

РАЗРАБОТКА КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ВЛИЯНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ НА ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МЕР ПО ЕЕ ГОСУДАРСТВЕННОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ

А. С. Макекадырова, С. В. Кравцевич

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

Социально-трудовые отношения на современном отечественном рынке труда сопровождаются негативными социально-экономическими явлениями, такими как бедность работающего населения, неравенство в распределении доходов, дискриминация в оплате труда, теневые формы оплаты труда и занятости, нелегальная и межрегиональная миграция, эксплуатация труда, дефицит и избыток кадров, что определяет несовершенный характер конкуренции на отечественном рынке труда. Эти негативные явления обусловлены, с одной стороны, проявлением несовершенных признаков конкурентного поведения субъектов рынка труда, что определяет несовершенный тип социально-трудовых отношений, где интересы сторон не имеют взаимовыгодную основу своего удовлетворения, а с другой – несовершенными конкурентными условиями пребывания субъектов рынка труда, что выражается в требованиях к качеству рабочей силы. В статье рассматриваются основные аспекты несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда, показана динамика ее основных статистических показателей. В результате анализа и обобщения динамики конкурентных ситуаций, рассматриваемых в региональном аспекте, авторами получена концептуальная модель несовершенной конкуренции, учитывающая поведенческие и институциональные аспекты ее проявления. Исследованы основные социально-экономические аспекты влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы. На основании проведенных обобщений и выводов предложены меры государственного регулирования несовершенной конкуренции, способствующие повышению конкурентоспособности работников, а следовательно, повышению качества воспроизводства рабочей силы.

Ключевые слова: рынок труда, качество рабочей силы, конкурентоспособность работника, воспроизводство рабочей силы, регулирование социально-трудовых отношений.

DEVELOPING THE CONCEPTUAL MODEL OF IMPERFECT COMPETITION IMPACT ON LABOUR REPRODUCTION AND THE SYSTEM OF MEASURES AIMED AT ITS STATE REGULATION

Anara S. Makekadyrova, Sergey V. Kravtsevich

Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia

Social and labour relations on today's home labour market are accompanied by adverse social and economic phenomena, such as poverty of working population, inequality in profit distribution, discrimination in remuneration, shadow forms of employment and pay, illegal and interregional migration, labour exploitation, staff deficit and excess, which results in imperfect nature of competition on home labour market. These adverse phenomena are caused, on the one hand, by imperfect indications of competitive behavior of labour market entities, which shows the imperfect type of social and labour relations where parties' interests are deprived of mutually

beneficial basis of their satisfaction and, on the other hand, by imperfect competitive conditions of labour market entities' functioning, which is manifested in requirements to labour quality. The article studies the key aspects of imperfect competition on home labour market and shows dynamics of its principles statistics. By analyzing and summarizing the dynamics of competitive situations investigated in the regional aspect the authors gained a conceptual model of imperfect competition taking into account its behavioral and institutional aspects. The key social and economic aspects of imperfect competition impact on labour reproduction were researched. On the basis of the provided conclusions the authors put forward certain measures of state regulation of imperfect competition, which could increase workers' competitiveness and therefore improve the quality of labour reproduction.

Keywords: labour market, labour quality, worker competitiveness, labour reproduction, regulation of social and labour relations.

Анализ складывающейся несовершенной конкурентной ситуации в социально-трудовых отношениях показал, что аспектами проявления негативных социально-экономических явлений на рынке труда становятся признаки конкурентного поведения работников и работодателей, а именно ущемление социальных прав и гарантий работников, ухудшение условий их труда. Кроме того, аспектами негативных социально-экономических явлений рынка труда выступают условия конкурентного пребывания работников: несоответствие профессионально-квалификационного уровня работников, отсутствие необходимой рабочей силы на рынке труда [7].

В качестве эмпирической основы исследования несовершенной конкуренции выступают две совокупности статистических показателей, первая из которых описывает несовершенную конкуренцию с позиций поведенческого подхода, вторая – с позиций институционального подхода.

Конкурентное поведение работников и работодателей на рынке труда имеет неоднородный характер проявления по региональному признаку. Однородная динамика отмечается по Центральному, Северо-Западному, Северо-Кавказскому, Уральскому и Дальневосточному округам, где отмечается рост по показателям численности экономически активного населения (110, 102, 107, 102 и 123% соответственно) и рост среднегодовой численности занятых в экономике (119, 107, 118, 109 и 126% соответственно). При этом рост занятых в неформальном секторе экономики значительно выше и составляет по рассматрива-

емым округам 134, 156, 138, 140 и 184% соответственно. С динамикой роста занятости и занятости в неформальном секторе экономики отмечается снижение зарегистрированных безработных, которое составило по рассматриваемым округам 53, 53, 80, 52 и 76% соответственно.

