

## REFERENCES

1. Fujita M., Krugman P., Venables A. J. *The Spatial Economy: Cities, Regions, and International Trade*. Cambridge, Massachusetts, The MIT Press, 1999.
2. Porter M. E. *The Competitive Advantage of Nations*. New York, Free Press, 1990. (Republished with a new introduction, 1998.)
3. Cortright J. *Making sense of clusters: regional competitiveness and economic development*. Washington, D. C., Brookings Institution, Metropolitan Policy Program, 2006.
4. Porter M. E. *The economic performance of regions*. Reg. Studies 37, 2003.
5. Enright M. J. *Survey on the Characterization of Regional Clusters: Initial Results. Working Paper*. Institute of Economic Policy and Business Strategy, Competitiveness Program, University of Hong Kong, 2000.
6. Sforzi F. The industrial districts and the “new” Italian economic geography. *European Planning Studies*, 2002, no. 4, pp. 439—447.
7. Martin R., Sunley P. Deconstructing clusters: Chaotic concept or policy panacea? *J. Econ. Geogr.*, 2003, vol. 3, iss. 1, pp. 5—35.
8. Lundmark M., Power D. Working through Knowledge Pools: Labour Market Dynamics, the Transference of Knowledge and Ideas, and Industrial Clusters. *Urban Studies*, 2003, no. 41, pp. 5—6.
9. Lublinsky A. Does geographic proximity matter? Data from clustered and non-clustered aviation firms in Germany. *Regional Studies*, 2003, vol. 37, pp. 453—467.
10. Animitsa E. G., et al. *Region in the socio-economic space of Russia: analysis, dynamics, control mechanism*. Perm, 2008. 377 p. (In Russ.)
11. Granberg A. G. *Fundamentals of regional economics*. Moscow, GUVShE publ., 2006. 495 p. (In Russ.)
12. Sarafanova A. N., Pavlova A. S., Anastasova A. S. Institutional forms of development of territories: technology parks and clusters. In: *Open innovation. Collection of works of III Int. sci. and pract. conf.* Penza, Nauka i prosveshchenie, 2018. Pp. 89—92. (In Russ.)
13. *Pilot innovative territorial clusters in the Russian Federation*. Ed. by L. M. Gokhberg, A. E. Shadrin. Moscow, NIU VShE publ., 2013. 108 p. (In Russ.)
14. *Reloading cluster policy in Russia*. (In Russ.) URL: <https://stolypin.institute/wp-content/uploads/2020/01/o-perezagruz-keklasternoy-politiki-v-rossii-16.01.2020.pdf>.
15. Dyer J. H., Singh H. The relational view: Cooperative strategy, sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of Management Review*, 1998, no. 23(4), pp. 660—679.

**Как цитировать статью:** Бондарева Я. Ю., Лавриненко Е. А., Риффель Г. В. Теоретические недостатки и преимущества зарубежной региональной кластерной экономической модели // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 112—117. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.366.

**For citation:** Bondareva Ya. Yu., Lavrinenko E. A., Riffel G. V. Theoretical disadvantages and advantages of the regional cluster economic model. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 112—117. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.366.

УДК 331.104  
ББК 65.240

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.327

**Krvtsevich Sergey Vitalevich**,  
Candidate of Economics,  
Doctoral student of the Faculty of The Chamber of Commerce  
and Industry of the Russian Federation  
“Development of Human Capital”,  
Plekhanov Russian University of Economics,  
Russian Federation, Moscow,  
e-mail: sergeykrvtsevich1980@mail.ru

**Кравцевич Сергей Витальевич**,  
канд. экон. наук,  
докторант базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ  
«Развитие человеческого капитала»,  
Российский экономический университет  
имени Г. В. Плеханова,  
Российская Федерация, г. Москва,  
e-mail: sergeykrvtsevich1980@mail.ru

## ОСОБЕННОСТИ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ НА ОТЕЧЕСТВЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

### FEATURES OF THE REPRODUCTION OF THE LABOUR FORCE IN THE CONDITIONS OF IMPERFECT COMPETITION IN THE DOMESTIC LABOR MARKET

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда)

08.00.05 — Economics and management of national economy (5. Labor economics)

Рассматриваются теоретико-методологические подходы к анализу конкуренции в социально-трудовых отношениях, с выделением двух направлений ее анализа. Первое направление рассматривает конкуренцию как системный

элемент рынка труда, лежащий в основе формирования спроса и предложения труда. Второе направление рассматривает конкуренцию как разновидность социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

*Рассмотрены внешние признаки проявления несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на отечественном рынке труда, которыми становятся бедность работающего населения, неравенство в распределении доходов, теневая занятость и теневые формы оплаты труда, современные формы эксплуатации труда работников, дефицит и избыток кадров. Установлены причинно-следственные связи между негативными социальными явлениями рынка труда, вызванными несовершенной конкуренцией в социально-трудовых отношениях, и воспроизводством рабочей силы на рынке труда. Несовершенное конкурентное поведение субъектов рынка труда, характеризующееся адаптивным поведением, приводит к снижению уровня оплаты труда работников и ухудшению условий труда. Несовершенные конкурентные условия пребывания субъектов рынка труда, характеризующиеся дисбалансом спроса и предложения труда, приводят к невостребованности рабочей силы и к ее дефициту. На основании проведенного статистического анализа и выводов выявлена основная проблема воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда. Установлено, что на современном рынке труда образовавшийся разрыв между ценой труда и потребительной стоимостью воспроизводства рабочей силы влияет на качество и структуру воспроизводства рабочей силы. Между тем установленный государством МРОТ как нижняя граница воспроизводства рабочей силы и сложившийся на рынке труда средний заработок работников делает недостаточным возможность расширенного воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда.*

