

УДК 331.522

РЫНОК ТРУДА КАК СИСТЕМА ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Александр Алексеевич Дубовицкий

доктор экономических наук, доцент

daa1-408@yandex.ru

Юлия Сергеевна Крыкова

магистрант

titrate1994@icloud.com

Анастасия Николаевна Кусова

магистрант

kusovanastyaa@gmail.com

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. Авторами статьи проанализированы особенности рынка труда как системы экономических отношений с учетом особенностей рабочей силы как товара, сущности и взаимодействия элементов спроса и предложения, особенностей их формирования. Проанализированы специфические функции и наиболее значимые проблемы развития рынка труда. С учётом современных процессов глобализации рассмотрено влияние миграционных процессов на рынок труда.

Ключевые слова: товар, рынок труда, экономические отношения, спрос, предложение.

Рынок труда в общепринятом смысле представляет собой динамичную систему взаимодействия спроса и предложения рабочей силы, включающую институты, регулирующие трудовые отношения [2, 9, 12-13].

В основе рынка лежат следующие основные параметры, определяющие параметры его функционирования:

- спрос – потребность работодателей в кадрах, определяемая экономическими циклами и отраслевыми изменениями;
- предложение – экономически активное население, готовое к трудоустройству. В 2024 г. численность занятых в РФ достигла 74,1 млн человек;
- цена труда – заработная плата, которая в 2023-2024 гг. росла опережающими темпами (+8,1% в реальном выражении), что способствовало росту занятости в отдельных секторах экономики.

Предложение рабочей силы формируется на основе численности и составляющих категорий людей, представленных на рынке труда (по половозрастной группе, уровню образования и квалификации, специальностям) [1, 10-11].

При этом величина спроса на рабочую силу зависит от стоимости товара на рынке и уровня производительности труда при создании товара или услуги.

Соотношение спроса и предложения на рабочую силу является тем показателем, который описывает состояние рынка труда. Данный показатель зависит от общих тенденций динамики предложения и спроса, что во многом определяется потребностью в рабочей силе в отраслях и количеством людей трудоспособного возраста, ищущих работу.

На рисунке 1 представлена схема, которая иллюстрирует основные характеристики современного рынка труда. Слева представлены особенности, связанные с товаром (рабочей силой), а справа – особенности, связанные с покупателем (работодателем).

Эта схема помогает понять, как устроен современный рынок труда и какие факторы влияют на отношения между работодателями и работниками,

подчеркивая важность регулирования сделок, а также роль различных институциональных структур в обеспечении стабильности рынка и защиты прав всех субъектов рынка.

Особенности рабочей силы как товара на рынке труда состоят в следующем:

- Неотделимость собственности на товар. Это означает, что рабочая сила неотделима от ее владельца – работник не может передать свою рабочую силу в собственность другому лицу, что создает определенные ограничения для работодателя, который может использовать рабочую силу только в течение определенного времени.

- Необходимость регламентации взаимоотношений работодателя и наемных работников. На основе большого числа институциональных структур, объединений работодателей и профсоюзов, а также системы законодательства и социально-экономических программ создается система регулирования отношений между работодателями и работниками, что помогает обеспечить справедливость и защиту прав обеих сторон.

- Высокая степень индивидуализации сделок. Каждая сделка на рынке труда уникальна и зависит от множества факторов, включая квалификацию работников, условий труда, зарплаты и т.д., что делает рынок труда более сложным и разнообразным.

- Важность роли неденежных аспектов сделки. Неденежные аспекты сделки включают такие элементы, как условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы профессионального и карьерного роста и т.д., что играет ключевую роль в определении привлекательности работы для участников рынка труда.

Особенности покупателя (работодателя) как товара на рынке труда состоят из следующих элементов:

- На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени - работодатель не приобретает рабочую силу в

собственность, а только получает право использовать ее в течение определенного периода времени. Это ограничивает его возможности по распоряжению рабочей силой.

