

ТРАНСФОРМАЦИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ

А. С. Макекадырова, С. В. Кравцевич

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

В статье рассматриваются современные тенденции занятости на российском рынке труда, которые возникли в результате проводимых правительством Российской Федерации мероприятий по противодействию распространения COVID-19, а также в результате тяжелейшего санкционного давления стран Запада на экономику России. Авторами проведен теоретико-методический анализ в отношении признаков проявления несовершенной конкуренции на российском рынке труда; выявлены негативные последствия распространения нестандартных и гибких форм занятости на социально-трудовые отношения между работниками и работодателями; определена роль цифровизации социально-трудовых отношений с предметных позиций несовершенной конкуренции на российском рынке труда. На основании проведенного анализа сделаны выводы об актуальности и необходимости реализации концепции по повышению конкурентоспособности работников при выработке мер государственного и институционального регулирования российского рынка труда. Определены основные методологические принципы реализации концепции – комплексности и системности.

Ключевые слова: конкурентоспособность работника, нестандартная занятость, гибкая занятость, цифровизация социально-трудовых отношений.

TRANSFORMATION OF RUSSIAN LABOUR MARKET IN CONDITIONS OF MONOPOLISTIC COMPETITION

Anara S. Makekadyrova, Sergey V. Kravtsevich

Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia

The article studies current trends in employment on Russian labour market, which arose due to steps taken by the government of the Russian Federation in its struggle against COVID-19 proliferation and drastic sanctions of western countries imposed on Russian economy. The authors carried out theoretical and methodological analysis of monopolistic competition symptoms on Russian labour market. As a result adverse impact of spreading non-standard and flexible forms of employment on social and labour relations between workers and employers was revealed and the role of digitalization of social and labour relations in view of monopolistic competition on Russian labour market was identified. The authors came to the conclusion about topicality and necessity to implement the concept of raising workers' competitiveness in elaboration of steps of state and institutional regulation of Russian labour market. Key methodological principles of concept realization, i.e. their complex and systematic character were shown.

Keywords: workers' competitiveness, non-standard employment, flexible employment, digitalization of social and labour relations.

Современный российский рынок труда претерпевает трансформационные изменения, носящие преимущественно внешний характер и связанные с продолжительной пандемией COVID-19, тяжелейшим санкционным давл-

лением стран Запада. Стремительно развивающиеся события оказывают влияние на конъюнктуру российского рынка труда, внося качественно-количественные изменения в структуру занятости и безработицы.

Дискуссионными вопросами и одновременно проблемами несовершенной конкуренции на российском рынке труда становятся:

- социально-экономическое неравенство работников;
- распространение дефицита достойного труда, сопряженного с соответствующим уровнем заработной платы; гарантиями труда и занятости; уровнем безопасности и сохранения здоровья; доступностью социальной защиты, форм защиты трудовых отношений через систему профсоюзов, снижение форм дискриминации;
- неполная занятость;
- структурная безработица;
- гендерная асимметрия;
- профессиональная сегрегация;
- структурная инфляция;
- молодежный сегмент рынка труда;
- структурные диспропорции на рынке труда, сопровождаемые занятостью рабочей силы и снижением качества труда;
- устойчивая занятость в неформальном секторе экономики;
- наличие неравенства в доступе к качественным рабочим местам, дифференцированным территориально, и, как следствие, неравенство в доходах работников [5].

Основными задачами государственного регулирования и развития рынка труда по-прежнему остаются социальная справедливость и снижение социального неравенства в распределении доходов населения, повышение реального уровня заработных плат в основной массе работников (модального уровня), сохранение гарантий выплаты заработных плат, сокращение глубокой дифференциации в распределении рабочей силы и оплаты труда работников по территориальному, профессио-

нальному и отраслевому признакам на российском рынке труда.

Одним из направлений трансформации рынка труда является широкое распространение гибких форм занятости, а также как одна из мер стимулирования занятости – временная занятость. В частности, в период пандемии на поддержание временной занятости государством из резервных фондов было выделено порядка 4 млрд рублей. Временные рабочие места создавались в сферах строительства, агропромышленного комплекса, транспорта, ЖКХ, благоустройства, социальных служб по уходу за пожилыми людьми. Также дополнительные временные рабочие места организовывались на предприятиях, в которых сотрудников переводили на неполную занятость [2].

