

Сущность рынка труда и возможности его статистического анализа

Essence of the Labor Market and Possibilities of its Statistical Analysis

УДК 331.5

Получено: 16.08.2021

Одобрено: 02.09.2021

Опубликовано: 25.10.2021

Голубева А.А.

Инженер-исследователь ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук», г. Вологда
e-mail: goanna99@list.ru

Golubeva A.A.

Research engineer, Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda
e-mail: goanna99@list.ru

Попов А.В.

Канд. экон. наук, старший научный сотрудник ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук», г. Вологда
e-mail: ai.popov@yahoo.com

Popov A.V.

Candidate of Economic Sciences, Senior researcher, Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda
e-mail: ai.popov@yahoo.com

Аннотация

Пристальное внимание ученых и практиков к тематике социально-трудовых отношений привело к формированию различных точек зрения на сущность рынка труда. На фоне сложившегося плюрализма мнений происходит размытие границ изучаемого феномена, что актуализирует важность анализа теоретических основ рынка труда и систематизации статистических индикаторов, используемых для его оценки. Информационную базу работы составили труды отечественных ученых, которые были опубликованы с начала становления рыночных отношений в России. На основе анализа литературных источников были выделены 3 подхода к определению сущности рынка труда (экономический, социальный и комбинированный). Проанализированы ключевые элементы рынка труда и обоснованы показатели, характеризующие его состояние и функционирование. Полученные результаты вносят ясность в понимание сущности рынка труда и возможности его статистического анализа.

Ключевые слова: рынок труда, спрос на труд, предложение труда, занятость, заработная плата, цена труда.

Abstract

The close attention of scientists and practitioners to the topic of social and labor relations has led to the formation of different perspectives on the essence of the labor market. Against the background of the prevailing pluralism of ideas, the conceptual

boundaries of the phenomenon under study are blurring, which actualizes the importance of analyzing the theoretical foundations of the labor market and systematizing the statistical indicators used to assess it. The research is based on the studies of Russian scientists, published since the beginning of the formation of market relations in the country. Through analysis of literary sources, we identified 3 approaches to defining the essence of the labor market (economic, social and combined). The key elements of the labor market were analyzed and the indicators characterizing its state and functioning were substantiated. The results obtained clarify the understanding of the essence of the labor market and the possibilities of its statistical analysis.

Keywords: labor market, labor demand, labor supply, employment, wages, labor price.

Вопросы исследования рынка труда являются традиционными для экономической науки и не теряют своей актуальности со временем. Напротив, ускорение общественного развития и нарастание глобальных вызовов (старение населения, автоматизация производства, глобализация и т.д.) заставляют ученых и практиков все чаще обсуждать проблемы и перспективы занятости населения, используя для этого разнообразные подходы и методы. Междисциплинарный характер исследований становится едва ли не необходимым условием для получения достоверных выводов в этой области [9], что находит отражение в работах, находящихся на стыке экономики, социологии, демографии. В результате само понятие «рынок труда» обрастает новыми смыслами и выходит за рамки сферы формирования спроса на рабочую силу и ее предложения.

В современной науке можно встретить большое количество точек зрения на сущность рынка труда. Вариативность сложившихся трактовок обусловлена сложностью и многогранностью взаимоотношений между населением, работодателями и государством, что в основном проявляется в смещении акцентов в сторону экономической или социальной функций рынка труда, либо в поиске возможностей для их комбинирования. При этом в зависимости от принятого подхода меняется и фокус исследования: способы достижения поставленной цели, перечень используемых показателей и т.д. Все это актуализирует важность теоретического осмысления сущности рынка труда и систематизации индикаторов, используемых для его анализа, что и послужило лейтмотивом настоящей статьи. Для достижения поставленной цели мы обратились, прежде всего, к отечественным работам экономической направленности, чтобы не только подчеркнуть плюрализм существующих мнений в рамках одной научной дисциплины, но и попытаться отразить специфику страны с «молодой» рыночной экономикой.

Анализ отдельных трактовок понятия «рынок труда» показывает, что, несмотря на согласованность общих представлений о его сущности (табл. 1), существуют и некоторые различия.