*The theoretic and methodological approaches to the analysis of competition in social and labor relations are considered, with the allocation of two areas of its analysis. The first direction is that it sees competition as a systemic element of the labour market, which is the basis for the formation of labour supply and demand. The second direction is that it considers competition as a kind of social and labor relations between employees and employers. External signs of imperfect competition in social and labour relations in the domestic labour market, which are the poverty of the working population, income inequality, shadow employment and shadow forms of pay, modern forms of exploitation of workers' labour, deficit and surplus of personnel are considered. The cause-and-effect relationship between the negative social phenomena of the labour market caused by imperfect competition in social and labour relations and the reproduction of labour in the labour market has been established. The imperfect competitive behaviour of labour market actors, characterized by adaptive behaviour, leads to lower wages for workers and poorer working conditions. The imperfect competitive conditions of the labour market, characterized by imbalances in labour supply and demand, lead to the lack of demand and scarcity of the labour force. On the basis of the statistical analysis and conclusions, the main problem of labour force reproduction in the domestic labor market is identified. It is stated that in today's labour market the gap between the price of labour and the consumer cost of labour force reproduction affects the quality and structure of labour force reproduction. And the state-established MROT as the lower limit of labor force reproduction and the prevailing average earnings of workers in the labor market impairs expanded reproduction of labor in the domestic labor market.*

*Ключевые слова: несовершенная конкуренция, социально-трудовые отношения, воспроизводство рабочей силы, рынок труда, цена труда, потребительная стоимость, несовершенное конкурентное поведение, несовершенные конкурентные условия, заработная плата, рабочая сила.*

*Keywords: imperfect competition, social and labour relations, labour force reproduction, labour market, labour price, consumer value, imperfect competitive behaviour, imperfect competitive conditions, wages, labour force.*

## Введение

**Актуальность.** В России воспроизводство рабочей силы происходит без учета стоимости оценки данного процесса. Это нашло отражение в полном игнорировании роли закона стоимости в воспроизводстве рабочей силы, в недостаточном использовании стоимостных регуляторов труда и размеров социальной помощи, в слабом учете распределительной политики квалификации работников, роста цен, развития потребностей населения, особенно расходов на подрастающее поколение [1]. Одновременно существенным фактором воспроизводства рабочей силы становится несовершенная конкуренция в социально-трудовых отношениях на отечественном рынке труда. Остается актуальным рассмотрение особенностей воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда.

**Изученность проблемы.** Проблемы несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях рассмотрены в трудах Волгина Н. А., Шубенковой Е. В., Колосовой Р. П., Гаги В. А., Сушкова О. Ю., Одегова Ю. Г., Ивановой Т. Б., Козловой А. А., Алексеенко В. Б., Васильевой Н. В., Москвиной О. В., Ткаченко А. А., Теличевой Е. Г., Смирновой Б. В., Колосовой Р. П. и др.

**Целесообразность разработки темы.** В современной российской действительности воспроизводство рабочей силы во многом осуществляется на индивидуальном уровне в рамках домашних хозяйств или в рамках семьи. Принимая во внимание то обстоятельство, что основным источником доходов населения является заработная плата, становится актуальным количественно-качественное изучение признаков проявления несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях с целью оценки ее влияния на воспроизводство рабочей силы.

**Научная новизна** настоящего исследования заключается в теоретическом обосновании влияния несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на увеличение разрыва между ценой труда и потребительной стоимостью воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда.

**Цель** исследования состоит в определении негативных социально-экономических явлений рынка труда и теоретическом обосновании их влияний как признаков несовершенной конкуренции на качество воспроизводства рабочей силы.

**Задачи** исследования заключаются в теоретико-методологическом исследовании подходов к анализу несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях; нахождении причинно-следственной связи между негативными социально-экономическими явлениями рынка труда и качеством воспроизводства рабочей силы.

**Теоретическая значимость** исследования заключается в теоретико-методологическом обосновании основной проблемы воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда в условиях несовершенной конкуренции.

**Практическая значимость** исследования состоит в возможности на научной основе разрабатывать меры государственного регулирования отечественного рынка труда по нивелированию влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения.

#### Основная часть

В отечественной экономической литературе современные представления о конкуренции в социально-трудовых отношениях развиваются в двух направлениях. Первое направление рассматривает конкуренцию как *системный элемент рынка труда*, понимая под последней *совокупность условий*, при которых происходит обмен рабочей силы

на заработную плату или среду пребывания работников и работодателей на рынке труда, и рассматривая конкуренцию с *ситуационных и институциональных* позиций на рынке труда. Второе направление рассматривает конкуренцию как один из *типов социально-трудовых отношений*, присущих рыночной формации в трудовой сфере, понимая под последней *сложные социально-экономические* (с регулирующей функцией государства) *отношения* между работниками, и как *институциональные отношения* между работниками и работодателями и их представительными органами, рассматривая конкуренцию с *поведенческих и процессуальных* позиций в системе социально-трудовых отношений (рис. 1) [2].