- Наличие большого числа институциональных структур и программ регулирования рынка труда создает сложную систему взаимоотношений между работодателями и работниками, что требует от работодателя соблюдения множества правил и норм.

- Индивидуализация сделок обуславливает переход от коллективных договоров к контрактной системе найма, разнообразие технологий поощрения работников и социальных гарантий, делая рынок труда более гибким и разнообразным, одновременно позволяя работодателям адаптироваться к изменяющимся условиям рынка.

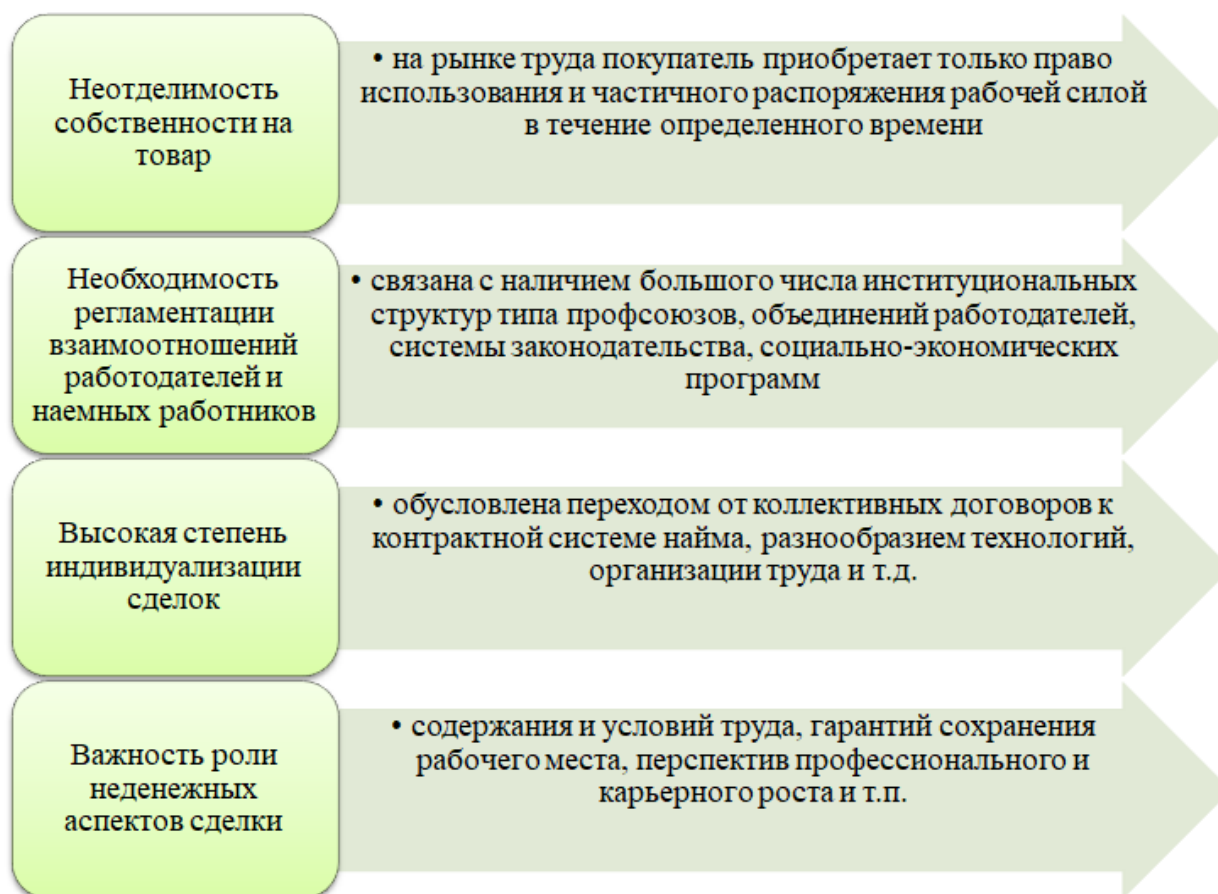


Рисунок 1 – Особенности рабочей силы как товара.