Следует отметить, что набирающее темпы распространение нестандартной занятости и ее гибких форм, таких как удаленная работа, фриланс, работа на цифровых платформах, возможно благодаря широко распространяющейся цифровизации социально-трудовых отношений. Цифровые трудовые платформы теперь являются частью нашей повседневной жизни и все активнее распространяются на сферу труда. Платформы цифровой занятости труда предлагают и новые рынки, и больше возможностей для получения дохода для работников, и привлечение все большего количества людей в состав экономически активных, включая тех, кто ранее находился вне рынка труда. Широко распространено мнение, что именно пандемия COVID-19 ускорила подобные цифровые инновации [6].

Другим инновационным направлением занятости на российском рынке труда становятся так называемые формы заемного труда: аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала в форме так называемых аут-технологий [2]. Основными мотивами хозяйствующих субъектов к переходу к заемному труду служат уход от неспецифичных функций для организаций с целью сокращения издержек на производство, а

также потребность в высококвалифицированном персонале с одновременной невозможностью привлечения такового на свои предприятия по различным причинам.

При этом одним из распространенных направлений трансформации рынка труда становится самозанятость или ее частные формы проявления, такие как фриланс, платформенная занятость, заемный труд, выступая прогрессивной формой нестандартной занятости и получающая свое распространение на этапе широкой цифровизации труда, его глобализации, а также как адаптивная форма поведения работодателей и работников в условиях кризисной экономики.

Самозанятость становится предметом государственного регулирования рынка труда. Численность самозанятых с введением в 2019–2020 гг. специального налогового режима – налога на профессиональный доход – увеличилась. Структурной особенностью самозанятости в России становится неформальная самозанятость, связанная с дополнительной деятельностью работников и в основном присутствующая среди репетиторов, авторов по написанию научных текстов, IT-специалистов; специалистов, оказывающих юридические, финансовые, страховые услуги; мастеров по ремонту бытовой и компьютерной техники. Согласно данным опроса РАНХиГС, в 2019 г. численность таких самозанятых от общей занятости составляла 64,1%. Официальная самозанятость по основной деятельности распространяется на перевозки пассажиров, строительство, консультирование, сдачу квартир в аренду, доставку, маркетинговые услуги. Для 61,8% самозанятых такого рода деятельность приносит основной заработок, а для 30,6% – дополнительный [13].

Одновременно значимыми и важными в трансформации российского рынка труда являются не только аспекты занятости, но и оплата труда работников. В начале рыночных реформ особенно остро стоял вопрос гарантированности выплат заработных плат работникам, а также обеспечения

работникам минимального уровня заработной платы. На протяжении десятилетий функционирования российского рынка труда эта задача оставалась актуальной, а все средства и меры были направлены на ее достижение. Практическим воплощением данной задачи стала привязка МРОТ к прожиточному минимуму, который закреплялся на законодательном уровне и мог быть увеличен по решению правительства субъектов Российской Федерации. Приближение МРОТ к прожиточному минимуму отмечается на протяжении всего периода рыночных отношений в России, и лишь после 2019 г. он превысил прожиточный минимум. Это косвенным образом указывает на то обстоятельство, что проводимые рыночные реформы проходили и одновременно генерировали условия несовершенной конкуренции, когда для работающего населения не обеспечивались минимальные гарантии в уровне их оплаты труда.

После формального преодоления барьера бедности работающего населения в постановке задач социально-экономического развития регионов актуальными становятся вопросы достойного труда, который предполагает приемлемые условия труда, обеспечивающие сохранность здоровья работников; достаточного (нормального) уровня заработной платы, необходимого для удовлетворения социальных и духовных потребностей самого работника и членов его семьи. Социально ориентируемый вектор государственного регулирования отмечается с начала рыночных реформ, когда средний уровень заработных плат работников кратно превосходил МРОТ.