Рис. 1. Теоретико-методологические аспекты анализа конкуренции в социально-трудовых отношениях (разработано автором на основании обобщений научных подходов к анализу конкуренции)

Рассматривая конкуренцию на рынке труда как системный элемент рынка труда, современные отечественные исследователи формируют совокупность предметных подходов к анализу конкуренции на рынке труда, которые имеют практическую направленность. Авторы Васяйчева В. А., Слатов Д. Г., Кашенов А. В., Рофе А. И., Дубовик А. К., Былков В. Г., Ракитский Б., Маслова И. С., Исаков К. И., Кашепов А. В., Резников Г. А., Лохтина Т. Н., придерживаясь *неинституциональных* взглядов на рынок труда, рассматривают конкуренцию с позиций институциональной среды — социально-экономических и общественных институтов пребывания работников и работодателей [3, 4]. Авторы Трофимов Е. А., Трофимова Т. И., Петрищев М. В., Костин Л. А., Мрачковский А. Е., Михайлов А. А., Волгин В. А., придерживаясь *институциональных* взглядов на рынок труда, рассматривают конкуренцию с позиций институциональных отношений между работниками и между работодателями [5, 6]. Авторы Сушков О. Ю., Одегов Ю. Г., Волгин Н. А., Карташов С. А., Иванова Т. Б., Козлова А. А., Алексеенко В. Б., Васильева Н. В., Москвина О. В., Пошевнев Г. С., Ткаченко А. А., Теличева Е. Г., Смирнова Б. В., Шубенкова Е. В., Миргород Е. Е., Петропаловская А. В., Гага В. А., Каз М. С., Миллер Е. В., придерживаясь *кейнсианских и монетарных* взглядов на рынок труда, рассматривают конкуренцию с позиций социально-экономических отношений между работниками [5, 7]. Автор Колосова Р. П., придерживаясь *неоклассических* взглядов на рынок труда, рассматривает конкуренцию с поведенческих позиций, как стремление работодателей и работников к удовлетворению своих потребностей [8]. Автор Вулкович Г. Г., придерживаясь *классических* взглядов на рынок труда, рассматривает конкуренцию с ситуационных позиций, как совокупность условий, при которых происходит обмен рабочей силы.

Общность взглядов перечисленных выше авторов на рынок труда, место и роль конкуренции состоит в том, что отдельным *элементом рынка труда* авторы выделяют конкуренцию как неотъемлемую составляющую рынка труда, представляющую собой *институциональную среду* (или *совокупность условий*) в одном случае или *сложные социально-экономические отношения*, а также *институциональные отношения между работниками и между работодателями* (или *поведение работодателей и работников*) в другом случае.

Рассмотрение конкуренции как типовой разновидности социально-трудовых отношений учеными-экономистами Колосовой Р. П., Мелькиной Г. Г., Шубенковой Е. В., Миргород Е. Е., Петропаловской А. В., Зинченко Г. П., Роговым И. И., Михеевым В. А., Прониным С. В., Симоновым В. С., Неходой Е. В., Беляевой В. И., Гагой В. А., Ермолаевой С. Г. раскрывает содержание таких отношений в рамках классических и неоклассических представлений о конкуренции [9]. Так, конкуренция рассматривается, во-первых (классические представления), как *условия борьбы* работников и работодателей, т. е. условия ограниченности ресурсов, рабочей силы и заработной платы и, во-вторых, как эгоистическое поведение работодателей и работников по удовлетворению своих потребностей в рабочей силе и заработной плате. Такое понимание конкуренции сужает предмет и искажает действительность, так как взаимодействие работников и работодателей обусловлено социально-экономическими и общественными институтами и выходит за рамки «взаимовыгодного удовлетворения потребностей». Главенствующим в социально-трудовых отношениях становится удовлетворение социально-общественных интересов и достижение целей. В связи с этим

необходимо раскрывать содержание конкуренции в социально-трудовых отношениях, выстраиваемых в условиях рыночной формации, с институциональных позиций, не ограничиваясь классическими представлениями о свободной и совершенной конкуренции, а рассматривая ее институциональные формы — социальную и цивилизованную конкуренцию.

Таким образом, первое направление рассматривает конкуренцию как совокупность условий, при которых происходит обмен рабочей силы на заработную плату или среду пребывания работников и работодателей на рынке труда. В данном случае исследователи рассматривают конкуренцию с ситуационных и институциональных позиций на рынке труда, т. е. в условиях спроса и предложения труда.

Второе направление рассматривает конкуренцию как сложные социально-экономические (с регулирующей функцией государства) отношения между работниками и как институциональные отношения между работниками и работодателями, а также их представительными органами. В данном случае исследователи рассматривают конкуренцию с поведенческих и процессуальных позиций в системе социально-трудовых отношений (рыночной формации).

Внешними признаками проявления несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях становятся негативные социально-экономические явления рынка труда, такие как бедность работающего населения, задолженности по выплатам заработной платы, неравенство в распределении оплаты труда, межрегиональная и межотраслевая дифференциация оплаты труда, теневые формы оплаты труда и теневая занятость, современные формы эксплуатации труда работников, дефицит кадров, избыток кадров. В связи с этим ущемление социальных прав и гарантий работников и предъявление к ним завышенных требований со стороны работодателей становится фактором снижения качества воспроизводства рабочей силы на рынке труда.