Развитие рынка труда происходит непрерывно и сильно зависит от демографической ситуации в стране, которая в свою очередь

определяется показателями смертности, рождаемости, структуры семьи, среднего количества детей на семью, а также миграционными процессами.

На общее состояние и структуру рынка труда ключевое влияние оказывают внешние условия, включая движение работников между предприятиями и отраслями, а также внутренние, включая создаваемые условия для развития персонала внутри организаций, социальные гарантии и бытовые условия.

Сегодня из-за влияния рыночных факторов на предприятиях государственного сектора сокращается занятость сотрудников как за счет снижения потребности, так и за счет перехода в другие сектора экономики. В то же время параллельное совершенствование негосударственного сектора экономики ведет к увеличению количества занятых граждан [11, 13-14].

Как и любой другой рынок факторов производства, рынок труда выполняет свои специфические функции, обусловленные особенностями товара на нём, представленным рабочей силой. Основные функции рынка представлена на рисунке 2.

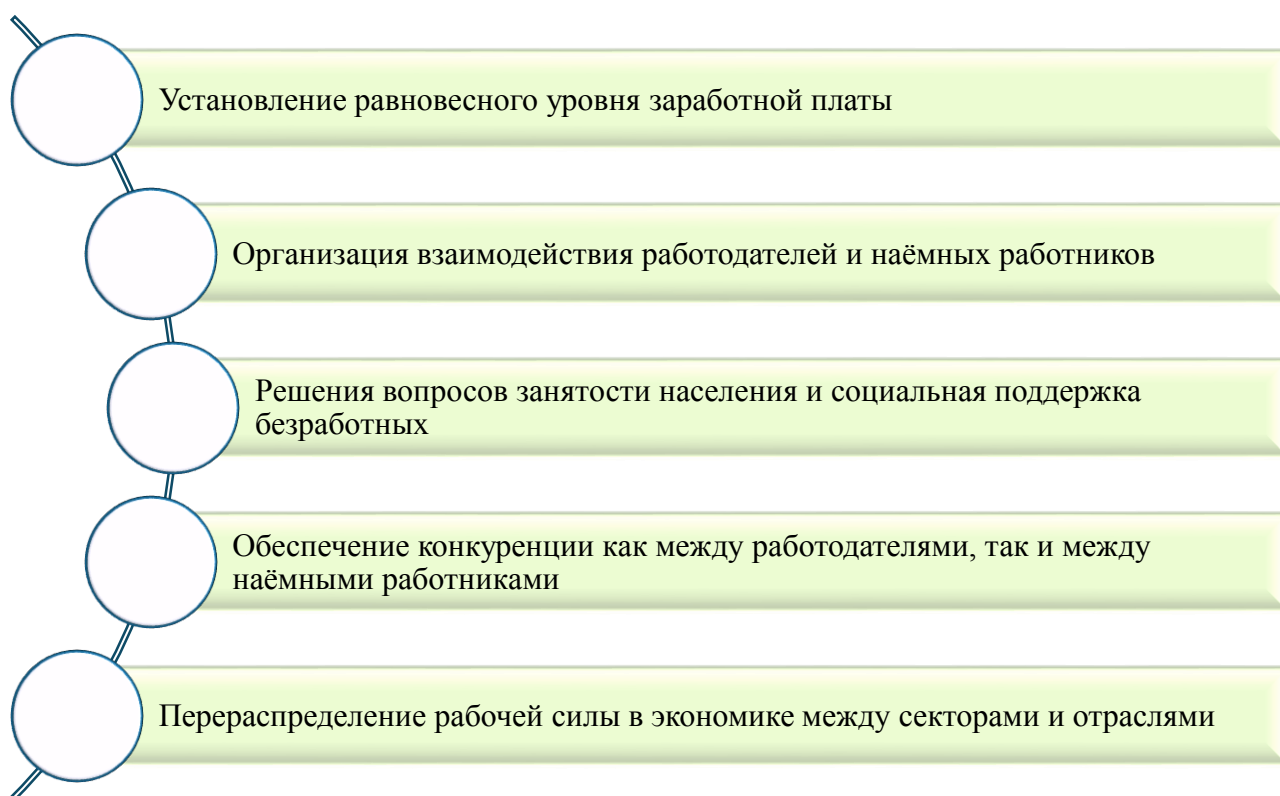


Рисунок 2 – Функции рынка труда.

