашенное, должно быть понятным и в силу этого востребованным, так как «идеологическая функция трудового права способствует затуханию характера производственных отношений и

созданию иллюзий по поводу их природы, с тем чтобы, сделав их приемлемыми, увековечить эти отношения» [17, с. 137]. Следовательно, одна из задач государственной политики и государственной идеологии на рынке труда – это усиление информационной функции трудового законодательства, активное использование достижений юридической лингвистики для улучшения качества законодательных текстов и повышения правовой грамотности населения.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рынок труда: учебник / под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.
2. Данилин Г.Д. Понятие рынка труда как объекта правового регулирования нормами трудового права / Г.Д. Данилин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 58–59.
3. Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2001. – 560 с.
4. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А.И. Ставцева – М.: Юрид. лит., 1974. – 160 с.
5. Пашков А.С. Социальная политика и трудовое право / А.С. Пашков, В.Г. Ротань. – М.: Юрид. лит., 1986. – 240 с.
6. Магницкая Е.В. Распределение трудовых ресурсов (правовые вопросы) / Е.В. Магницкая, А.С. Пашков. – М.: Юрид. лит., 1980. – 176 с.
7. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР / К.П. Уржинский. – М.: Юрид. лит., 1967. – 144 с.
8. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / Рофе А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
9. Сойфер В.Г. Занятость рабочих мест: некоторые актуальные проблемы / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2011. – № 10. – С. 55–62.
10. Корсаненкова Ю.Б. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования / Ю.Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 23–26.
11. Непочатая И.В. Меры по поддержанию трудовой занятости в условиях финансово-экономического кризиса (организационно-правовые вопросы) / И.В. Непочатая // Российский юридический журнал. – 2010. – № 5. – С. 203–212.
12. Парфенова Т.А. Проблемы занятости инвалидов / Т.А. Парфенова // Социальное и пенсионное право. – 2010. – № 1. – С. 21–22.
13. Рындина А.Р. Специальное образование для трудовых мигрантов как фактор их социально-правовой адаптации / А.Р. Рындина // Миграционное право. – 2009. – № 3. – С. 22–25.
14. Серегина Л.В. Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация / Л.В. Серегина // Журнал российского права. – 2011. – № 2. – С. 73–81.
15. Скачкова Г.С. Регулирование рынка труда: новые ориентиры и направления / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 15–22.
16. Фролов И.В. Управление процедурами банкротства: теория и юридическая практика: учебное пособие / И.В. Фролов. – Новосибирск: ООО «Альфа-Порте», 2013. – 586 с.
17. Коллэн Ф. и др. Трудовое право в капиталистическом государстве / Ф. Коллэн и др.; под ред. С.А. Иванова. – М.: Прогресс, 1980. – 263 с.

### REFERENCES

1. Bulanov V.S., Volgina. M. (eds.). The labor market: the textbook. Moscow, Ekzamen Publ., 2003. 480 p. (In Russ.).
2. Danilin G. D. the Concept of the labor market as an object of legal regulation of labor law. Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor law in Russia and abroad, 2011, no. 2, pp. 58-59. (In Russ.).

3. Mavrina S.P., Pashkov A.S., Khokhlov E.B. (eds.). The course of Russian labor law. Vol. 2: labour Market and employment (legal issues). Moscow, Yurist Publ, 2001. 560 p. (In Russ.).
4. Stavtseva I. Legal issues of redistribution of labor resources. Moscow, Yurid. lit. Publ., 1974. 160 p. (In Russ.).
5. Pashkov A.S., Rotan V.G. Social policy and labour law. Moscow, Yurid. lit. Publ., 1986. 240 p. (In Russ.).
6. Magnitskaya E.V., Pashkov A.S. Distribution of labor resources (legal issues). Moscow, Yurid. lit. Publ., 1980. 176 p. (In Russ.).
7. Urginsky K.P. Employment of citizens in the USSR. Moscow, Yurid. lit. Publ., 1967. 144 p. (In Russ.).
8. Rofe A.I. Labour Economics: the textbook. Moscow, KNORUS Publ., 2010. 400 p. (In Russ.).
9. Soifer V.G. Employment: some actual problems. *Zakonodatel'stvo i ehkonomika = Legislation and Economics*, 2011, no. 10, pp. 55-62. (In Russ.).
10. Korsnakova Y.B. Employment quotas for disabled people: problems of legal regulation. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labour law in Russia and abroad*, 2010, no. 2, pp. 23-26. (In Russ.).
11. Nepochataya I.V. Measures to maintain employment during the financial and economic crisis (legal issues). *Rossijskij yuridicheskij zhurnal = The Russian legal magazine*, 2010, no. 5, pp. 203-212. (In Russ.).
12. Parfenova T.A. Problems of employment of disabled persons. *Social'noe i pensionnoe pravo = Social and pension law*, 2010, no. 1, pp. 21-22. (In Russ.).
13. Special education for labour migrants as a factor of their social and legal adaptation. *Migracionnoe pravo = Migration law*, 2009, no. 3, pp. 22-25. (In Russ.).
14. Seregina L.V. Social guarantees in the sphere of employment of population: concept, characteristics and classification. *ZHurnal rossijskogo prava = Journal of Russian law*, 2011, no. 2, pp. 73-81. (In Russ.).
15. Skachkova G.S. Regulation of the labor market: new guidelines and directions. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor law in Russia and abroad*, 2012, no. 1, pp. 15-22. (In Russ.).
16. Frolov I.V. Bankruptcy procedures Management: theory and legal practice: textbook. Novosibirsk: LLC "Alfa-Port" Publ., 2013. 586 p. (In Russ.).
17. Collen F., et al. Labor law in the capitalist state. Moscow, Progress Publ., 1980. 263 p. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Драчук Мария Александровна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и социального права  
*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского*  
644077, Россия, г. Омск, пр. Мира, 55а  
e-mail: maria.omsu@mail.ru  
SPIN-код: 8042-8310; AuthorID: 314506

#### INFORMATION ABOUT AUTHOR

**Maria A. Drachuk** – PhD in Law, Associate Professor, Department of Labor and Social Law  
*Dostoevsky Omsk State University*  
55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia  
e-mail: maria.omsu@mail.ru  
SPIN-code: 8042-8310; AuthorID: 314506

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Драчук М.А. Государственная идеология и государственная политика на рынке труда в современной России / М.А. Драчук // *Правоприменение*. – 2018. – Т. 2, № 4. – С. 60–67. – DOI: 10.24147/2542-1514.2018.2(4).60-67.

#### BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Drachuk M.A. State ideology and state policy in the labor market: Russian experience. *Pravoprimenie = Law Enforcement Review*, 2018, vol. 2, no. 4, pp. 60–67. DOI: 10.24147/2542-1514.2018.2(4).60-67. (In Russ.).