Сопровождающим и негативным явлением выступала и высокая дифференциация заработных плат работников со смещением высокого уровня заработных плат в сторону малочисленной группы работников и низкого уровня заработных плат в сторону многочисленной группы работников. По нашему мнению, это не позволяло при решении социальных задач пе-

переходить от политики минимальных гарантий к политике достаточных гарантий, а именно нормальных и достойных условий труда. Начиная с 2009 г. российский рынок труда стабилизируется в отношении кратности среднего уровня заработной платы и МРОТ, которая составляет от 4,3 до 6,1 раза в различные периоды, а в последние годы имеет убывающую тенденцию. Также снижается степень дифференцированности заработных плат, где с ростом средней заработной платы за период с 2019 по 2021 г. на 10% отмечается 20%-ный рост медианного и модального значения уровня заработной платы. Поэтому формирующиеся социально-экономические условия определяют возможности для реализации концепции достойного труда с формированием различных нормативов.

Современные подходы ученых к понятию «достойный труд» отражают многоуровневость его понимания, а именно с позиции индивидуума или организации, а также с позиции национальной экономики и государства или с позиции глобальной экономики. «В 2006 г. было подписано двустороннее соглашение между Россией и МОТ о присоединении России к основным положениям Концепции МОТ по организации системы достойного труда. Основными признаками достойного труда выделяются: 1) справедливая оплата труда для работников; 2) охрана труда и безопасность на рабочем месте; 3) раскрытие творческого и интеллектуального потенциала работников; 4) социальная защита (от безработицы, в случае беременности, ухода за ребенком, пенсионное обеспечение); 5) активное участие работников в принятии управленческих решений через профсоюзы; 6) гендерное равенство в возможности карьерного роста»¹.

Достойный труд с позиции государства – это обеспечение занятости населения, ликвидация безработицы, рост средней зара-

ботной платы, с позиции работников – достойная заработная плата, комфортные условия труда, возможность карьерного роста, развитие интеллектуального и творческого потенциала, с позиции работодателей – повышение производительности труда, создание благоприятных условий для работы, мотивация сотрудников, охрана их труда [4]. Реализация концепции достойного труда находит себя в разделах социально-экономических программ по развитию регионов, в программах содействия занятости населения, в рамках реализации мер и мероприятий по активной политике занятости населения, в программах по устойчивому развитию регионов.

При рассмотрении механизмов и мер реализации концепции достойного труда на уровне организаций последняя находит себя в индексации заработных плат работников организации, тарификации и стандартизации (квалификации) труда работников с целью снижения необоснованно высокой дифференциации заработных плат, в планировании карьеры сотрудников, в непрерывном обучении (развитии) работников и др. Реализация концепции достойного труда на уровне работников происходит на основе индивидуальных жизненных стратегий на свою профессиональную деятельность, на определение которых в большинстве случаев решающую роль оказывает уровень заработной платы. Современный российский рынок труда имеет глубокую дифференциацию заработных плат по профессиональному, отраслевому и территориальному признакам. В этой связи стремление работников к достойному труду может варьироваться в зависимости от их возможностей на рынке труда, прежде всего финансовыми, с возможностями окружающей их социально-экономической среды (доступностью образования, рабочих мест и др.).

Строя свое достойное будущее, работники по-разному видят средства и пути его достижения через трудовую деятельность: часть из них – в переезде из депрессивных

¹ URL: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_100193/lang--ru/index.htm

регионов России в экономически развитые, другая часть – в образовании и смене вида деятельности или профессии, третья – в планомерном и поэтапном карьерном росте, в повышении квалификации и своего профессионализма.

Нестандартные и гибкие формы занятости населения, а также получающая широкое развитие цифровизация трудовых отношений, безусловно, оказывают положительное влияние на развитие рынка труда. У работников и работодателей появляется больше возможностей в плане занятости, в реализации своего творческого и профессионального потенциала.