Одной из основных функций является установление равновесного уровня заработной платы. Рынок труда играет ключевую роль в данном процессе. Это происходит через взаимодействие спроса на труд (со стороны работодателей) и предложения труда (со стороны работников). Равновесная ставка заработной платы устанавливается на уровне, при котором количество работников, желающих работать, соответствует количеству рабочих мест, предлагаемых работодателями.

Другой важной функцией является организация взаимодействия работодателей и наёмных работников. Рынок труда обеспечивает платформу для взаимодействия между ними. Она строится на основе различных форм взаимодействия, таких как переговоры, консультации и соглашения. Целью такого взаимодействия является достижение взаимопонимания и согласование условий труда, включая заработную плату, условия работы и социальные гарантии.

Третьей функцией является обеспечение решения вопросов занятости населения и социальная поддержка безработных. Рынок труда способствует решению вопросов занятости населения. Его функционирование способствует снижению уровня безработицы и поддержке тех, кто остался без работы. На рынке могут реализовываться программы переподготовки, создания новых рабочих мест, а также предоставление социальных пособий и других форм помощи безработным.

Обеспечение конкуренции как между работодателями, так и между наёмными работниками также является функцией рынка труда. Конкуренция способствует повышению эффективности и производительности. Работодатели конкурируют за лучших работников, предлагая более выгодные условия труда, а работники конкурируют за лучшие рабочие места, повышая свою квалификацию и навыки.

Перераспределение рабочей силы между отраслями и сферами экономики в целях обеспечения работой незанятого населения. Рынок труда является основным механизмом перераспределения рабочей силы между

различными отраслями и сферами производства. Это процесс, направленный на оптимизацию использования рабочей силы в экономике. Он включает в себя перемещение работников из менее продуктивных отраслей в более продуктивные, а также создание новых рабочих мест для тех, кто в настоящее время не занят.

Эти функции рынка труда помогают обеспечить эффективное распределение рабочей силы, поддержание занятости и социальную защиту населения.

Рынок труда характеризуется количественными показателями рабочих мест и специалистов, а также уровнем их заработной платой. Основой рынка труда являются отношения между «продавцами» (работники, которые за соизмеримый размер оплаты продают свой труд) и «покупателями» (работодатели, которым и требуются в трудовой деятельности работники).

Рынок труда играет ключевую роль в экономике, так как он влияет на уровень занятости, производительность и общий экономический рост [2-4].

В современных условиях глобализации рынок труда испытывает влияние миграционных процессов. По данным Росстата, в 2024 году в России прирост международных мигрантов составил 568,5 тыс. человек: около 4 млн человек приехали, более 3,5 млн уехали. Чаще всего в Россию приезжают из СНГ. В 2024 году из Таджикистана приехали 128 тыс. человек, Узбекистана – 107 тыс., Киргизии – 105 тыс. Также увеличился поток мигрантов из Китая (плюс 24 тыс. человек против 4 тыс. в 2023 г.) и Индии (плюс 16 тыс. человек против 3 тыс.).

Конкурентом России за рабочую силу из государств Средней Азии становится Китай, который стал оттягивать трудовых мигрантов. Количество выбывших из страны осталось практически неизменным, хотя в 2022 г. произошел резкий отток, как коренного населения России, так и мигрантов.