Бедность работающего населения, как результат несовершенного конкурентного поведения и как фактор воспроизводства рабочей силы, имеет свое присутствие как негативное социально-экономическое явление отечественного рынка труда. Формально состояние бедности работающего населения определяется соотношением установленной минимальной оплаты труда к прожиточному минимуму и той части населения, которая получает заработную плату ниже прожиточного минимума.

Статистический анализ бедности работающего населения, начиная с 2000 г., показал, что введение МРОТ оказывает незначительное влияние на уровень заработной платы работников организаций. Так, с 2000 по 2008 г. кратность соотношения средней заработной платы к МРОТ увеличилась и достигала своего пикового значения в 2008 г. — 21,61 раза. Аналогичный рост наблюдается в отношении соотношения прожиточного минимума к МРОТ — 5,74 раза (рис. 2). Существенный разрыв между показателями указывает на несовершенные признаки установления рыночного равновесия. То есть рынок труда самостоятельно установил приемлемую цену труда относительно МРОТ, при этомкратно превышающую прожиточный минимум.

В настоящее время социально-правовая норма МРОТ направлена на борьбу с негативным социально-экономическим явлением рынка труда — «бедностью», но не на решение проблемы воспроизводства рабочей силы. Сам факт установления МРОТ ниже прожиточного минимума до 2018 г. свидетельствует о данном обстоятельстве. В этой ситуации несовершенное конкурентное поведение работодателей состоит в том, что они в стремлении к минимизации своих расходов за счет оплаты труда работников ущемляют социальные интересы работника и его прав на нормальные условия жизнедеятельности. Это приводит к тому, что равновесная цена труда устанавливается на уровне или ниже прожиточного минимума.



Рис. 2. Динамика показателей интенсивности оплаты труда работников организаций

Неравенство в распределении оплаты труда, которое следует из межотраслевой и межрегиональной дифференциации оплаты труда работников, как результат несовершенного конкурентного поведения и как фактор воспроизводства рабочей силы, имеет свое присутствие как негативное социально-экономическое явление отечественного рынка труда. Так, динамика дифференциации оплаты труда работников на постсоветском рынке труда характеризуется

значительным преобладанием в разрыве высокооплачиваемых групп населения с низкооплачиваемыми группами. «Пик неравенства» был достигнут в 2001 г. и составлял 40 % в разрыве средней заработной платы между 10%-й группой высокооплачиваемых работников с 10%-й группой низкооплачиваемых работников [10].

Неравенство в распределении доходов приводит к несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы.

В тех регионах, отраслях, где уровень заработной платы высок, возможность воспроизводства рабочей силы выше и, наоборот, в тех отраслях и регионах, где он ниже, — ниже. В связи с этим выделяются регионы, отрасли и профессии, наиболее востребованные и привлекательные для работающего населения, в которых воспроизводство рабочей силы происходит активнее.

Статистика за период 2011—2019 гг. показала значительную вариацию показателей средней заработной платы (табл. 1) [18—20]. Так, показатели средней заработной платы превосходят показатели медианного значения заработной платы в 1,4 раза с сохраняющейся динамикой данного превосходства. Модальное значение заработной платы в 2011 г. составило пятикратное отставание с положительной динамикой, к 2019 г. фиксируется двукратное отставание данного показателя относительно средней заработной платы. Таким образом, отмечается положительная динамика в сокращении глубины дифференциации уровней заработных плат работников, а именно отмечается значительный рост модального уровня заработной платы на 4501 руб. в месяц, который в пять раз меньше среднего уровня заработной платы по России в 2011 г. и который вырос в 5,2 раза к 2019 г.

Одновременно статистика отраслевой дифференциации уровней заработных плат показывает, что в период с 2000 по 2018 г. отмечается снижение темпов прироста уровней заработных плат по всем отраслям экономики на 15...27 %

(табл. 2) [18—20]. При этом отмечается тенденция к снижению уровня отраслевой дифференциации оплаты труда работников путем опережающих темпов роста среднего уровня заработных плат в наименее оплачиваемых отраслях экономики. Как показывает статистика, такой подход дает свои положительные результаты, и к концу 2018 г. среднее отклонение в уровнях заработных плат от наиболее высокооплачиваемой отрасли (добыча полезных ископаемых) составило 2,1 раза, тогда как в 2000 г. этот показатель составлял 3,5 раза, при этом по отдельным отраслям он достигал шестикратного превосходства.

Таблица 1

#### Обобщающие показатели номинальной начисленной заработной платы

Показатель	Год				
	2011	2013	2015	2017	2019
Средняя заработная плата	22 334	29 453	33 800	38 900	47 657
Медианное значение заработной платы	16 043	21 268	24 868	28 345	34 335
Модальное значение заработной платы	4 501	5 577	17 479	17 630	23 510

Таблица 2

#### Анализ динамики показателей средней заработной платы по видам экономической деятельности

Отрасль экономики	Год					Прирост/убыль за период, %
	2001	2007	2013	2017	2018	
Сельское, лесное хозяйство	1,46	1,34	1,11	1,12	1,12	-23
Добыча полезных ископаемых	1,53	1,21	1,07	1,06	1,12	-27
Обрабатывающие производства	1,46	1,26	1,10	1,11	1,06	-27
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,40	1,22	1,09	1,06	1,06	-24
Строительство	1,46	1,32	1,07	1,04	1,14	-22
Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	1,45	1,39	1,07	1,07	1,10	-24
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	1,38	1,25	1,13	1,00	1,10	-21
Образование	1,48	1,26	1,23	1,08	1,14	-23
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	1,47	1,25	1,18	1,07	1,25	-15
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,49	1,30	1,18	1,10	1,16	-22