Положительный эффект от гибких форм занятости не исключает проявление несовершенной конкуренции, заключающейся в том, что при вовлечении работников с гибкой занятостью отмечается рост занятости в неформальном секторе экономики. Кроме того, «работники цифровых платформ занятости столкнулись с проблемой найти хорошо оплачиваемую работу, получить достойный уровень трудового дохода, что усилило угрозы бедности и особенно проблему работающих бедных. Занятые в рамках цифровых платформ, как правило, не имеют доступа к системе социальной защиты, они не участвуют в общественных процессах трудового коллектива, не ощущают социальной включенности в трудовое сообщество, что не позволяет им решать проблемы в коллективе, действовать командно, во многом обедняя результаты их труда» [6. – С. 452]. Это еще раз указывает на сопутствующий характер проявления несовершенной конкуренции инновационным формам занятости на российском рынке труда.

В связи с тем, что основными и определяющими чертами несовершенной конкуренции на рынке труда становятся *адаптивные* формы поведения работников или работодателей к условиям функционирования рынка труда и *превентивность* мер государственного и институционального регулирования рынка труда, возникает тенденция нарушения баланса социально-

экономических интересов участников рынка труда [9]. Так, например, мгновенная реакция рынка труда на введенные ограничения, связанные с пандемией и с распространением удаленной и платформенной занятости, вызывает последующую реакцию законодательства в части правового регулирования трудовых отношений, обусловленную развитием все той же теневой занятости, невыплатами работникам обещанных вознаграждений и многими другими факторами.

Кроме того, обостряются проблемы социально-трудового неравенства работников на российском рынке труда, которые с объективных позиций вытекают в проблемы дисбаланса рабочей силы по профессионально-квалификационному признаку и сопровождаются усилением явления дефицита кадров. Проблемность ситуации состоит в том, что стремительно развивающаяся цифровизация социально-трудовых отношений дифференцирует работников по возрастному признаку на группы, которые способны адаптироваться к данной инновации рынка труда, а это преимущественно работники молодого и среднего возрастов, и возрастные группы работников, которым это сделать затруднительно. В связи с этим наличие цифровых компетенций у работников определяет их конкурентоспособность на рынке труда. Сложность в освоении цифровых технологий для работников возрастных групп становится причиной их невостребованности работодателями. Несовершенная конкуренция в условиях активной цифровизации проявляется в том, что навык практической работы вынужден уступать цифровым компетенциям, т. е. возрастные работники вынуждены уступать молодым работникам (конечно же, с понижением уровня заработных плат и качеством выполняемых работ) [12; 14]. Отсюда следует, что должен быть найден социальный компромисс между объективной потребностью в цифровых компетенциях и занятостью работников.

Широко практикуемый аутсорсинг на российском рынке труда для персонала организации не всегда оборачивается преимуществами. Во многих случаях он сопровождается ухудшением условий труда персонала. Как показывает практика, переход на аутсорсинг предполагает сохранение ранее работающего персонала на прежних рабочих местах, но подразумевает смену юридического лица. При этом, как правило, происходит снижение заработной плат, повышение интенсивности труда, снижение требований к охране труда и повышение производственного травматизма (т. е. переход на аутсорсинг предполагает сокращение издержек производства, которые достигаются новым предприятием за счет снижения уровня заработной платы основного производственного персонала). Таким образом, нарушается баланс социально-экономических интересов не в пользу работников. В конечном итоге интересы работников ущемляются если не в прямом снижении уровня заработной плат, то в повышении интенсивности труда, что обозначает проявление несовершенной конкуренции.

Распространяющаяся тенденция современного рынка труда на его индивидуализацию, в том числе через формы заемного труда, способствует распространению несовершенной конкуренции на российском рынке труда, поскольку, подменяя работодателя в классических представлениях клиентом, социально-трудовые отношения сводятся к своему минимуму, а преобладающими становятся товарно-денежные отношения. Проявления несовершенной конкуренции не заметны до тех пор, пока обмен конечной услуги на деньги не нарушает экономические интересы сторон. Полный или частичный отказ от обязательств со стороны покупателя в отношении исполнителя становится в этот момент проявлением несовершенной конкуренции на рынке труда в той части, что она не имеет своего правового регулирования в рамках Трудового кодекса Российской Федерации или социального регули-

рования (социального партнерства). В этой связи основными угрозами, с которыми сталкивается работник, становятся отсутствие социальных гарантий, правового регулирования, увольнение, незащищенность работников, прекаризация труда, стрессы и социальная изолированность [10].