Таблица 1

Отдельные трактовки понятия «рынок труда»

Автор(ы), год	Рынок труда – это ...
Кокин Ю.П., Шлендер П.Э., 2008	система общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы
Дубровин И.А., Каменский А.С., 2012	система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или с ее куплей и продажей
Остапенко Ю.М., 2015	система экономических отношений по поводу купли, продажи и использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных

	уровнях хозяйствования
Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф., 2017	<u>узкая трактовка</u> : взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого <i>устанавливается определенная цена труда, и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности</i> <u>широкая трактовка</u> : система социально-трудовых отношений, возникающих между работодателями (или их объединениями) и трудящимися (или их представителями) с участием государственных и общественных организаций <i>по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий и социальной защиты</i>
Михалкина Е.В., Белокрылова О.С., Фурса Е.В., 2018	совокупность экономических механизмов, норм, институтов, <i>обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и ее использование</i>
Склярская В.А., 2018	система социально-экономических отношений <i>между субъектами купли-продажи труда</i>
Генкин Б.М., 2019	механизм <i>согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей</i>
Щипанова Д.Г., Мелкумова М.В., 2020	сложная динамическая система, <i>координирующая решения в сфере занятости и состоящая из всех тех, кто покупает или продает рабочую силу</i>
Асалиев А.М., Бычин В.Б., Бобков В.Н., 2020	система социально-экономических отношений между работодателями (собственниками средств производства), работниками (и их представителями) и государством <i>по поводу всего комплекса условий, обеспечивающих воспроизводство системы труда.</i>

Примечание: ранжировано по году опубликования работы (первый столбец).

Источник: составлено авторами на основе учебной литературы по экономике труда.

Так, многие ученые традиционно делают акцент на экономических аспектах, которые связаны с отношениями купли (найма) и продажи рабочей силы, ее рациональным использованием. Первостепенную роль в таких дефинициях, которые зачастую относят к узкому подходу, играют спрос, предложение и цена на рынке труда. В рамках широкой трактовки его коннотация дополняется социальной составляющей, подразумевающей создание благоприятной среды для воспроизводства рабочей силы. Кроме того, важное место здесь отводится социальным вопросам взаимодействия работников и работодателей (например, по поводу обеспечения достойных условий труда) [8]. В этой связи отдельно также можно выделить группу определений, основанную на сугубо социальной функции рынка труда, акцентирующей внимание на благосостоянии населения. Однако на практике такие примеры встречаются достаточно редко.

По результатам проведенного анализа кажется закономерным выделение 3-х подходов к пониманию сущности рынка труда: экономический, социальный и комбинированный. В рамках экономического подхода рынок труда рассматривается как система отношений с сопутствующими ей процессами купли-продажи рабочей силы. В этом плане делается акцент на следующих терминах: система рыночных отношений, сфера обмена, купля-продажа, товарно-денежные отношения.

Социальный подход раскрывает понятие «рынок труда» с несколько иной позиции, где в качестве базиса выступают отношения субъектов рынка труда. Для

этого используются такие словосочетания, как: механизм согласования интересов работников и работодателей, механизм управления занятостью населения, система социальных отношений. Таким образом, происходит смещение акцентов в сторону социальных аспектов рынка труда.

При комбинированном подходе к определению сущности рынка труда отмечается четко выраженная двойственность трактовок, сочетающих в себе как экономическую, так и социальную функции. Как правило, в данном случае речь идет о системе отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств в общественном разделении труда по законам товарного производства и обращения, что, в общем и целом, связано с процессом воспроизводства рабочей силы. По нашему мнению, именно данный подход позволяет сформировать наиболее целостное представление о рынке труда, поскольку охватывает обе его ключевые функции.

Для дальнейшей работы возьмем за основу следующую трактовку: рынок труда – *система социально-экономических отношений между работодателями (собственниками средств производства), работниками (и их представителями) и государством по поводу всего комплекса условий, обеспечивающих воспроизводство системы труда* [14, с. 329]. Обозначенное определение является наглядным примером комбинированного подхода, поскольку сочетает в себе как экономическую, так и социальную функции рынка труда. При этом оно лишено излишней конкретики, что может считаться дополнительным преимуществом в условиях динамизма современного мира [15].