Таким образом, неравенство в распределении оплаты труда работников становится результатом существования несовершенной конкуренции на рынке труда, где поведение работодателей и работников, носящее *адаптационный* характер, обусловлено стремлением работников к высокой заработной плате, а стремление работодателей к низкой оплате труда приводит к глубокой межотраслевой и межрегиональной дифференциации в оплате труда, что, в свою очередь, приводит к *несбалансированному воспроизводству рабочей силы*. А именно: работники, имеющие различные уровни оплаты труда, имеют различные возможности в воспроизводстве рабочей силы, а также в воспроизводстве потенциальной рабочей силы (в том числе в воспитании детей, их обучении).

Теневые формы оплаты труда и теневая занятость, как результат несовершенного конкурентного поведения и как

фактор воспроизводства рабочей силы, имеют свое присутствие как негативное социально-экономическое явление отечественного рынка труда [11]. «Характерной особенностью российского теневого рынка труда является размывание границ между формальной и неформальной занятостью. С одной стороны, происходит отток занятых из формального сектора в неформальный, с другой — занятость в формальном секторе все больше приобретает такие черты, как массовое сокрытие доходов и несоблюдение трудового законодательства в части социальных гарантий работников» [12, 13].

Теневая форма оплаты труда становится следствием адаптационного поведения работников и работодателей к негативным социально-экономическим явлениям экономики и рынка труда в частности. Работники, с одной стороны, вынуждены принимать условия рынка труда: в условиях

безработицы им предлагают высокую заработную плату с теневой составляющей, в частности для работников профессионально-квалификационной группы, или вообще не предлагают работу — для неквалифицированной группы работников. С другой стороны, работодатели стремятся к минимизации своих издержек в целях сохранения своего бизнеса в условиях кризиса, переходят к теневым формам оплаты труда, экономя на налоговых и социальных отчислениях [11].

Так, статистика рассматриваемого периода 2000—2018 гг. показывает неустойчивую динамику несуществен-

ного роста официальной оплаты труда рабочей силы, которая составила 103 % (табл. 3). За период 2003—2018 гг. отмечается возрастающая динамика занятости населения в неформальном секторе экономики, которая составила 37 % (табл. 4) [18—20]. Отечественный рынок труда на снижение численности населения в неформальном секторе экономики в 2005—2007 гг. отвечает ростом неофициальных оплат труда, а на снижение неофициальных оплат труда в 2016—2018 гг. отвечает ростом занятости населения в неформальном секторе экономики.

Таблица 3

**Анализ динамики структуры оплаты труда рабочей силы по типу занятости**

Показатель	Период						
	2001	2005	2007	2016	2017	2018	2018—2000 гг.
Рост/снижение оплаты труда наемных работников (официальной), %	97	97	102	106	102	106	103
Рост/снижение оплаты труда наемных работников (неофициальной), %	106	107	96	91	97	89	94

Таблица 4

**Анализ динамики роста/снижения численности занятого населения в неформальном секторе по типу занятости**

Показатель	Период						
	2004	2005	2006	2016	2017	2018	2018—2003 гг.
Всего занятости, %	101	112	104	104	93	102	137
Рост/снижение занятости в неформальном секторе, %	105	110	105	102	97	102	154
Рост/снижение занятости в неформальном и формальном секторе (совмещение), %	81	123	94	120	62	98	51
Рост/снижение занятости в неформальном секторе, % от общей численности занятого населения	101	112	101	103	93	102	126

Таким образом, теневая оплата труда и теневая занятость становятся результатом несовершенной конкуренции на рынке труда, где адаптационное поведение работников и работодателей приводит к недополучению бюджетов всех уровней и социальных фондов части денежных средств, что становится причиной несбалансированности воспроизводства рабочей силы. А именно: в целях повышения своего уровня дохода или в принципе обеспечения себя источником дохода работники вынуждены конкурировать между собой за те рабочие места и те условия труда, которые ущемляют их социальные права и гарантии в пенсионном, социальном, медицинском обеспечении. Работодатели в целях снижения бремени социальных выплат выводят свою деятельность за рамки формального (законного) бизнеса в части оплаты труда работников, тем самым снижая свои производственные издержки.

Принципиально новый подход к исследованию феномена «эксплуатации» проведен Афанасьевым С. А., который расширяет понятийную основу данной категории и рассматривает противоположный к «присвоению» процесс «отчуждения». С усилением роли человека в производственном процессе переход от регламентированного труда к творческому труду, новые формы эксплуатации труда работников выражаются не только в неоплаченном рабочем времени, но и в отчуждении работников своего свободного времени в пользу работодателя [14].

Анализ показателей использования рабочего времени показал, что за период 2005—2018 гг. показатель переработанного и оплаченного рабочего времени остается

стабильным и находится в интервале 10,3...11,5 % от нормативного фонда рабочего времени (рис. 3). Анализ динамики использования рабочего времени показал неустойчивую динамику роста фактически отработанного рабочего времени за оплату труда или прибыль, где рост за период 2005—2018 гг. составил 107,2 %, и неустойчивую динамику роста переработанного рабочего времени, где рост за период 2005—2018 гг. составил 107,4 %.