Особую угрозу для социально-трудовых отношений представляют переходы в самозанятость из традиционных трудовых отношений, регулируемых ТК РФ. «Из данных СМИ, профсоюзов известно, что рост показателей самозанятости обусловлен еще и тем, что работодатели в нарушении закона массово переводят наемных работников в категории самозанятых, заключая с ними договора ГПХ, или принимают новых сотрудников на работу в данном статусе. По данным ФНПР, из 1 млн самозанятых, зарегистрированных в 2020 г., 400 тыс. – бывшие работники, которые отчисляли в бюджеты субъектов Российской Федерации 13% НДФЛ. Работники подписывают договор аренды рабочего места или оборудования и становятся де-юре самозанятыми, но ставки заработной платы или стоимость их труда за них определяет фирма-работодатель, поэтому фактически это наемный труд, но без социальной ответственности работодателя. Такая схема избавляет работодателей от уплаты страховых взносов за работника и от соблюдения гарантий, предусмотренных ТК» [13. – С. 142]. Как видно, имеются все признаки несовершенной конкуренции, заключающейся в нарушении интересов работников в их социальных гарантиях в угоду экономическим интересам работодателя, а самое главное – вынужденном переходе таких работников на самозанятость.

Непроработанность правового аспекта формы самозанятости на уровне государства в части пенсионного, социального обеспечения и медицинского страхования ставит таких работников заведомо в ущемленные позиции, что опять же генерирует проявление несовершенной конкуренции на государственном уровне. Государство в

рамках фискальной налоговой политики, решая вопросы неформальной занятости, не прорабатывает вопросы социально-трудовой политики, действуя при этом превентивными методами, не прогнозируя развития социально-трудовых отношений на рынке труда, исходя из адаптивного поведения работников и работодателей. В итоге, уходя от неформальной занятости, получаем на рынке труда ущемление социальных прав и гарантий массы работников, которые не в состоянии сами решить этот вопрос путем перехода в другую организацию или обращения в профсоюз либо в судебные-правовые инстанции. В таких условиях работники получают оценку и статус неконкурентоспособных. Таким образом, самозанятость в России остается неустойчивой формой занятости с присущими ей признаками прекаризации труда по критериям МОТ и обладает всеми признаками несовершенной конкуренции [13].

На сегодняшнем российском рынке труда достойный труд выступает целью или мотивационной составляющей отдельных работников, которая не всегда для них достижима. В условиях, когда законодательно установленный МРОТ немного выше прожиточного минимума и когда на повестке дня по разработке различных программ социального развития не поднимаются вопросы нормализованной составляющей заработных плат для работников, что предполагало бы содержание определенного числа иждивенцев, приобретение капитальных благ и услуг (жилье, обучение и др.), вопросы достойного труда решаются в процессе социально-трудовых отношений работников и работодателей без посреднической функции государства и его институциональных механизмов [7]. Классический подход в рамках действия рыночного механизма спроса и предложения труда приводит лишь к усилению неравенства населения к доступу достойного труда. Об этом свидетельствует высокая дифференциация заработных плат работников по отраслевому, профессиональному и территориальному признакам. Насе-

ление всеми возможными и доступными механизмами стремится к достойному труду, а значит, к высокооплачиваемому, безопасному, с социальными гарантиями, видя в нем основное средство повышения уровня своей жизни.

Общими теоретико-методологическими аспектами понятий «достойный труд» и «несовершенная конкуренция» на российском рынке труда становятся социальная защищенность и безопасность труда работников, уровень их заработной платы. Диалектика соотношений данных понятий состоит в том, что результатом действия несовершенной конкуренции на российском рынке труда становится нарушение баланса социально-экономических интересов работников, где ее предметом становится заработная плата работников, а ее объектом – социальные права и гарантии, условия и охрана труда, а целями достижения достойного труда – социальная защищенность работников, безопасные условия труда, справедливый (достойный) доход работников. Рассматриваемые явления, находясь в обратной взаимосвязи при усилении несовершенной конкуренции, затрудняют реализацию концепции достойного труда, а при ослаблении или ее устранении способствуют реализации данной концепции.

Таким образом, наличие на российском рынке труда несовершенной конкуренции делает недостижимым распространение достойного труда. Достойный труд возможен при условии социального партнерства на основе баланса интересов государства, работодателей и социальных партнеров. В этом случае реализация концепции повышения конкурентоспособности работников как способа смягчения действия несовершенной конкуренции выступает промежуточной целью в реализации концепции достойного труда, так как для увеличивающегося числа конкурентоспособных работников будет доступен достойный труд.

Другим аспектом достойного труда становится соблюдение социальных прав и

гарантий работников, что в условиях несовершенной конкуренции на рынке труда часто нарушается, в том числе и в рамках новых форм нестандартной занятости. Как отмечает Т. Ю. Коршунова, выходящие за рамки правового регулирования или нарушающие Трудовой кодекс Российской Федерации нестандартные формы занятости отдаляют российское общество от достойного труда его граждан [8].

Анализ основных тенденций трансформации российского рынка труда в отношении занятости показал, что распространение новых нестандартных и гибких форм занятости населения происходит в условиях несовершенной конкуренции. Как и сами формы занятости, выступая ответной реакцией российского рынка труда на современные вызовы, поведение работников и работодателей не исключает их адаптивного поведения на рынке труда. По-прежнему сохраняется основной принцип поведения работников и работодателей на рынке труда с несовершенной конкуренцией, заключающийся в ущемлении социально-экономических интересов работников в пользу работодателей. Так как конкуренция выступает одним из элементов рынка труда, то и несовершенные принципы социально-трудовых отношений мгновенно находят свое распространение в новых формах занятости. При этом несколько не изменяются проявления несовершенной конкуренции, по-прежнему она сопровождается распространением негативных социально-экономических явлений, но по-другому выражаемых и требующих иных методов регулирования (адекватных мер).

С появлением новых форм занятости также получают распространение теневая занятость и увеличение неформального сектора экономики; занятость с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда и усиление их распространения; занятость в секторе малого предпринимательства и самозанятость как формы адаптационного поведения; дисбаланс рабочей силы по

профессионально-квалификационному признаку; мобильность рабочей силы, во многом вызванная неспособностью последней в профессионально-квалификационном аспекте сформировать предложение труда, что выражается в текучести кадров, прекаризации труда и др.

С распространением нестандартных и гибких форм занятости, активным внедрением цифровых технологий в социально-трудовые отношения актуальной и жизненно необходимой становится реализация концепции повышения конкурентоспособности работников на российском рынке труда. Концепция предполагает реализацию комплекса мер государственного и институционального регулирования рынка труда, принимающих во внимание основные признаки проявления несовершенной конкуренции. Это прежде всего адаптивное поведение работников и работодателей, сопровождаемое нарушением баланса социально-экономических интересов (ущемлением социальных прав и гарантий работников в труде и в его оплате), которые направлены не только на устранение негативных социально-экономических явлений рынка труда (превентивность мер), но и на их недопущение (прогнозируемость мер).

Одновременно концепция предполагает системность реализации мер государственного и институционального регулирования рынка труда, заключающуюся в непрерывности их реализации, функционировании всех уровней регулирования и, пожалуй, самое главное – в переходе в социально-трудовых отношениях от принципов взаимной выгоды сторон участников рынка труда к принципам социальной ответственности перед его участниками. Реализация концепции конкурентоспособности работников в таком содержании позволит в дальнейшем не проецировать существующие проблемы рынка труда, вызванные несовершенной конкуренцией, на новые условия, а в нашем случае – на новые формы занятости.

Список литературы

1. Аганбегян А. Г., Клепач А. Н., Порфирьев Б. Н., Узьяков М. Н., Широков А. А. Постпандемическое восстановление российской экономики и переход к устойчивому социально-экономическому развитию // Проблемы прогнозирования. – 2020. – № 6. – С. 18–26.
2. Бондаренко Н. Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 7. – С. 63–70.
3. Бузгалин А. В., Колганов А. И. Рынок и собственность: социально-экономические уроки пандемии // Социологические исследования. – 2020. – № 8. – С. 145–157.
4. Вершинина И. А. «Достойный труд»: подходы к определению // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. – 2020. – № 7. – С. 67–72.
5. Гневашева В. А. Глобальные тенденции трансформации рынка труда // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2020. – № 11. – С. 84–91.
6. Гневашева В. А. Новые режимы воспроизводства и миграции трудовых ресурсов // Московский экономический журнал. – 2022. – Т. 7. – № 8. – С. 446–464.
7. Кабашова Е. В., Кадыров С. Х. Достойная оплата труда работающего населения: социальные ожидания и реальность // Экономика и управление : научно-практический журнал. – 2021. – № 6 (162). – С. 39–44.
8. Коришкова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. – 2020. – № 7. – С. 78–97.
9. Кравцевич С. В. Развитие несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на рынках труда Дальневосточного федерального округа и выработка мер государственного регулирования : монография. – М. : Рускайнс, 2022.
10. Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 4 (45). – С. 51–61.
11. Разумов А. А. Влияние социально-экономического кризиса, вызванного COVID-19, на ситуацию на рынке труда (обзор мнений, оценок, управленческих решений) // Государственное управление и развитие России: глобальные угрозы и структурные изменения : сборник статей Международной конференц-сессии. Москва, 1 октября 2020 года. – Т. 1. – М. : Издательский дом «Научная библиотека», 2020. – С. 669–679.
12. Разумов А. А., Цыганкова И. В. Цифровые факторы развития социотехнологических систем в современной организации: трудовой аспект // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 3 (48). – С. 18–26.
13. Черных Е. А., Локтюхина Н. В. Актуальные социально-трудовые аспекты самозанятости в современной России // Экономическое возрождение России. – 2021. – № 1 (67). – С. 136–151.
14. Шарипова О. М. Цифровизация и цифровые компетенции: новая реальность // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Т. 10. – № 3. – С. 1789–1802.

References

1. Aganbegyan A. G., Klepach A. N., Porfirev B. N., Uzyakov M. N., Shirov A. A. Postpandemicheskoe vosstanovlenie rossiyskoy ekonomiki i perekhod k ustoychivomu sotsialno-ekonomicheskomu razvitiyu [Post-Pandemic Restoration of the Russian Economy and the Transition to Sustainable Socio-Economic Development]. *Problemy prognozirovaniya* [Problems of Forecasting], 2020, No. 6, pp. 18–26. (In Russ.).