Разнятся взгляды ученых и на выделение элементов рынка труда. Большинство придерживается типовой классификации, характерной для любого рынка: спрос, предложение и цена [4]. В дополнение к общепринятым элементам также выделяют конкуренцию [7, с. 7-8]. Рассмотрим каждый из них чуть более подробно.

Рабочая сила является одним из центральных понятий при изучении рынка труда, поскольку составляет основу предложения труда. Под рабочей силой принято понимать совокупность физических и интеллектуальных способностей индивида, которые используются в процессе производства. В действительности рабочая сила является живым товаром, который участвует в отношениях купли-продажи. Однако в отличие от других ресурсов носитель рабочей силы обладает всеми человеческими и гражданскими правами, вследствие чего индивид самостоятельно решает в какой сфере и за какую цену предлагать свой труд.

В статистическом учете к рабочей силе относят лиц, достигших 15 лет и старше, которые считаются занятыми или безработными. Занятые – работающие по трудовому договору, а также выполняющие временные работы, безработные – трудоспособные граждане, не имеющие работы, но желающие ее приобрести [6]. Предложение на рынке труда характеризуется численностью и структурой рабочей силы. Оно напрямую связано с демографическими, социальными, экономическими, политическими и иными показателями стран и отдельных регионов. Особое влияние на предложение рабочей силы оказывает именно демографический фактор [5], а именно – естественное и миграционное движение населения, от которого, в конечном итоге, зависит трудовой потенциал территории в количественном отношении.

Процесс распределения рабочей силы проходит как при участии работодателей, так и непосредственно государства. Все субъекты трудовых отношений должны соблюдать нормы и правила, регламентированные действующим законодательством страны [7, с. 8]. В частности, основные принципы правового регулирования взаимоотношений на рынке труда в России представлены в Трудовом кодексе РФ [11].

Спрос и предложение на рынке труда являются взаимодополняемыми переменными. Спрос на рабочую силу представляют работодатели, а также самозанятые. Отличительной чертой последних является получение вознаграждения за труд непосредственно от заказчиков. Основная характеристика спроса – потребность в труде (трудовых ресурсах), которая дает представление о численности работников определенной квалификации, необходимых экономике при соответствующем уровне заработной платы. В зависимости от страны, региона, отрасли и т.д., спрос на рабочую силу будет различаться. Например, в районах с высокой концентрацией горнодобывающих предприятий потребность в работниках этой специальности будет выше средних значений.

В прямой зависимости от вышеперечисленных элементов находится цена труда. Она представляет собой расходы предприятия или организации на рабочую силу и, прежде всего, на заработную плату. И хотя цена труда зависит от соотношения спроса и предложения, она также подвержена влиянию территориальных, экономических, социальных и иных факторов.

Как и в случае с другими рынками, рынок труда подчиняется закону спроса и предложения, в результате чего могут возникать следующие ситуации:

1. Равновесное соотношение – спрос на труд соответствует его предложению. В данных условиях в экономике возникает наиболее оптимальная модель функционирования рынка труда. При таком варианте безработица находится на естественном уровне (включает структурную и фрикционную) и составляет 5–6%, что может свидетельствовать о сбалансированности рынка труда [3].

2. Трудodefицитное соотношение – спрос на труд превышает предложение. В этом случае возрастает конкуренция за рабочие места, что приводит, с одной стороны, к уменьшению безработицы, а с другой – повышению заработных плат.

3. Трудоизбыточное соотношение – предложение превышает спрос на труд. Здесь отмечается увеличение уровня безработицы за счет невостребованных кадров на рынке труда. Цена труда при этом снижается, поскольку работодатели при прочих равных имеют широкие возможности по обновлению / расширению штата сотрудников.

Важно понимать, что на практике трудodefицитное и трудоизбыточное соотношение спроса и предложение не может существовать долго. Рынок труда способен самостоятельно возвратиться к равновесию под влиянием конкуренции и свободного ценообразования.