Доля переработок в фактически отработанном рабочем времени остается неизменной, тогда как нормативный фонд рабочего времени и фактически отработанное рабочее время имеют схожую динамику в 107,1 и 107,2 % соответственно. В связи с этим на отечественном рынке труда остается актуальным вопрос о количестве фактически отработанного рабочего времени, которое отработывают работники и которое не оплачивается работодателем. Особенно это актуально для групп работников «Служащие», «Специалисты» и «Руководители», труд которых не имеет материально-вещественного характера и трудно поддается количественному измерению и нормированию.

Несовершенство конкуренции в социально-трудовых отношениях состоит в том, что работники вынуждены неформально, «по собственной инициативе» перерабатывать рабочее время, так как это становится одним из условий приема работников в организацию. С другой стороны, работодатель, пользуясь «собственной инициативой» работника в выполнении работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, будь то вечерние

работы или работы в выходные дни, экономит на затратах на оплату труда тем, что не привлекает в организацию дополнительных работников. Не оплачиваемое работодателем

рабочее время, в свою очередь, влияет на ценообразование труда, снижая его уровень тем, что не оплачивает часть затраченного работником рабочего времени.

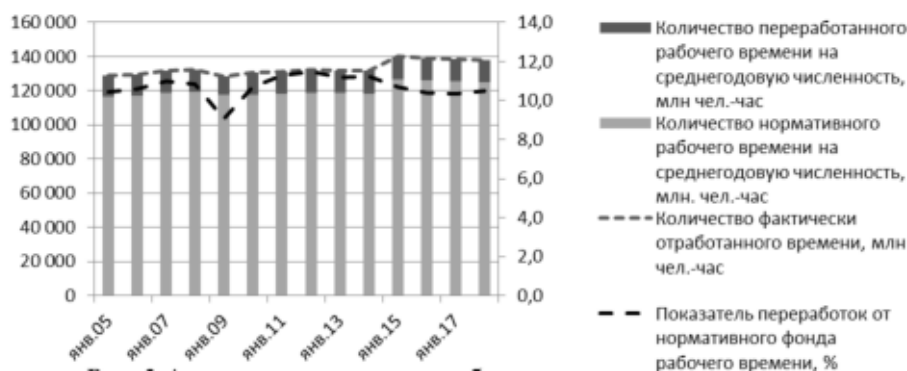


Рис. 3. Анализ использования рабочего времени за оплату труда или прибыль

Сохраняющаяся тенденция к использованию рабочей силы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и скрытость данного явления от официальной статистики становятся результатами адаптивного конкурентного поведения работников и работодателей, формируя при этом несовершенную конкуренцию на отечественном рынке труда. Такое поведение направлено на отчуждение свободного времени работника, предназначенного на отдых и другие жизненные надобности, что *не обеспечивает воспроизводство рабочей силы*, а невыполнение работодателем своей ответственности по оплате затраченного работником личного времени на выполнение работ приводит к *снижению качества воспроизводства рабочей силы*.

Социально-экономические явления дефицита и избытка кадров порождают несовершенные конкурентные условия пребывания работников и работодателей на отечественном рынке труда [15]. А именно, в условиях дефицита рабочей силы на рынке труда формируются завышенные требования к рабочей силе со стороны работодателей в отношении ее профессионально-квалификационных, личностных и физиологических характеристик, что приводит к изменению спроса по отдельным категориям и группам работников в сторону его увеличения или снижения [16]. Это, в свою очередь, влияет на общий уровень заработной платы. Результатом протекания рыночных процессов в сложившихся несовершенных конкурентных условиях становится качественное неудовлетворение рабочей силой спроса на труд.

В условиях избыточности рабочей силы формируется не востребуемость со стороны работодателей предложения труда работников в отношении профессионально-квалификационных, личностных и физиологических характеристик, что приводит к изменению предложения по отдельным категориям и группам работников в сторону его увеличения или снижения. Это, в свою очередь, влияет на общий уровень доходов работников (уровень заработной платы), на их профессионально-квалификационную ориентацию. Результатом протекания рыночных процессов и сложившихся конкурентных условий становится предложение труда с неудовлетворительным качеством рабочей силы.

Таким образом, несовершенная конкуренция на рынке труда взаимообусловлена негативными социально-экономическими явлениями рынка труда. Причем несовершенное конкурентное поведение работников и работодателей

способствует развитию этих явлений, тогда как несовершенные конкурентные условия рынка труда развиваются под действием этих явлений. Так, бедность работающего населения, неравенство в распределении доходов и другие негативные социально-экономические явления рынка труда становятся результатом несовершенного конкурентного поведения работодателей на рынке труда, которые, адаптируясь к существующим условиям хозяйствования, действуют в ущерб интересам работников, снижая уровень оплаты их труда и ухудшая условия приложения их труда. Также адаптивным поведением характеризуются работники, которые в условиях безработицы вынуждены приспосабливаться к рынку труда и соглашаться с условиями работодателя в ущерб своим интересам.

И напротив, негативные социально-экономические явления рынка труда — дефицит и избыток кадров — способствуют формированию несовершенных конкурентных условий рынка труда, где работодатели предъявляют высокие требования к качеству рабочей силы, а превентивность государственных регулирующих мер не оказывает предупредительного (прогнозируемого) влияния на участников рынка труда. В связи с этим возникает ситуация на рынке труда, при которой часть рабочей силы удовлетворяет требованиям работодателя по ее качеству, а часть рабочей силы — не удовлетворяет.

### Результаты

Таким образом, предметом несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на отечественном рынке труда выступает заработная плата работников и рабочая сила. Причем конкурентное поведение работодателей направлено на достижение целей по снижению трудовых издержек производства за счет оплаты труда работников, следствием чего становится ущемление социальных прав и гарантий работников в оплате и условиях труда. Между тем конкурентное поведение работников направлено на достижение целей по содержанию семьи, воспитанию и обучению детей за счет увеличения своих доходов от трудовой деятельности, следствием чего становится мотивация работников в высокооплачиваемой работе. Несовершенная конкуренция отрицательно влияет на социально-трудовые отношения участников рынка труда и влечет за собой неэффективность воспроизводства рабочей силы, которое состоит в снижении ее качества, несбалансированности и необеспеченности ресурсами процессов воспроизводства.

При рассмотрении соотношения средней заработной платы к прожиточному минимуму нами отмечается рост показателя. Если в 2000 г. соотношение составляло порядка двух крат, то в 2018 г. данное соотношение составляет порядка четырех крат. То есть если на среднюю заработную плату в 2000 г. могло прожить, в рамках понятия прожиточного минимума и минимальной потребительской корзины, два человека, то в 2018 г. — четыре человека. Таким образом, если говорить о простом воспроизводстве рабочей силы на уровне физиологических потребностей человека, то в среднем по России на одну зарплату можно содержать четырех членов семьи (человек).

Проблемность анализа воспроизводства рабочей силы видится в том, что институциональным механизмом закреплён нижний порог стоимостной оценки необходимых товаров и услуг для жизнедеятельности человека, но не закреплён и не определён верхний порог или нормализованный показатель воспроизводства рабочей силы уже не на уровне физиологических потребностей самого работника, а на уровне обеспечения социальных и духовных потребностей человека и членов его семьи (иждивенцев).

В связи с этим нами отмечается, что рост показателей на отечественном рынке труда имеет лишь номинальное значение. При относительной оценке данных показателей становится понятным, что для достижения целей расширенного воспроизводства рабочей силы (и потенциальной рабочей силы), где «необходимо стимулировать рождение второго, третьего, четвертого ребенка, ибо в среднестатистической семье 2,5 ребенка дают только простое воспроизводство, учитывая смертность детей» [17], отечественная экономика не располагает достаточными ресурсами.

Таким образом, основной проблемой качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда видится *влияние несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на увеличение разрыва между ценой труда и потребительной стоимостью воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда.*

### Заключение

Присутствие несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях состоит в том, что рыночный обмен рабочей силы со стороны работников на заработную плату, со стороны работодателей не имеет взаимовыгодной основы и направлен на ущемление социальных интересов и прав работников, а также на ухудшение условий и содержания их труда, что оказывает непосредственное влияние на воспроизводство рабочей силы. Основной проблемой рыночного обмена в условиях несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях становится увеличение разрыва между ценой рабочей силы на рынке труда и ее потребительной стоимостью. Это, в свою очередь, оказывает влияние на качество и структуру воспроизводства рабочей силы. Статистикой установлено, что на сегодняшний день средняя заработная плата работника в 2,5 раза превосходит прожиточный минимум, что означает потенциальную возможность работника обеспечить на уровне прожиточного минимума существование 2,5 членов его семьи.

Рассуждая объективно, этого недостаточно для воспроизводства рабочей силы, так как последнее подразумевает не только ее физиологическую составляющую, но и социальную и культурную.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ананских А. А. Социальные проблемы воспроизводства рабочей силы // Вестник МичГАУ. 2012. № 4. С. 139–142.
2. Кравцевич С. В. Методология эмпирического исследования конкуренции на рынке труда : моногр. М. : РУ-САЙНС, 2018. 236 с.
3. Васяйчева В. А., Слатов Д. Г. Рынок труда и трудовая миграция : учеб. пособие. Самара : Изд-во Самар. ун-та, 2018. 96 с.
4. Рофе А. И. Рынок труда : учеб. для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. М. : МИК, 2012. 376 с.
5. Социальная политика : учеб. / Под общ. ред. Н. А. Волгина. М. : Экзамен, 2003. 736 с.
6. Трофимов Е. А., Трофимова Т. И. Рынок труда: экономико-теоретический аспект : учеб. пособие. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015. 46 с.
7. Шубенкова Е. В., Миргород Е. Е., Петропаловская А. В. Экономика и социология труда в схемах и таблицах : учеб. пособие. М. : Изд-во Рос. экон. ун-та им. Г. В. Плеханова, 2010. 96 с.
8. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения : учеб.-метод. пособие : практикум / Под ред. Р. П. Колоновой, Г. Г. Меликьяна. М. : Экон. фак. МГУ : ТЕИС, 2008. 458 с.
9. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения) : учеб. пособие / В. А. Гага, М. С. Каз, Е. В. Миллер и др. ; под общ. ред. В. А. Гаги. Томск : Изд-во Томского гос. ун-та, 2009. 340 с.
10. Соболев Э. Н. Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в российской экономике // Вестник Рос. экон. ун-та им. Г. В. Плеханова. 2014. № 5(71). С. 33–50.
11. Волоконская Н. М. Динамика теневой оплаты труда (по данным мониторинга в Новосибирской области) // Социологические исследования. 2016. № 7(387). С. 30–40.
12. Белов Е. А. Некоторые особенности неформальной занятости населения в структуре теневого рынка труда // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2010. № 6. С. 451–455.
13. Белов Е. А. Феномен теневой занятости населения в контексте некоторых научных подходов // Вестник Казан. юрид. ин-та МВД России. 2010. № 1. С. 101–108.
14. Григорова Я. В. Трансформация труда и новые формы эксплуатации творческой деятельности // Личность. Культура. Общество. 2012. Т. 14. № 3(73–74). С. 204–208.
15. Гимпельсон В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда (недостаток предложения, ограничение спроса или ложные сигналы работодателей?) // Вопросы экономики. 2004. № 3.
16. Коленникова О. А. Обеспечение приоритетных производств качественными трудовыми ресурсами: проблемы дефицита и набора кадров // Народонаселение. 2017. № 3(77). С. 90–103.