Также однородная динамика наблюдается по Южному, Приволжскому и Сибирскому округам, где отмечается снижение по показателям численности экономически активного населения (83, 97 и 89% соответственно) и снижение среднегодовой численности занятых в экономике (87, 96 и 90% соответственно). При этом отмечается рост занятых в неформальном секторе экономики по рассматриваемым округам (143, 131 и 124% соответственно). С динамикой роста занятости и занятости в неформальном секторе экономики отмечается снижение зарегистрированных безработных, которое составило по рассматриваемым округам 33, 51 и 51% соответственно. Таким образом, по всем округам отмечается перемещение рабочей силы в неформальный сектор экономики, что ущемляет права работников на труд (легальный труд) и права работников в социальном обеспечении.

Динамика протестного движения работников по защите своих социальных прав начиная с 2006 г. имеет тенденцию к понижению. К 2018 г. численность работников, участвующих в забастовках, составила 0,1 тыс. человек, а снижение числа участников в забастовках к 2018 г. составило более чем в 8 раз.

Динамика роста занятых в неформальном секторе экономики отмечается по всем

округам Российской Федерации в интервале роста от 124 до 156%. Наблюдается однородная динамика по Центральному, Северо-Западному, Северо-Кавказскому, Уральскому и Дальневосточному округам, где отмечается рост по показателю численности занятости на предприятиях с частной, смешанной и иностранной формой собственности (120, 110, 66, 111 и 115% соответственно), рост по показателю занятости в малом предпринимательстве (114, 104, 112, 99 и 119% соответственно), снижение по показателю занятости в общественных и религиозных организациях (53, 61, 103, 47 и 50% соответственно), снижение по показателю занятости в государственных и муниципальных формах собственности организаций (70, 70, 91, 72 и 91% соответственно). Динамика по перечисленным показателям и приведенным округам коррелирует с ростом численности занятости (119, 107, 118, 109 и 126% соответственно).

Также однородная динамика наблюдается по Южному, Приволжскому и Сибирскому округам, где отмечается снижение по показателю численности занятости на предприятиях с частной, смешанной и иностранной формой собственности (75, 98 и 87% соответственно), снижение по показателю занятости в малом предпринимательстве (81, 94 и 87% соответственно), снижение по показателю занятости в общественных и религиозных организациях (35, 43 и 45% соответственно), снижение по показателю занятости в государственных и муниципальных формах собственности организаций (59, 60 и 61% соответственно). Динамика по перечисленным показателям и приведенным округам коррелирует со снижением численности занятости (87, 96 и 90% соответственно)¹.

Таким образом, несовершенство мер государственного регулирования рынка труда приводит к перетоку рабочей силы в неформальный сектор экономики, в связи с чем проявляется несовершенное конкурентное поведение работодателей – они

готовы предоставить рабочие места в неформальном секторе экономики, и несовершенное конкурентное поведение работников, которые вынуждены принимать условия рынка труда и реализовывать свою занятость в неформальном секторе экономики, при этом не принимая статус малого предпринимательства [4].

По всем округам Российской Федерации отмечается рост занятости работников на тяжелых условиях труда в интервале от 230 до 710%, рост занятости работников с вредными и опасными условиями труда в интервале от 229 до 314%. При этом отмечается снижение производственного травматизма, в том числе и со смертельными исходами.

Таким образом, на фоне общего роста экономики и производства, что требует вовлечения дополнительной рабочей силы, несовершенное конкурентное поведение работодателей состоит в том, что последние обеспечивают этот рост за счет ущемления прав работников в рабочих местах с нормальными условиями труда [1]. Несовершенное конкурентное поведение работника состоит в том, что он вынужден адаптироваться к условиям труда работодателя. Также несовершенство конкуренции на рынке труда проявляется в том, что отсутствует какое-либо протестное движение в пользу улучшения условий труда работников как на общегосударственном, так и на корпоративном уровне.

Обобщая анализ конкурентного поведения работников и работодателей на рынках труда, представленных административными территориальными единицами – округами Российской Федерации, можно отметить общую направленность несовершенной конкуренции. Так, по всем региональным рынкам труда отмечается перемещение части рабочей силы из формального сектора экономики в неформальный, что порождает негативные социально-экономические явления теневой занятости и теневой оплаты труда. Также отмечается рост числа занятых работников с тяжелыми, вредными и опасными усло-

¹ URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>

виями труда, что способствует межотраслевой и межкорпоративной дифференциации условий труда, а также привлекательности для работников тяжелого и вредного труда в связи с повышенной его оплатой.

На фоне распространяющихся негативных явлений рынка труда рост численности занятых в секторе малого бизнеса выступает формой адаптационного поведения работников, которые ищут в последнем скорее спасение от проявлений несовершенной конкуренции на рынке труда, чем целенаправленную деятельность, имеющую долгосрочную основу и перспективность развития.

Конкурентные условия пребывания работников и работодателей на рынке труда характеризуются тем, что по всем округам Российской Федерации отмечается снижение по показателям смертности в трудоспособном возрасте в интервале от 38 до 61%, рост по показателям заболеваемости населения в интервале от 90 до 125%. Также наблюдается снижение численности населения в трудоспособном возрасте в интервале от 67 до 106% при динамике роста занятости населения, равной 110%.

Таким образом, потребность отечественного рынка труда в рабочей силе обеспечивается за счет работников, вышедших за пределы трудоспособного возраста [9]. В связи с этим несовершенство конкурентных условий, порождаемое негативным социально-экономическим явлением рынка труда – старением кадров, выражается в том, что имеющаяся рабочая сила на рынке труда не способна удовлетворить спрос на труд.

Однородная динамика конкурентной ситуации отмечается по Центральному и Северо-Кавказскому округам, где наблюдается рост численности занятых с высшим образованием (161 и 131% соответственно), рост численности занятых со средним профессиональным образованием (104 и 106% соответственно), рост численности занятых с начальным профессиональным образованием (197 и 121% соответственно).

Также однородная динамика наблюдается по Северо-Западному, Южному, Приволжскому, Уральскому, Сибирскому, Дальневосточному округам Российской Федерации, где наблюдается рост численности занятых с высшим образованием (142, 110, 140, 159, 112 и 156% соответственно), снижение численности занятых со средним профессиональным образованием (73, 75, 86, 94, 66 и 91% соответственно), рост численности занятых с начальным профессиональным образованием (222, 170, 160, 152, 175 и 210% соответственно)¹.

При существующей потребности рынка труда в рабочей силе рост численности занятых по рынку труда Российской Федерации составил 110%, а снижение среднесписочной численности работников – 81%. Наблюдается дефицит кадров по рабочим специальностям и избыток кадров с высшим образованием, а также неудовлетворенность рынка труда в качестве подготовки специалистов и рабочих [10].

Таким образом, несовершенная конкурентная среда порождается негативными социально-экономическими явлениями дефицита и избытка кадров отечественного рынка труда по группам профессий и специальностей и по уровню образования работников. Несовершенство конкурентной среды выражается в том, что имеющаяся профессионально-квалификационная структура рабочей силы не способна удовлетворить спрос на труд.

Однородная динамика конкурентной ситуации отмечается по всем округам Российской Федерации, за исключением Дальневосточного федерального округа, и характеризуется снижением числа принятых работников в интервале от 61 до 94%, снижением числа выбывших работников в интервале от 61 до 94%, снижением среднесписочной численности работников от 64 до 106%. В связи с этим несовершенные конкурентные условия на рынке труда характеризуются тем, что при существующем снижении численности населения в

¹ URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>

трудоспособном возрасте (92%) снижается среднесписочная численность работников (81%) и растет занятость населения (110%). Таким образом, несовершенство конкурентной среды выражается в том, что потребность в рабочей силе рынка труда восполняется за счет работников, вышедших за пределы трудоспособного возраста, а значит, имеющаяся профессионально-квалификационная структура рабочей силы не способна сформировать предложение труда.

Несовершенная конкурентная среда на отечественном рынке труда характеризуется также тем, что при существующей динамике снижения среднесписочной численности работников отмечается снижение численности принятых (76%) и вышедших (76%) работников¹. Таким образом, несовершенство конкурентной среды выражается в том, что реализуемая организациями внешняя кадровая политика по привлечению высококвалифицированной рабочей силы порождает на рынке труда негативные социально-экономические явления текучести и старения кадров, прекаризацию труда и др., что приводит к обратному эффекту и снижению среднесписочной численности работников. Поэтому имеющаяся профессионально-квалификационная структура рабочей силы на отечественном рынке труда не способна сформировать предложение труда. По всем региональным рынкам труда отмечается общая тенденция восполнения потребности рынка труда в рабочей силе за счет работников, вышедших за пределы трудоспособного возраста. Данная конкурентная ситуация на рынке труда порождается присутствием на нем негативного социально-экономического явления – старения кадров.

К общим тенденциям можно отнести рост заболеваемости и снижение численности здорового населения, что порождает неспособность рабочей силы удовлетворить спрос на труд по критерию «Здоровье».

Аналогичная конкурентная ситуация складывающегося дефицита в рабочей силе и как производной – неспособности рабочей силы удовлетворить спрос на труд возникает по профессионально-квалификационному критерию. На региональных рынках труда возникает излишек кадров с высшим образованием, особенно по профессиям и по специальностям непродуцированной сферы, и дефицит кадров со средним профессиональным образованием по рабочим профессиям, а также наблюдается неудовлетворенность рынка труда в качестве подготовки специалистов и рабочих. Таким образом, отмечается неспособность рабочей силы сформировать предложение на рынке труда.

Еще одной общей тенденцией в формировании конкурентных условий рынка труда выступает то обстоятельство, что трудовая мобильность рабочей силы во многом вызвана неспособностью последней в профессионально-квалификационном аспекте сформировать предложение труда. Внешняя кадровая политика организаций по формированию профессионально-квалифицированного кадрового ядра приводит к распространению негативных социально-экономических явлений рынка труда, таких как старение кадров, текучесть кадров, прекаризация труда и др., результатом чего становятся структурные сдвиги в распределении и воспроизводстве рабочей силы на рынке труда. Замещение потребности в рабочей силе происходит за счет работников, вышедших за пределы трудоспособного возраста, или за счет перехода части рабочей силы в малый бизнес и выполнения той же самой работы, но уже не в рамках трудовых отношений с организациями, а в рамках гражданско-правовых отношений – оказания услуг организациям, а также за счет перехода части рабочей силы из формального сектора экономики в неформальный сектор.

Таким образом, комплексное и системное рассмотрение концептуальной модели несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда выстраивается на

¹ URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>

теоретико-методологических подходах к ее анализу – поведенческом и институциональном. Параметрами-признаками концептуальной модели несовершенной конкуренции с поведенческих позиций становятся соблюдение в отношении работников социальных гарантий и прав, степень государственного регулирования рынка труда и состояние содержания, условий и охраны труда работников. Институциональный подход к анализу несовершенной конкуренции рассматривает совокупность требований рынка труда к качеству рабочей силы [7]. В связи с чем параметрами-индикаторами концептуальной модели несовершенной конкуренции становятся здоровье, образование и трудовая мобильность работников (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Концептуальная модель несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда

Предмет	Параметры-признаки / параметры-индикаторы
<i>Поведенческий подход</i>	
Конкурентное поведение	Социальные гарантии и права; государственное регулирование; содержание, условия и охрана труда
<i>Институциональный подход</i>	
Конкурентные условия	Здоровье, образование, трудовая мобильность

Обремененность отечественного рынка труда несовершенной конкуренцией становится причиной и следствием распространения негативных социально-экономических явлений, которые в одном случае оказывают непосредственное влияние на воспроизводство рабочей силы, в другом – опосредованное влияние. Например, такие порождающиеся несовершенным конкурентным поведением работников и работодателей социально-экономические явления, как бедность работающего населения, задолженности и невыплаты заработной платы, неравенство

и дискриминация в распределении и оплате труда, нелегальная и региональная миграция, современные формы эксплуатации труда, оказывают непосредственное влияние на воспроизводство рабочей силы, снижая ее качество, приводя к несбалансированности в распределении, к ресурсной необеспеченности воспроизводства. Дефицит и избыток кадров, способствующие становлению несовершенных конкурентных условий пребывания работников на отечественном рынке труда, оказывают опосредованное влияние на воспроизводство рабочей силы, внося структурные сдвиги (табл. 2) [6].

Двойственная природа механизма влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы показана в табл. 3.

Несовершенная конкуренция в социально-трудовых отношениях оказывает негативное влияние на воспроизводство рабочей силы на отечественном рынке труда. В рамках поведенческого подхода несовершенное конкурентное поведение субъектов рынка труда, сущность которого состоит в приспособлении (адаптации) последних к условиям пребывания на рынке труда, приводит к структурным сдвигам в воспроизводстве рабочей силы, а опосредованно через рыночный механизм – к ущемлению социальных прав и гарантий, эксплуатации труда в ее современном понимании, ухудшению условий труда.

В рамках институционального подхода несовершенные конкурентные условия пребывания субъектов на рынке труда, сущность которых состоит в превентивности мер государственного регулирования несовершенной конкуренции, приводят к снижению качества, необеспеченности и несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы, а опосредованно через социально-трудовые отношения – к неспособности рабочей силы к удовлетворению спроса на труд и формированию предложения труда.

Т а б л и ц а 2
Система социально-трудовых отношений в условиях несовершенной конкуренции по воспроизводству рабочей силы

Социально-экономические явления рынка труда	Субъекты/уровни			Предметы/уровни			
	Работодатель	Работник	Государство	Негативные социально-экономические явления отечественного рынка труда		Воспроизводство рабочей силы	
				Индивидуальный уровень (семья)	Государственный уровень (семья)	Индивидуальный уровень (семья)	Государственный уровень
1	2	3	4	5	6	7	8
Бедность, работающего населения	Стремление к снижению заработной платы	Приспособление и снижение своих потребностей до уровня прожиточного минимума	Установление МРОТ меньше или на уровне прожиточного минимума (ПР _{мин}). Индексация заработной платы	Заработная плата меньше стоимости воспроизводства рабочей силы	Заработная плата меньше МРОТ и прожиточного минимума	Материальная необеспеченность нормальной жизнедеятельности работника	Материальная необеспеченность воспроизводства рабочей силы
Задолженности и невыплаты заработной платы	Несвоевременная выплата заработной платы	Приспособление и снижение своих притязаний к условиям труда и уровню заработной платы	Судебная и досудебная практика рассмотрения трудовых споров, уголовная ответственность работодателя	Отсутствие денежных средств для жизнедеятельности	Снижение профессионально-квалификационного уровня рабочей силы, снижение уровня заработных плат	Снижение уровня потребления материальных благ и услуг	Снижение качества воспроизводства рабочей силы
Теневые формы оплаты труда и теневые формы занятости	Стремление к снижению издержек по оплате труда	Приспособление к безработице и к низкому уровню заработной платы	Применение регрессионных шкал в налоговом регулировании, усиление уголовной ответственности за незаконное предпринимательство	Социальная незащищенность работников, отсутствие доступа к социальным услугам	Рост безработицы в формальном секторе экономики, снижение бюджетных доходов		
Неравенство и дискриминация в распределении и оплате труда	Стремление к снижению издержек по оплате труда	Приспособление к неравенству в условиях и оплате труда	Повышение МРОТ, заключение отраслевых соглашений, налоговое регулирование, тарифное регулирование (районные и северные)	Неравенство в доступе к условиям и оплате труда	Глубокая дифференциация условий и оплаты труда	Неравенство в доступе к материальным благам и услугам	Несбалансированность воспроизводства рабочей силы
Нелегальная и межрегиональная миграция	Стремление работодателей к снижению издержек по оплате труда	Приспособление к структуре отечественного рынка труда	Квотирование миграционных потоков, реализация государственных программ по повышению качества жизни населения, дифференциация МРОТ	Ухудшение условий и оплаты труда	Снижение профессионально-квалификационного уровня рабочей силы	Материальная необеспеченность и неравенство в распределении материальных благ и услуг	Материальная необеспеченность и несбалансированность воспроизводства рабочей силы

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8
Современная эксплуатация труда	Не несет ответственность по оплате отработанного времени и стремление к повышению производительности труда	Приспособление к пожеланиям работодателя к выполнению работ за пределами ответственного рабочего времени	Распространение практики социального партнерства, судебного и досудебных споров, развитие института профсоюзного движения	Работа за пределами установленного рабочего времени без оплаты	Неоплаченное время и отчуждение личного располагаемого времени в пользу работодателя	Снижение количества личного располагаемого времени	Снижение качества воспроизводства рабочей силы
Дефицит кадров	Высокие требования к качеству рабочей силы	Не отвечают требованиям по качеству рабочей силы	Неэффективность активной политики занятости - неразвитость института повышения квалификации и профессиональной переподготовки	Завышенный уровень заработной плат работников с низким профессионально-квалификационным уровнем по отдельным взятым должностям и рабочим местам	Спрос на труд не соответствует предложению труда по их качественным признакам (прекаризация труда, моббинг персонала, текущая кадровая, стагнация кадров)	Несоответствие уровня (высокого/низкого) заработной плат и располагаемых (имеющихся) профессионально-квалификационных качеств по отдельным взятым работникам	Структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы
Избыток кадров	Потребность в необходимом качестве рабочей силы	Неудовлетворительное качество рабочей силы	Неэффективность активной политики занятости - количественно-качественное несоответствие образовательных программ, стандартов, выпуска специалистов и рабочих требований рынка труда	Заниженный уровень заработной плат работников с удовлетворительным профессионально-квалификационным уровнем по отдельным взятым должностям и рабочим местам	Предложение труда не соответствует спросу на труд по их качественным признакам (текущая кадровая)		

Таблица 3
Механизм влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы в системе социально-трудовых отношений

Факторный признак		Результатирующий признак
<i>Поведенческий подход</i>		
Несовершенное конкурентное поведение		Воспроизводство рабочей силы
Работодатель	Работник	
Приоритетность своих интересов в ущемление интересов работника	Адаптационное поведение	
Несовершенные конкурентные отношения между субъектами рынка труда		Влияют на социально-трудовые отношения, которые не обеспечивают воспроизводство рабочей силы, снижают ее качество, способствуют несбалансированному ее воспроизводству
<i>Институциональный подход</i>		
Несовершенное социально-экономическое явление		Воспроизводство рабочей силы
	Работодатель	
	Субъективность требований к качеству рабочей силы	
	Государство	
	Превентивность мер	
Негативные социально-экономические явления	Порождают несовершенные конкурентные условия пребывания субъектов на рынке труда	Влияют на структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы на отечественном рынке труда

Ослабление влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы возможно в ее регулировании и, соответственно, в ее переходе от несовершенного типа к регулируемому типу конкуренции. Развитие конкуренции в социально-трудовых отношениях в рамках *поведенческого подхода* видится в регулировании конкурентного поведения участников рынка труда и приобретении ими конкурентных преимуществ (или устранение конкурентных недостатков) на региональном уровне, где внешним критерием результативности регулирования конкурентного поведения субъектов рынка труда становится их конкурентоспособность на отечественном рынке труда.

Развитие конкуренции на отечественном рынке труда в рамках *институционального подхода* видится в регулировании конкурентных условий пребывания участников на рынке труда, где внешним критерием результативности регулирования конкурентными условиями становятся приобретенные ими конкурентные пре-

имущества в системе социально-трудовых отношений.

Обобщающим элементом несовершенной конкуренции на рынке труда выступает *адаптационный* характер поведения субъектов рынка труда и *превентивность* регулирующих мер, приводящих к неспособности субъектов рынка труда, и прежде всего государства как основного регулятора социально-трудовых отношений, к удовлетворению спроса на труд и формированию предложения труда. В основу выработки мер по государственному регулированию несовершенной конкуренции и ее развитию положена концепция по повышению конкурентоспособности работников, которая предполагает переориентацию ценностей конкурентного поведения работников и работодателей от *адаптивного* к *целеполагающему* конкурентному поведению, а также изменение принципов государственного регулирования и переход от *превентивных* к *предупреждающим* мерам, что находит свое отражение в содержании предлагаемых мер государственного регулирования (табл. 4).

Таблица 4

**Комплекс мер государственного регулирования несовершенной конкуренции
в социально-трудовых отношениях**

Социально-экономические явления рынка труда	Проблемы воспроизводства рабочей силы		Предлагаемые меры государственного регулирования	Ожидаемый результат
	Индивидуальный уровень (семья)	Государственный уровень		
1	2	3	4	5
Бедность работающего населения	Необеспеченность нормальной жизнедеятельности работника	Необеспеченность воспроизводства рабочей силы	1. $MPOT = 2 \cdot PR_{мин}$. 2. $3/p > 3/p_{ср}$ – регрессивная шкала социальных выплат для работодателей. 3. $3/p < 3/p_{ср}$ – прогрессивная шкала НДФЛ для работников. 4. Законодательное закрепление обязанности работодателя по индексации заработной платы. 5. $I_{3/p} = I_{произ,тр}$	1. Расширенное воспроизводство рабочей силы (повышение рождаемости, повышение уровня образования населения и квалификации работников). 2. Рост среднего уровня заработной платы (сокращение теневой занятости и теневых форм оплаты труда)
Задолженности и невыплаты заработной платы	Снижение уровня потребления материальных благ и услуг	Снижение качества воспроизводства рабочей силы	Развитие института профсоюзного движения	Стабильность показателей по невыплатам заработной платы и забастовкам

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5
Неравенство и дискриминация в распределении и оплате труда	Неравенство в доступе к материальным благам и услугам	Несбалансированность воспроизводства рабочей силы	1. $MPOT = 2 \cdot PR_{мин.}$ 2. $3/P_{max} / 3/P_{min} < const$ – регрессивная шкала социальных выплат для работодателей. 3. Закрепление отраслевыми тарифными соглашениями нормативного превосходства в уровнях заработных плат работников организаций. 4. Усиление региональной дифференциации MPOT	1. Повышение среднегодового уровня заработных плат работников (повышение уровня заработных плат наименее оплачиваемых групп работников). 2. Равномерное распределение рабочей силы по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам
Теневые формы оплаты труда и теневые формы занятости			1. $MPOT = 2 \cdot PR_{мин.}$ 2. $3/P_{max} / 3/P_{min} < const$ – регрессивная шкала социальных выплат для работодателей. 3. Усиление уголовной и административной ответственности за незаконное предпринимательство	1. Повышение среднегодового уровня заработных плат работников (повышение уровня заработных плат наименее оплачиваемых групп работников). 2. Расширение доступа работников к социальным благам и услугам
Нелегальная и межрегиональная миграция	Необеспеченность и неравенство в распределении материальных благ и услуг	Необеспеченность и несбалансированность воспроизводства рабочей силы	1. MPOT иностранной рабочей силы = MPOT страны-экспортера. 2. Усиление региональной дифференциации MPOT. 3. Реализация долгосрочных социальных программ	1. Повышение уровня жизни работников (материальная возможность потребления общественных благ и услуг). 2. Снижение неравенства территориального распределения оплаты труда работников и повышение уровня жизни работников отдельных территорий
Современная эксплуатация труда	Снижение количества личного располагаемого времени	Снижение качества воспроизводства рабочей силы	1. Развитие института профсоюзного движения. 2. Перераспределение социальных функций от работодателей к профсоюзам	1. Повышение социального статуса работников в системе социально-трудовых отношений. 2. Соблюдение социальных прав и гарантий работников, в том числе по оплате труда работников и использованию его рабочей силы
Дефицит кадров	Несоответствие уровня (высокого/низкого) заработных плат и располагаемых (имеющихся) профессионально-квалификационных качеств по отдельным взятым работникам	Структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы	1. Развитие института профессионального образования. 2. Вовлечение и активное участие работодателей в профессиональном образовании работников	1. Равномерное распределение оплаты труда работников. 2. Повышение уровня оплаты труда работников
Избыток кадров	Несоответствие уровня (высокого/низкого) заработных плат и располагаемых (имеющихся) профессионально-квалификационных качеств по отдельным взятым работникам	Структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы		