Дополнительным элементом рынка труда, как правило, называют конкуренцию, которая может распространяться как на весь рынок в целом, так и на отдельные его сегменты и профессии, в частности. С одной стороны, соперничество на рынке труда заключается в борьбе между наемными работниками за более благоприятные условия труда, что проявляется в стремлении занять лучшие рабочие места / должности. Особая роль в этом процессе отводится необходимости постоянно совершенствовать свои знания, навыки и умения. С другой стороны, работодатели также конкурируют друг с другом за ценные кадры. При этом варианте в обмен на более выгодные условия к работнику могут предъявляться высокие требования, как к профессиональным, так и к личностным качествам (инициативность, мобильность и др.). В настоящее время на глобальном рынке труда возрастает конкуренция в отношении аналитиков и ученых, специалистов по искусственному интеллекту и машинному обучению, экспертам в области больших данных [16] и т.д.

Как уже было сказано ранее, рынок труда является категорией экономического и социального порядка. Однако фундамент теоретических

исследований в этой области заложила именно экономика (положения классической, неоклассической, кейнсианской и других теорий), где ключевая роль отводилась вопросам соотношения спроса на рабочую силу и ее предложения. Например, логичную систему свободного рынка (в частности, рынка труда) изложил А. Смит и его единомышленники: Дж. Ст. Милль, Д. Рикардо и т.д. Согласно взглядам классиков, рынок труда схож с другими рынками (товаров, услуг, капитала) и в условиях совершенной конкуренции стремится к равновесию [10]. Представители монетаристской школы (М. Фридмен, Э. Фелпс и др.) также допускали такую ситуацию, однако обращали особое внимание на наличие естественного уровня безработицы [13]. Социальные аспекты рынка труда приобрели широкую популярность в связи с работами Г. Беккера, Т. Шульца и Дж. Минсера, в которых были сформулированы основные идеи теории человеческого капитала [1]. В данном случае, например, цена труда во многом определяется индивидуальными инвестициями в образование, квалификацию и здоровье.

Современные исследования, направленные на изучение рынка труда, базируются на множестве частных теорий. Отсутствие единого вектора исследования приводит к возникновению новых методологических подходов и приращению знаний в этой области. Вместе с тем нельзя не отметить тот факт, что статистический анализ рынка труда нередко осуществляется в отрыве от существующих наработок, когда на первый план выходят общие представления о его развитии. Следствием этого является, например, отсутствие различий между состоянием рынка труда и его функционированием, а также использование привычного набора индикаторов без учета специфики объекта исследования. В этой связи структуризация информации имеет принципиальное значение для достижения значимых научных результатов.

По нашему мнению, одним из наиболее обоснованных способов анализа рынка труда является рассмотрение его базовых элементов. Так, для оценки характера и сбалансированности регионального рынка труда О.В. Глаз обращается к показателям *предложения* (численность безработных; уровень безработицы; удельный вес безработных, ищущих работу 12 мес. и более; продолжительность безработицы; численность незанятых, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную организациями вакансию; численность работников, намеченных к высвобождению в следующем отчетном периоде) и *спроса* (численность занятых; уровень занятости населения; численность работников, трудоустроенных в организации; численность работников, трудоустроенных на дополнительно введенные рабочие места; потребность в рабочей силе для замещения вакантных рабочих мест; потребность в работниках, заявленная организациями в государственные учреждения службы занятости населения) на рынке труда [2, с. 15-16].

В диссертационном исследовании А.С. Фоминой [12, с. 159-160], несмотря на отсутствие подобного разделения, предложен весьма актуальный подход, в соответствие с которым показатели статистики трудовых ресурсов и занятости населения объединяются в следующие группы: 1) показатели состояния рынка труда; 2) показатели движения рабочей силы; 3) показатели функционирования рынка труда. Отсюда кажется очевидным, что анализ состояния и функционирования рынка труда должен иметь свои особенности, поскольку каждая из обозначенных категорий затрагивает разные аспекты его развития. Отсюда и важность учета данного обстоятельства при проведении исследований.