17. Козырев В. М. Узловые проблемы воспроизводства рабочей силы в современной России. Ч. 1 // Вестник РМАТ. 2016. № 4. С. 27—37.
18. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015 : стат. сб. М. : Росстат, 2015. 126 с.
19. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2010 : стат. сб. М. : Росстат, 2010. 507 с.
20. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015 : стат. сб. М. : Росстат, 2015. 311 с.

## REFERENCES

1. Ananskikh A. A. Social Problems of Labour Force Reproduction. *The Journal of Michurinsk State Agrarian University*, 2012, no. 4, pp. 139—142. (In Russ.)
2. Kravtsevich S. V. *Methodology of empirical study of competition in the labor market. Monograph*. Moscow, RU-SAINS, 2018. 236 p. (In Russ.)
3. Vasyaycheva V. A., Slatov D. G. *Labor Market and Labor Migration. Textbook*. Samara University publ., 2018. 96 p. (In Russ.)
4. Rofo A. I. *Labour Market. Textbook for universities*. 2<sup>nd</sup> ed., revised and expanded. Moscow, MIC, 2012. 376 p. (In Russ.)
5. *Social Policy. Textbook*. Under the general ed. of N. A. Volgin. Moscow, Ekzamen, 2003. 736 p. (In Russ.)
6. Trofimov E. A., Trofimov T. I. *Labour market: economic and theoretical aspect. Textbook*. Irkutsk, BGUEP, 2015. 46 p. (In Russ.)
7. Shubenkov E. V., Mirgorod E. E., Petropalovskaya A. V. *Economics and sociology of labor in schemes and tables. Textbook*. Moscow, Plekhanov Russian University of Economics publ., 2010. 96 p. (In Russ.)
8. *Employment, labor market and social-labor relations. Teaching guide and practicum*. Ed. by R. P. Kolosova, G. G. Melikyan. Moscow, Faculty of Economics, TEIS, 2008. 458 p. (In Russ.)
9. Gaga V. A., Kats M. S., Miller E. W., et al. *Economics and Sociology of Labor (social and labor relations). Textbook*. Ed. by V. A. Gaga. Tomsk, Tomsk State University publ., 2009. 340 p. (In Russ.)
10. Sobolev E. N. Trends and wage differentiation factors in the Russian economy. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 2014, no. 5(71), pp. 33—50. (In Russ.)
11. Volokonskaya N. M. Dynamics of shadow pay (according to monitoring data in Novosibirsk region). *Sociological studies*, 2016, no. 7(387), pp. 30—40. (In Russ.)
12. Belov E. A. Some features of informal employment in the structure of the shadow labor market. *Modern trends in economics and governance: a new look*. 2010, no. 6, pp. 451—455. (In Russ.)
13. Belov E. A. Phenomenon of shadow employment of the population in the context of some scientific approaches. *Herald of the Kazan Law Institute of the Russian Interior Ministry*, 2010, no. 1, pp. 101—108. (In Russ.)
14. Grigорова J. V. Transformation of labor and new forms of exploitation of creative activity. *Personality. Culture. Society*, 2012, vol. 14, no. 3(73-74), pp. 204—208. (In Russ.)
15. Gimpelson V. E. Lack of skills in the labor market: lack of supply, demand restriction or false signals of employers. *Voprosy Ekonomiki*, 2004, no. 3. (In Russ.)
16. Kolennikova O. A. Providing priority productions with quality labor resources: deficit problems and recruitment. *Population*, 2017, no. 3(77), pp. 90—103. (In Russ.)
17. Kozыrev V. M. Knot problems of labor force reproduction in modern Russia. Part. 1. *Vestnik RIAT*, 2016, no. 4, pp. 27—37. (In Russ.)
18. *Regions of Russia. Social and economic indicators. 2015. Stat. collection*. Moscow, Rosstat, 2015. 126 p. (In Russ.)
19. *The social situation and standard of living of the Russian population. 2010. Stat. collection*. Moscow, Rosstat, 2010. 507 p. (In Russ.)
20. *The social situation and standard of living of the Russian population. 2015. Stat. collection*. Moscow, Rosstat, 2015. 311 p. (In Russ.)

**Как цитировать статью:** Кравцевич С. В. Особенности воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 117—125. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.327.

**For citation:** Kravtsevich S. V. Features of the reproduction of the labour force in the conditions of imperfect competition in the domestic labor market. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 117—125. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.327.