2. Bondarenko N. E. Rossiyskiy rynek truda v usloviyakh pandemii novoy koronavirusnoy infektsii: tendentsii, vyzovy i gosudarstvennoe regulirovanie [Russian Labor Market in the Context of the Pandemic of a New Coronavirus Infection: Trends, Challenges and State Regulation]. *Innovatsii i investitsii* [Innovations and Investments], 2020, No. 7, pp. 63–70. (In Russ.).
3. Buzgalin A. V., Kolganov A. I. Rynok i sobstvennost: sotsialno-ekonomicheskie uroki pandemii [Market and Property: Socio-Economic Lessons of the Pandemic]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 2020, No. 8, pp. 145–157. (In Russ.).
4. Vershinina I. A. «Dostoinnyy trud»: podkhody k opredeleniyu ["Worthy Labor": Approaches to Definition]. *Ekonomicheskoe razvitie regiona: upravlenie, innovatsii, podgotovka kadrov* [Economic Development of the Region: Management, Innovations, Personnel Training], 2020, No. 7, pp. 67–72. (In Russ.).
5. Gnevasheva V. A. Globalnye tendentsii transformatsii rynka truda [Global Tendencies of Transformation of the Labor Market]. *Alma mater (Vestnik vysshey shkoly)*, 2020, No. 11, pp. 84–91. (In Russ.).
6. Gnevasheva V. A. Novye rezhimy vosproizvodstva i migratsii trudovykh resursov [New Modes of Reproduction and Migration of Labor Resources]. *Moskovskiy ekonomicheskii zhurnal* [Moscow Economic Journal], 2022, Vol. 7, No. 8, pp. 446–464. (In Russ.).
7. Kabashova E. V., Kadyrov S. Kh. Dostoinnaya oplata truda rabotayushchego naseleniya: sotsialnye ozhidaniya i realnost [Decent Wages of the Working Population: Social Expectations and Reality]. *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskiy zhurnal* [Economics and Management: Scientific and Practical Journal], 2021, No. 6 (162), pp. 39–44. (In Russ.).
8. Korshunova T. Yu. Problemy dostoinnogo truda v usloviyakh netipichnoy zanyatosti [Problems of Decent Labor in the Conditions of Atypical Employment]. *Zhurnal rossiyskogo prava* [Journal of Russian Law], 2020, No. 7, pp. 78–97. (In Russ.).
9. Kravtsevich S. V. Razvitie nesovershennoy konkurentsii v sotsialno-trudovykh otnosheniyakh na rynkakh truda Dalnevostochnogo federalnogo okruga i vyrabotka mer gosudarstvennogo regulirovaniya: monografiya [Development of Imperfect Competition in Social and Labor Relations in the Labor Markets of the Far Eastern Federal District and the Development of Measures of State Regulation: monograph]. Moscow, Rusayns, 2022. (In Russ.).
10. Loktyukhina N. V., Chernykh E. A. Individualizatsiya trudovykh otnosheniy: tendentsii razvitiya i voprosy regulirovaniya [Individualization of Labor Relations: Tendencies of Development and Issues of Regulation]. *Sotsialno-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research], 2021, No. 4 (45), pp. 51–61. (In Russ.).
11. Razumov A. A. Vliyanie sotsialno-ekonomicheskogo krizisa, vyzvannogo COVID-19, na situatsiyu na rynke truda (obzor mneniy, otsenok, upravlencheskikh resheniy) [The Impact of the Socio-Economic Crisis Caused by COVID-19 on the Situation on the Labor Market (Review of Opinions, Assessments, Management Decisions)]. *Gosudarstvennoe upravlenie i razvitie Rossii: globalnye ugrozy i strukturnye izmeneniya: sbornik statey Mezhdunarodnoy konferents-sessii. Moskva, 1 oktyabrya 2020 goda* [Public Administration and Development of Russia: Global Threats and Structural Changes. Collection of Articles of the International Conference Session, Moscow, October 1, 2020], Vol. 1. Moscow, Publishing House "Scientific Library", 2020, pp. 669–679. (In Russ.).
12. Razumov A. A., Tsygankova I. V. Tsifrovye faktory razvitiya sotsiotekhnologicheskikh sistem v sovremennoy organizatsii: trudovoy aspekt [Digital Factors of Development of Sociotechnological Systems in Modern Organization: Labor Aspect]. *Sotsialno-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research], 2022, No. 3 (48), pp. 18–26. (In Russ.).

13. Chernykh E. A., Loktyukhina N. V. Aktualnye sotsialno-trudovye aspekty samozanyatosti v sovremennoy Rossii [Actual Social and Labor Aspects of Self-Employment in Modern Russia]. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii* [Economic Revival of Russia], 2021, No. 1 (67), pp. 136–151. (In Russ.).

14. Sharipova O. M. Tsifrovizatsiya i tsifrovye kompetentsii: novaya realnost [Digitalization and Digital Competencies: a New Reality]. *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki* [Issues of Innovative Economics], 2020, Vol. 10, No. 3, pp. 1789–1802. (In Russ.).

Сведения об авторах

Анара Сагындыковна Макекадырова

доктор экономических наук,
профессор базовой кафедры
Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»
РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова»,
109992, Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: Makekadyrova.AS@rea.ru

Сергей Витальевич Кравцевич

кандидат экономических наук,
докторант базовой кафедры
Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»
РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова»,
109992, 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
"Human Resource Management"
of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 109992, Russian Federation.
E-mail: Makekadyrova.AS@rea.ru

Sergey V. Kravtsevich

PhD, Doctorant
of the Basic Department
of the Trade and Industry Chamber RF
"Human Resource Management"
of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 109992, Russian Federation.
E-mail: sergeykravtsevich1980@mail.ru