На основе полученных результатов мы попытались отобрать минимальный набор показателей, характеризующих состояние и функционирование рынка

труда в разрезе его базовых элементов (табл. 2). В силу ограниченности официальной статистики потребность в трудовых ресурсах определяется посредством параметров удовлетворенного (численность занятых) и неудовлетворенного (заявленная работодателями потребность в работниках) спроса. В остальных же случаях можно ориентироваться как на предложенные нами индикаторы, так и использовать их многочисленные аналоги. Более того, многие из заявленных показателей могут быть представлены в разрезе различных характеристик (отраслей экономики, социально-демографических групп и т.д.), что также позволит раскрыть социальную составляющую рынка труда.

Таблица 2

Показатели состояния и функционирования рынка труда

Показатели состояния рынка труда		Показатели функционирования рынка труда
Спрос	– численность занятых (<i>удовлетворенный спрос</i>); – заявленная работодателями потребность в работниках (<i>неудовлетворенный спрос</i>)	– уровень участия в рабочей силе; – уровень занятости; – уровень безработицы; – коэффициент напряженности на рынке труда
Предложение	– численность рабочей силы и потенциальной рабочей силы или численность трудоспособного населения	
Цена	– среднемесячная номинальная заработная плата работников	

Источник: составлено авторами.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что даже в рамках одной научной дисциплины отсутствует единый вектор взглядов на сущностные основы рынка труда. Как правило, сложившиеся трактовки можно систематизировать в соответствие с функцией рынка труда, заложенной в его основание (экономическая, социальная или их сочетание). Чаще всего речь идет об экономическом подходе, поскольку сами по себе социальные аспекты рынка труда стали рассматриваться исторически позже. При слиянии данных точек зрения возникает комбинированный подход, который позволяет сформировать более целостное представление об изучаемом феномене.

При анализе рынка труда также следует помнить о важности научного обоснования перечня используемых индикаторов. В этой связи нами акцентируется внимание на необходимости учета базовых элементов рынка труда (спрос, предложение и цена) в процессе отбора показателей. Кроме того, принципиальное значение имеет и свойство изучаемого объекта (состояние, функционирование, сбалансированность и т.д.), от которого зависит дизайн дальнейшего исследования. Таким образом, полученные в ходе анализа выводы и положения способствуют углублению понимания сущности рынка труда и возможностей его изучения.

Литература

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 109-119.
2. Глаз О.В. Мобильность рабочей силы на современном российском рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2016. 22 с.
3. Гурвич Е.Т., Вакуленко Е.С. Исследования российского рынка труда и экономическая политика // Журнал НЭА. – 2018. – №1(37). – С. 203-212.

4. *Ерошенко П.Д.* Становление рынка труда Санкт-Петербурга как общественного института [Электронный ресурс] // Administrative Consulting. – Т. 3. – № 2(6). URL: https://spb.ranepa.ru/wp-content/uploads/2021/02/04_eroshenko.pdf
5. *Золин И.Е.* Рынок труда в контексте демографического развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – Т. 10. – № 42(279). – С. 12-22.
6. Классификация статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/IssWWW.exe/Stg/d000/i000080r.htm
7. *Костюк Л.Д.* Рынок труда: учебное пособие. – Москва, МИИТ, 2013. 161 с.
8. *Лохина Т.Н., Метелица В.И.* Рынок труда и социально-экономические проблемы населения России [Электронный ресурс] // Вестник Евразийской науки. – 2019. – № 1. – Т. 11. URL: <https://esj.today/PDF/29ECVN119.pdf>
9. *Нехода Е.В., Кучинова Э.С.* Междисциплинарный анализ и синтез в исследовании рынка труда // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 364. – С. 120-126.
10. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – Москва: Соцэгиз, 1962. 405 с.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
12. *Фомина А.С.* Статистическое исследование оптимальности рынка труда как основы эффективного экономического развития регионов: диссертация ... канд. экон. наук. Саратов. 2015. – 193 с.
13. *Фридмен М.* Капитализм и свобода. – Москва: Новое изд-во, 2006. 235 с.
14. Экономика труда / под ред. проф. А.М. Асалиева. – Москва: ИНФРА-М, 2020. 336 с.
15. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work [Электронный ресурс] // OECD. URL: <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>
16. The Future of Jobs Report 2020 [Электронный ресурс] // WEF. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf