

## **К ВОПРОСУ О ДИСКРИМИНАЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**Е. А. Трофимов, Т. И. Трофимова**

*Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация*

### **Информация о статье**

Дата поступления  
14 апреля 2018 г.

Дата принятия к печати  
14 августа 2018 г.

Дата онлайн-размещения  
3 сентября 2018 г.

### **Ключевые слова**

Рынок труда; дискриминация;  
занятость; критическая зона  
рынка труда; безработица;  
зарботная плата; бедность;  
дискриминационная  
безработица

### **Аннотация**

Рассмотрено экономическое содержание категории «дискриминация», показана специфика ее проявления в трудовой сфере. Обосновано усиление дискриминационных тенденций на рынке труда в период экономических кризисов, что негативно сказывается на социальной обстановке в стране. Проанализированы особенности дискриминации на российском рынке труда: высокая доля высококвалифицированных специалистов среди безработных, значительный региональный разрыв между размером заработной платы и стоимостью рабочей силы, дискриминация при найме и увольнении работников. Дана характеристика дискриминационной безработицы. Доказана необходимость усиления контроля со стороны государственных институтов за процессом функционирования национального и региональных рынков труда.

## **ON THE ISSUE OF DISCRIMINATION IN THE RUSSIAN LABOR MARKET**

**Evgeniy A. Trofimov, Tatiana I. Trofimova**

*Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation*

### **Article info**

Received  
April 14, 2018

Accepted  
August 14, 2018

Available online  
September 3, 2018

### **Keywords**

Labor market; discrimination;  
employment; critical zone  
of labor market; unemployment;  
wages; poverty; discriminatory  
unemployment

### **Abstract**

The economic content of the category «discrimination» is considered, specific character of its manifestation in the labor sphere is shown. Strengthening of discrimination trends on the labor market during economic recession, which has a negative impact on the social situation in the country, is substantiated. Peculiarities of discrimination on the Russian labor market are analyzed: a high share of highly qualified specialists among the unemployed, a significant regional discrepancy between the salary rate and employment cost, discrimination in hiring and dismissal of employees. Characteristics of discriminatory unemployment are given. Necessity for increased control over the national and regional labor markets functioning on the part of state bodies is proved.

Дискриминация — сложное социально-экономическое явление. Ее исследованием занимаются ученые — представители различных направлений: экономисты, политологи, социологи, статистики и др. Особый интерес у широких слоев общественности вызывают

проблемы дискриминации, сложившиеся на отечественном рынке труда, поскольку рыночные отношения в трудовой сфере затрагивают большую часть населения страны.

В самом общем виде рынок труда представляет собой экономическую среду, в

которой в результате действия механизма спроса на рабочую силу и ее предложения устанавливается определенный уровень занятости, безработицы и заработной платы. Его успешное функционирование напрямую зависит не только от рыночного механизма, но и от конкретной государственной политики в трудовой сфере, направленной на повышение конкурентоспособности национального рынка труда и преодоление имеющихся негативных тенденций в его развитии, в том числе дискриминационного характера.

Под дискриминацией на рынке труда мы понимаем:

– откровенное занижение цены труда по сравнению с экономически обоснованным и необходимым уровнем, что приводит к ущемлению трудовых прав работника на достойную заработную плату;

– дифференцированное отношение работодателя, в том числе государства, к объединенным по какому-либо социальному признаку работникам, выполняющим однородную работу с одинаковой производительностью труда, но имеющим разные возможности на рынке труда.

В качестве дискриминационных социальных критериев, не зависящих непосредственно от деловых качеств человека, могут выступать уровень образования, раса, национальность, язык, пол, возраст, принадлежность к каким-либо общественным организациям, место проживания, вероисповедание, имущественное и социальное положение, ранее занимаемые должности, принадлежность к каким-либо меньшинствам, политические взгляды, родственные связи и др.

Дискриминация на российском рынке труда, усилившаяся во время последнего экономического кризиса 2014–2016 гг., проявляется в различных аспектах. Так, специфической дискриминационной особенностью отечественного рынка труда является высокий уровень безработицы среди специалистов, в том числе высококвалифицированных: ученые, преподаватели вузов, экономисты, юристы, менеджеры, психологи, социологи, творческая интеллигенция, врачи, средний медицинский персонал и др.

В соответствии с мировой практикой помимо лиц, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, к этой же группе относят и граждан, чье высокое профессиональное положение определяется прежде всего творческим талантом, профессиональным мастерством, высокой работоспособностью и связано преимущественно с умственным трудом. В этой среде

академическое образование имеет меньшее значение. К ним относятся в первую очередь работники сферы литературы и искусства. Осознание таким безработным себя «умной ненужностью» приводит к серьезным психологическим травмам и стрессам, крайне негативно сказывается на здоровье человека.

В США, развитых странах Европейского союза, не только охваченных очередным этапом НТР, но и заметно опережающих РФ по уровню и продолжительности жизни, высококвалифицированные специалисты, творческие работники всегда дефицитны. Как правило, они редко выходят на свободный рынок труда в качестве самостоятельного агента, так как находят будущую работу, по существу, в стенах профессиональных учебных заведений по «предварительным заказам» частного бизнеса или ведущих корпораций и организаций. Такие граждане имеют в перспективе широкие возможности выбора конкретного места работы, перед ними крайне редко стоит вопрос о дальнейшем трудоустройстве и последующей социальной защите. Так, по нашим расчетам, в настоящее время доля безработных среди специалистов в США не превышает 2 %, что превращает высокую квалификацию в достаточно надежный гарант социальной защищенности гражданина.

В России вероятность остаться без работы напрямую зависит от уровня образования человека, поскольку диплом бакалавра, магистра и даже академическая научная степень не только не защищают от безработицы, но и часто становятся своеобразным фактором риска остаться не у дел. К сожалению, на протяжении длительного периода Россия является страной с самыми образованными безработными в мире. В 2016 г. 60,9 % безработных имели высшее или среднее профессиональное образование<sup>1</sup>. Причем во многих регионах с хорошо поставленной системой высшего образования, например в Иркутской, Новосибирской, Томской областях, этот показатель значительно выше по сравнению со столичными мегаполисами, переполненными не только переселенцами из различных регионов страны, но и мигрантами из ближнего зарубежья, принявшими российское гражданство.

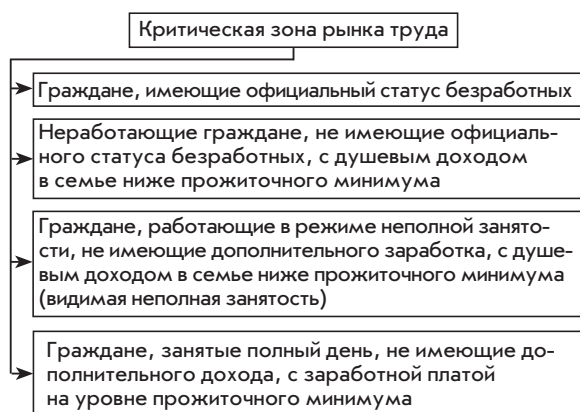
Подобный парадокс помимо моральных издержек приводит к серьезным экономическим потерям. Многие молодые специалисты, а также «старики» (лица старше 45-летнего возраста), сокращенные в результате извращения понятия «оптимизация», иногда

<sup>1</sup> Россия в цифрах. 2017 : крат. стат. сб. / Росстат. М., 2017. С. 107.

годами не могут найти подходящую работу. В результате происходит декавалификация «лишних» специалистов, часто вынужденных в силу сложившихся обстоятельств переходить на менее квалифицированную и менее оплачиваемую работу. Это провоцирует увеличение масштабов серой и неформальной занятости, рост уровня бедности и преступности, снижение инновационной активности индивидов, смещение центра тяжести в сторону низкотехнологичных производств, а также дальнейшую миграцию населения, в частности из трудодефицитных районов Сибири, и утечку умов из России [1]. Сложившаяся ситуация негативно сказывается и на индексе человеческого развития в Российской Федерации [2, с. 21–22].

В условиях трансформационных преобразований функционирование отечественного рынка труда происходит с определенными издержками, когда важнейшие элементы его самонастройки, например размер заработной платы квалифицированных работников, уровень благосостояния различных категорий населения, особенно в региональном разрезе, не приведены в соответствие со стоимостью рабочей силы, что усиливает влияние дискриминационного фактора на рынке труда. В результате значительная часть населения России оказалась в критической зоне рынка труда.

Критическая зона рынка труда охватывает ту часть экономически активного населения, которая находится в сложном материальном положении из-за полного или частичного отсутствия работы или низкого уровня ее оплаты (рис.). Размер критической зоны рынка труда сказывается на уровне социальной напряженности в стране и конкретных территориальных образованиях. Ее анализ позволяет спрогнозировать на перспективу динамику занятости и своевременно принять меры, препятствующие переходу как национального, так и региональных рынков труда в депрессивное состояние.



**Структура критической зоны рынка труда**

С определенной долей условности в критической зоне рынка труда можно выделить четыре основных субзоны:

1. Первая субзона включает в себя граждан, имеющих официальный статус безработных.

2. Вторая субзона распространяется на неработающих граждан, которые не имеют официального статуса безработных, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума. Значительная часть лиц, входящих в данную группу, отвечают определению безработных, сформулированному Международной организацией труда (МОТ), т. е. трудоспособный человек «не имеет работы, готов выполнять работу и ищет ее». Критерий прожиточного минимума, используемый при фиксации данной субзоны, исключает из нее большую часть тех, кто не работает просто потому, что не испытывает необходимости работать.

3. Третья субзона — это граждане, работающие в режиме неполной занятости, не имеющие дополнительного заработка, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума. Неполная занятость этих лиц в подавляющем большинстве случаев является вынужденной, так как среднедушевой доход в их семьях оказывается меньше прожиточного минимума. Таким образом, по терминологии МОТ они относятся к категории видимой неполной занятости.

4. Четвертая субзона объединяет граждан, занятых полный рабочий день, не имеющих дополнительного дохода, с заработной платой на уровне прожиточного минимума. Неспособность, а иногда просто откровенное нежелание работодателей нормально оплачивать труд данной группы граждан свидетельствуют либо о теневом характере бизнеса, в том числе и с точки зрения налогообложения, либо о фиктивном характере их рабочих мест, либо о неполном использовании трудового потенциала данных работников. В соответствии с требованиями МОТ данная группа работников относится к категории неполной занятости.

Все эти граждане попадают в категорию «бедные», которых сегодня в России насчитывается более 20 млн чел. Согласно официальной статистике, уровень бедности определяется исходя из величины прожиточного минимума, который рассчитывается с опорой на физиологические нормы потребления человека, когда обеспечивается только физическое выживание людей без учета социальных потребностей индивидов и не создаются даже минимальные усло-

вия, необходимые для их развития. Борьба с бедностью — одна из центральных задач, стоящих перед Правительством РФ. Важная роль в этой борьбе отводится оздоровлению ситуации на отечественном рынке труда, в том числе за счет преодоления рыночных дискриминаций в трудовой сфере.

Рыночные преобразования в России, которые на начальных этапах экономической реформы проводились в форме шоковой терапии, привели к полному пересмотру всей системы финансирования затрат на воспроизводство рабочей силы. А переход к свободному ценообразованию и инфляция, только в последние годы принявшая более или менее «цивилизованный» характер, еще значительно увеличили отрыв заработной платы (цены рабочей силы) от ее стоимости и существенно деформировали рыночный механизм в трудовой сфере.

Так, заработная плата руководителей и служащих высокого ранга целого ряда крупных предприятий в условиях катастрофического спада 1990-х гг., приведшего к дефолту российской экономики, в условиях оживления производства в первое десятилетие XXI в., проведения в отношении РФ с 2014 г. западной санкционной политики не только приближается к уровню оплаты труда аналогичных специалистов в развитых странах, но и часто превосходит его. Во многих структурных подразделениях даже в рамках государственного сектора экономики разрыв в оплате труда высшего управленческого персонала в десятки, а то и в сотни раз превосходит оплату труда рядовых работников, что говорит о высокой степени дискриминации последних.

15 июня 2017 г. на прямой линии с президентом была озвучена зарплата сотрудников Почты России, которая оказалась самой низкой в стране. Так, на начало 2017 г. некоторые сотрудники получали 3 600 р. в месяц, фактическая средняя зарплата почтовиков составляет всего 8 843 р., в то время как прожиточный уровень — 10 678 р. С другой стороны, приказом Минкомсвязи РФ была установлена повышенная (в 500 раз) кратность соотношения средней заработной платы и заработной платы гендиректора Почты России и его заместителей. Сам гендиректор Почты России в 2015 г., согласно официальной справке 2-НДФЛ, получил не только зарплату в 138 млн р., но и бонусы в размере 95,4 млн р., а его заместители в 2014–2016 гг. суммарно получили не менее 680 млн р. [3]!