Рынок труда находится в постоянном развитии и его функционирование сопровождается рядом проблем, особенно в настоящее время, к которым можно отнести:

1. Проблема кадрового дефицита. В 2024 г. в России открыто 2,7 млн вакансий, из них 30% - в обрабатывающей промышленности и строительстве. Количество вакансий в РФ выросло на 63% и по оценкам, специалистов будет продолжать расти. Разница между вакансиями и поданными резюме выросла до 49%, в то время как в 2022 г. составляла всего 21%, т.е. отмечается рост более чем в два раза. Основные причины сложившейся ситуации состоят в следующем:

- демографический спад (сокращение трудоспособного населения на 0,4 млн чел. за 2023-2024 гг.);

- миграция квалифицированных специалистов за рубеж;

- несоответствие навыков выпускников требованиям рынка (только 20% вакансий закрываются в срок).

2. Рост доли новых, так называемых «гибких» форм занятости. Происходит увеличение доли удаленной работы (17%), фриланса (12%) и частичной занятости (0,5% в 2024 г.).

3. Происходит не всегда положительное влияние цифровизации. Внедрение ИИ и автоматизации сокращает спрос на низкоквалифицированный труд, но усиливает потребность в IT-специалистах (дефицит в России - до 30 млн чел.). В тоже время усиливаются риски обеспечения цифровой безопасности в бизнесе и частной жизни.

4. Усиление миграции населения. В РФ происходит привлечение трудовых мигрантов (в основном из Средней Азии) и рост конкуренции за высококвалифицированных сотрудников. Перераспределение рабочей силы из сельской местности в города, из небольших городов в крупные. Уровень занятости в городах - 63,2%, в сельской местности - 56,6%. Рост занятости происходит за счет обрабатывающей промышленности (+42% вакансий за I кв. 2024 г.) и IT-сектора; спад – за счет энергетики (-0,04% занятых за II кв. 2024 г.) и пассажирского транспорта (-5% вакансий). С точки зрения гендерного фактора доля женщин среди занятых выросла до 49%, но уровень безработицы среди них остается выше (3,3% и 3,0% у мужчин).

5. Безработица. Безработица ведет к негативным экономическим последствиям: снижению ВВП, потери налоговых поступлений; социальным – росту бедности, преступности, психологическим проблемам; государственным – увеличению расходов на пособия и программы поддержки.

В России количество безработных значительно разнится в зависимости от методики их определения. Фактическое количество практически всегда в последнее время превышает численность официально зарегистрированных. Это различие объясняется тем, что некоторые безработные не обращаются в службу занятости из-за недостаточной информированности о доступных вакансиях; низким размером пособий по безработице, скрытой занятостью в неформальном секторе экономики.

Наличие скрытых безработных, которые не получают заработную плату в течение месяцев, но при этом продолжают оставаться формально занятыми, также является распространенным явлением. Большинство из них полагают, что выгоды от официальной регистрации не компенсируют затраты, связанные с этим процессом, поэтому предпочитают самостоятельно искать работу.

Люди вынуждены принимать работу с неполной занятостью по причине наличия трудностей поиска полноценного рабочего места [6-8]. Низкая загрузка рабочей силы даже на крупных предприятиях часто обусловлена периодическими простоями и недостаточной интенсивностью работы из-за дефицита клиентов и заказов, что приводит к неэффективному использованию персонала за пределами их профессиональной области, что в итоге сказывается на уровне заработной платы, делая ее недостаточно высокой.

Чем дольше человек остается без работы, тем сложнее ему найти новое место трудоустройства по следующим причинам. В результате потенциальный кандидат на вакансию теряет свою профессиональную квалификацию и рабочие навыки, а работодатели стараются не приглашать на работу человека, длительное время отсутствовавшего на рынке труда, из-за сомнений в его профессионализме, активности,

инициативности и трудолюбии. Кроме того, для работодателя стоимость найма может оказаться выше, если потенциальный сотрудник длительное время был без работы. Длительная безработица имеет серьезные последствия для человека, включая снижение самооценки, потерю веры в себя и утрату конкурентоспособности на рынке труда. Эти факторы могут привести к тому, что человек покинет активную экономическую жизнь. Многочисленные исследования показывают, что длительная безработица может привести к деградации личности.