Меры государственного регулирования несовершенной конкуренции на рынке труда, а также реализация кадровых политик организациями должны носить *предупреждающий и целеполагающий* характер и быть направлены на недопущение и устранение негативных социально-экономических явлений рынка труда. *Превентивный* характер государственного регулирования и *адаптивный* характер конкурентного поведения субъектов рынка труда способны решать частные задачи отдельных субъектов рынка труда и несут временный характер, оставляя без изменения проблемы отечественного рынка труда – бедность работающего населения и др.

В связи с этим проблемы воспроизводства рабочей силы, заключающиеся в том, что на отечественном рынке труда отме-

чаются структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы, а также неудовлетворительное качество воспроизводства рабочей силы, не находят своего решения. Во многом это связано с несовершенной конкуренцией на отечественном рынке труда. Одностороннее удовлетворение интересов работодателей в ущерб интересам работников не способствует достижению общей цели по качественному воспроизводству рабочей силы. В существующих условиях рыночного механизма распределения рабочей силы становится актуальным переход к концепции повышения конкурентоспособности работника, предполагающей реализацию целеполагающего конкурентного поведения субъектов рынка труда и реализацию предупреждающих мер государственного регулирования рынка труда.

Список литературы

1. Абикенова Ш. К., Еселханова Г. А., Есбенбетова Ж. К. Предоставление повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда // Инновационные технологии развития современной науки : сборник научных статей по материалам I Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Т. М. Сигитова. – Пермь, 2016. – С. 5–7.
2. Акулов В. Б., Белевских Т. В. О территориальной дифференциации заработной платы // Проблемы развития территорий. – 2013. – № 6 (68). – С. 57–65.
3. Анпилов С. М., Сорочайкин А. Н., Шишкина Е. С. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 2 (8). – С. 103–110.
4. Волоконская Н. М., Плюснина Л. К., Русина А. В., Черникова Е. В. Динамика теневой оплаты труда (по данным мониторинга в Новосибирской области) // Социологические исследования. – 2016. – № 7 (387). – С. 30–40.
5. Капелюшников Р. И. Конец российской модели рынка труда? – Препринт WP3/2009/06. – М. : Издательский дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009.
6. Кравцевич С. В. Проблемы качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда. – М. : Русайнс, 2020.
7. Кравцевич С. В. Факторы влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения : монография. – М. : Русайнс, 2020.
8. Леманова П. В. Теория рынка труда. Функционирование механизмов рынка труда // Успехи современной науки. – 2016. – Т. 3. – № 7. – С. 26–28.
9. Мухина И. И., Кузнецов С. Г., Кузьмин В. В. Проблемы формирования конкурентной среды на рынке труда // Сборник научных трудов ИМЭИ. – 2015. – № 1. – С. 76–161.
10. Салпагаров Р. У., Глаз О. В. Рынок труда и особенности его формирования и функционирования // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – № 2 (46). – С. 318–324.

11. Слесарчук О. М. Проблемы региональной политики в сфере развития социально-трудовых отношений в России // Вестник Калужского университета. – 2014. – № 3. – С. 30–34.

12. Соболев Э. Н., Соболева И. В. Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в российской экономике // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2014. – № 5 (71). – С. 33–50.

13. Фиськова Л. Н. Дифференциация оплаты труда в реформируемой экономике // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 7. – С. 61–66.

14. Черняк Ж. А. Дифференциация заработной платы: региональный аспект // Экономика и управление инновационными процессами, проектами, программами : материалы Международной заочной научно-практической конференции. – Омск, 2015. – С. 198–201.

References

1. Abikenova Sh. K., Eselkhanova G. A., Esbenbetova Zh. K. Predostavlenie povyshennogo razmera oplaty truda rabotnikam, zanyatym na rabotakh s vrednymi i opasnymi usloviyami truda [Providing Increased Pay to Workers Employed in Jobs with Harmful and Dangerous Working Conditions]. *Innovatsionnye tekhnologii razvitiya sovremennoy nauki, sbornik nauchnykh statey po materialam I Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Innovative Technologies for the Development of Modern Science, collection of scientific articles on the materials of the 1st International scientific and practical conference], edited by T. M. Sigitov. Perm, 2016, pp. 5–7. (In Russ.).

2. Akulov V. B., Belevskikh T. V. O territorialnoy differentsiatsii zarabotnoy platy [On Territorial Wage Differentiation]. *Problemy razvitiya territoriy* [Problems of Territory Development], 2013, No. 6 (68), pp. 57–65. (In Russ.).

3. Anpilov S. M., Sorochaykin A. N., Shishkina E. S. Osnovnye podkhody k analizu funktsionirovaniya sovremennogo rynka truda [Basic Approaches to Analyzing the Functioning of the Modern Labor Market]. *Osnovy ekonomiki, upravleniya i prava* [Basics of Economics, Governance and Law], 2013, No. 2 (8), pp. 103–110. (In Russ.).

4. Volokonetskaya N. M., Plyusnina L. K., Rusina A. V., Chernikova E. V. Dinamika tenevoy oplaty truda (po dannym monitoringa v Novosibirskoy oblasti) [Dynamics of Shadow Pay (according to monitoring data in the Novosibirsk region)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 2016, No. 7 (387), pp. 30–40. (In Russ.).

5. Kapelyushnikov R. I. Konets rossiyskoy modeli rynka truda? [End of the Russian Model of the Labor Market?]. Preprint WP3/2009/06. Moscow, Izdatelskiy dom Gosudarstvennogo universiteta – Vysshey shkoly ekonomiki, 2009. (In Russ.).

6. Kravtsevich S. V. Problemy kachestva vosproizvodstva rabochey sily na otechestvennom rynke truda [Problems of the Quality of Labor Reproduction in the Domestic Labor Market]. Moscow, Rusayns, 2020. (In Russ.).

7. Kravtsevich S. V. Faktory vliyaniya nesovershennoy konkurentsii na sotsialno-trudovye otnosheniya, monografiya [Factors of Influence of Imperfect Competition on Social-But-Labor Relations, monograph]. Moscow, Rusayns, 2020. (In Russ.).

8. Lemanova P. V. Teoriya rynka truda. Funktsionirovanie mekhanizmov rynka truda [Labour Market Theory. Functioning of the Mechanisms of the Labor Market]. *Uspekhi sovremennoy nauki* [Successes of Modern Science], 2016, Vol. 3, No. 7, pp. 26–28. (In Russ.).

9. Mukhina I. I., Kuznetsov S. G., Kuzmin V. V. Problemy formirovaniya konkurentnoy sredy na rynke truda [Problems of Creating a Competitive Environment in the Labor Market].

Sbornik nauchnykh trudov IMEI [Collection of scientific works of IMEI], 2015, No. 1, pp. 76–161. (In Russ.).

10. Salpagarov R. U., Glaz O. V. Rynok truda i osobennosti ego formirovaniya i funktsionirovaniya [Labor Market and Features of its Formation and Functioning]. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava* [Vestnik of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law], 2013, No. 2 (46), pp. 318–324. (In Russ.).

11. Slesarchuk O. M. Problemy regionalnoy politiki v sfere razvitiya sotsialno-trudovykh otnosheniy v Rossii [Problems of Regional Policy in the Development of Social and Labor Relations in Russia]. *Vestnik Kaluzhskogo universiteta* [Vestnik of Kaluga University], 2014, No. 3, pp. 30–34. (In Russ.).

12. Sobolev E. N., Soboleva I. V. Tendentsii i faktory differentsiatsii zarabotnoy platy v rossiyskoy ekonomike [Trends and Wage Differentiation Factors in the Russian Economy]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2014, No. 5 (71), pp. 33–50. (In Russ.).

13. Fiskova L. N. Differentsiatsiya oplaty truda v reformiruемой ekonomike [Pay Differentiation in the Reformed Economy]. *Trud i sotsialnye otnosheniya* [Labor and Social Relations], 2009, No. 7, pp. 61–66. (In Russ.).

14. Chernyak Zh. A. Differentsiatsiya zarabotnoy platy: regionalnyy aspekt [Wage Differentiation: Regional Aspect]. *Ekonomika i upravlenie innovatsionnymi protsessami, projektami, programmami, materialy Mezhdunarodnoy zaochnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Economics and Management of Innovation Processes, Projects, Programs. Materials of the International Absentee Research and Practice Conference]. Omsk, 2015, pp. 198–201. (In Russ.).

Сведения об авторах

Анара Сагындыковна Макекадырова

доктор экономических наук,
профессор базовой кафедры
Торгово-промышленной палаты РФ
РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова»,
117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: makekadyrova@mail.ru

Сергей Витальевич Кравцевич

кандидат экономических наук,
докторант базовой кафедры
Торгово-промышленной палаты РФ
РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова»,
117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: sergeykravtsevich1980@mail.ru

Information about the authors

Anara S. Makekadyrova

Doctor of Economics,
Professor of the Basic Department
of the Trade and Industry Chamber RF
of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997, Russian Federation.
E-mail: makekadyrova@mail.ru

Sergey V. Kravtsevich

PhD, Doctorant
of the Basic Department
of the Trade and Industry Chamber RF
of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997, Russian Federation.
E-mail: sergeykravtsevich1980@mail.ru