Положительная динамика на рынке трудовых ресурсов и низкие показатели безработицы в Российской Федерации в значительной степени обусловлены действиями правительства по поддержке занятости и социального благополучия населения. Снижению уровня безработицы безусловно способствует наметившийся экономический рост, а также увеличение численности самозанятого населения. По информации сайта «Ведомости», на конец лета 2025 года в стране фиксировалось 14,3 млн самозанятых, в то время как в 2024 году их насчитывалось 11,2 млн.

Самозанятость – форма экономической деятельности, при которой человек работает на себя, не заключая трудовой договор с работодателем. Самозанятые самостоятельно организуют свою работу, несут ответственность за результаты и платят налоги с полученного дохода. Это гибкий формат занятости, который часто связан с оказанием услуг, творчеством, малым бизнесом [1, 12].

К основным причинам роста самозанятости в России относят: возможность совмещать с основной работой или учебой, развитие онлайн-платформ (Яндекс, Avito и т.д.), налоговые льготы (сниженная ставка), упрощенная регистрация (без открытия ИП), заинтересованность части работодателей в привлечении подобной категории рабочей силы для выполнения работ (парикмахерские, агентства недвижимости, кадастровые инженеры и т.д.)

Рынок труда по своей структуре схож с айсбергом, имеет, видимую и невидимую составляющую. В настоящее время на рынке труда существуют явные, вероятные и серые (теневые) рабочие места. Когда работодатель знает, какой ему сотрудник требуется, он будет прилагать все возможные усилия, заявит о вакансии и даже заплатит за поиск работника, чтобы его найти. Такой вид рабочих мест называют явным.

А вот если в данный момент имеются свободные рабочие места, но работодатель не планирует прилагать усилия по поиску сотрудников на данные места, и не уверен в том, что таковые ему требуются, то речь идет о вероятных рабочих местах. Для того, чтобы получить это место, работник должен убедить работодателя в потребности данного рабочего места на производстве.

Если при трудоустройстве работодатель не оформляет никаких документов, положенных по закону, то данный вид трудоустройства абсолютно не выгоден и не безопасен для работника и является «теневым».

Делая общий вывод, можно сказать, что делать акцент лишь на явные рабочие места не стоит, можно обратить свое внимание и на вероятные, составив для себя список потенциальных работодателей имеющих на рынке предприятий, где есть возможность к предоставлению своих профессиональных услуг.

Регулирование рынка труда производится, в том числе, благодаря уже существующим механизмам государственной и частных (рекрутинговых агентств) служб занятости, кадровых отделов предприятий и бирж труда, а также благодаря прямому взаимодействию нанимателей и сотрудников.

Современный рынок труда России – это система, находящаяся под давлением демографических, технологических и геополитических факторов. Для стабилизации ее функционирования требуются комплексные меры, включающие реформу образования, переподготовку кадров, интеграцию цифровых инструментов в HR-процессы. Приоритетом должно стать не только закрытие вакансий, но и создание устойчивой модели, адаптированной к долгосрочным вызовам. Кроме того, активизации экономической активности

будет способствовать повышению уровня заработной платы, включая занятых в государственных учреждениях.

В настоящее время изучение рынка труда современной России и ее регионов является одной из важнейших задач для исследователей и государственных органов для обоснования формирования направлений его эффективного функционирования.

Список литературы:

1. Былков В. Г. Факторный подход к оценке регионального рынка труда в условиях высокой неопределенности // Экономика и предпринимательство. 2025. № 5(178). С. 508-516. DOI 10.34925/EIP.2025.178.5.087. EDN YWJJJC.
2. Винтер Н. М. Рынок труда: учебное пособие. Москва: РТУ МИРЭА, 2024. 71 с. ISBN 978-5-7339-2241-6.
3. Гусева М. Н., Анциферова О.Ю. Современное состояние и тенденции развития человеческого капитала АПК и сельских территорий России // Региональная экономика. Юг России. 2023. Т. 11. № 3. С. 14-22. DOI 10.15688/re.volsu.2023.3.2. EDN JWNAJD.
4. Гусева М. Н., Крутикова В. В. Формирование и развитие человеческого капитала муниципальных служащих сельских территорий: региональный аспект // Кадровое обеспечение развития инновационного аграрного производства и сельских территорий: Материалы II Международной научно-практической конференции, Москва, 06–10 июня 2022 года. Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса". 2022. С. 149-166. EDN ECPJWY.
5. Дубовицкий А. А., Климентова Э. А. Оценка воспроизводства человеческого капитала как фактора устойчивого развития сельского хозяйства

// Вестник НГИЭИ. 2025. № 7(170). С. 97-110. DOI 10.24412/2227-9407-2025-7-97-110. EDN MWGTKL.

6. Климентова Э. А. Экономическая оценка параметров использования и воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2025. № 1(80). С. 212-217. EDN YJDVPX.

7. Климентова Э. А., Зайцев А. И., Дерябина О. А. Анализ затрат и оплаты труда в сельскохозяйственной организации // Наука и Образование. 2024. Т. 7. № 3. EDN CNRODJ.

8. Климентова Э. А., Макарова А. Р. Уровень, динамика и основные факторы роста производительности труда // Наука и Образование. 2023. Т. 6. № 1. EDN ORYKNI.

9. Кириченко Д. А., Дейниченко А. С., Дейниченко И. А. Особенности формирования и функционирования рынка труда России // Экономика и предпринимательство. 2021. № 9(134). С. 1380-1384. DOI 10.34925/EIP.2021.134.9.268. EDN QFVMJV.

10. Пашин Н. П., Волошина И. А., Харькин В. В. Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда: практика и современные подходы // Социально-трудовые исследования. 2021. № 1(42). С. 8-23. DOI 10.34022/2658-3712-2021-42-1-8-23. EDN SNATDS.

11. Российский статистический ежегодник. 2024: Стат. сб. / Росстат. М. 2024. 630.

12. Сведения о состоянии АПК Тамбовской области // Сайт управления сельского хозяйства Тамбовской области – URL:<http://www.agrotmb.ru>

13. Рынок труда: учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева и др.; под редакцией Е. Б. Яковлевой. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Издательство Юрайт. 2024. 253 с.

14. Regional features of rural unemployment in Russia / E. A. Klimentova, A. A. Dubovitsky, E. A. Yurina et al. // Economics of Agriculture. 2021. Vol. 68, No. 2. P. 357-374. DOI 10.5937/ekoPolj2102357K. EDN HRTNGW.

15. State Support For The Innovative Development Of Agricultural Production In The Region / V. A. Kuvshinov, M. V. Azzheurova, A. V. Beketov, N. I. Rudneva // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (LEASECON 2021). Vol. 124. Omsk: European Publisher, 2022. P. 336-342. EDN ZFGIQU.

UDC 331.522

THE LABOR MARKET AS A SYSTEM OF ECONOMIC RELATIONS

Alexander A. Dubovitsky

doctor of economics, associate professor

daa1-408@yandex.ru

Yulia S. Krykova

master's student

titrate1994@icloud.com

Anastasia N. Kusova

master's student

kusovanastyaa@gmail.com

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The authors of the article analyzed the features of the labor market as a system of economic relations, taking into account the characteristics of labor as a commodity, the essence and interaction of elements of supply and demand, and the specifics of their formation. The specific functions and the most significant problems of the labor market development are analyzed. Taking into account the modern processes of globalization, the impact of migration processes on the labor market is considered.

Keywords: product, labor market, economic relations, demand, supply.

Статья поступила в редакцию 01.11.2025; одобрена после рецензирования 20.12.2025; принята к публикации 29.12.2025.

The article was submitted 01.11.2025; approved after reviewing 20.12.2025; accepted for publication 29.12.2025.