Во многих регионах сложившаяся дикая дискриминация довела рядовых почтовых работников до отчаяния и нищеты. При этом

рядовым сотрудникам постоянно говорилось о серьезных финансовых трудностях, которые испытывает Почта России и особенно ее региональные отделения. В результате сложилась своеобразная асимметрия информации — «ситуация, когда один из контрагентов, вступающий в сделку, обладает большей информацией о предмете сделки, чем другой» [4, с. 14].

В таких условиях сложно говорить о морали, социальной ответственности бизнеса, критериях социально ориентированной рыночной экономики, которым мы так стремимся соответствовать. Невозможно объяснить простому трудящемуся, почему «в 2014 г. средний доход топ-менеджеров «Роснефти», лидирующей среди госкомпаний по уровню вознаграждения руководителей, составил 215,3 млн руб., в том числе средняя зарплата — 58 млн» [5, с. 103]. И это в условиях, когда природные богатства, в том числе и нефть, являются общенациональным достоянием. Правда, в 2015 г. «Роснефть», как и ОАО РЖД, на период экономического кризиса приняла решение об отказе от индексации зарплаты ведущих специалистов, но для низкооплачиваемых категорий работников, согласитесь, это слабое утешение.

Безусловно, научно обоснованная дифференциация заработной платы должна присутствовать, стимулируя работников к высокопроизводительному труду. Но когда ее нет, а есть прямое злоупотребление служебным положением, приводящее к дискриминации различных категорий работников, ущемлению их экономических и гражданских прав, то такая национальная трудовая политика мало способствует повышению эффективности производства, снижает потребительский спрос, приводит к росту социальной напряженности в обществе в достаточно сложный период развития Российской Федерации, отягощенной западной санкционной политикой. И здесь сложно искать виновных на стороне, поскольку это исключительно внутренняя институциональная «заслуга».

Медленно исправляется дискриминационная ситуация и в системе высшего образования. В подавляющем большинстве регионов до 2018 г. средняя зарплата профессорско-преподавательского состава недотягивала до средней региональной зарплаты, хотя в соответствии с майским (2012 г.) указом Президента РФ должна составлять не менее 200 % ее уровня<sup>2</sup>. В некоторых реги-

<sup>2</sup> О мероприятиях по реализации государственной социальной политики [Электронный ресурс] : указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 // СПС «КонсультантПлюс».

онах Центральной России и Северо-Запада, где зарплата в 30 тыс. р. была прерогативой только профессоров, разрыв в оплате труда по сравнению с аналогичными категориями работников высшей школы Москвы составляет три-четыре раза.

В таких условиях, спрашивается, зачем думать о качестве преподавания, писать научные статьи, защищать диссертации, «двигать» науку? Многие молодые преподаватели, особенно имеющие малолетних детей, попали в относительно многочисленный класс «новых бедных» — трудоспособных граждан, которые готовы работать, но не имеют возможности заработать в рамках своей высокопрофессиональной деятельности достаточное количество средств для содержания семьи, следовательно, они оказались в критической зоне отечественного рынка труда. Такие преподаватели вынуждены искать любую дополнительную, даже неквалифицированную подработку, соглашаться на униженные условия, часто противоречащие нормам Трудового кодекса. А ведь от размера заработной платы преподавателя вуза непосредственно зависит уровень подготовки будущих специалистов, а значит, уровень жизни населения и дальнейшее социально-экономическое развитие России.

В целом анализ структуры распределения доходов в Российской Федерации по пяти доходным группам показывает возрастание доли доходов, приходящихся на наиболее обеспеченную группу населения. Если в 1992 г. она составляла 38,3 %, в 2000 г. — 46,7 %, то в 2016 г. — уже 47,1 %. Соответственно, доля доходов остальных четырех групп уменьшилась. Такая же ситуация складывается и с индексом Джини (индекс концентрации доходов), который аналогично показывал негативную динамику на отечественном рынке труда (0,289 в 1992 г., 0,395 в 2000 г., 0,414 в 2016 г.)<sup>3</sup>.

Дискриминационную ситуацию на рынке труда обостряет действующая в России с 2001 г. единая ставка НДФЛ в размере 13 %, которая усиливает социальное расслоение общества, делая бедных еще более бедными и увеличивая состояние граждан с миллиардными активами. В связи с этим уже давно назрела проблема полной отмены данного налога для низкооплачиваемых граждан, особенно для работающих граждан с душевным доходом в семье ниже прожиточного минимума, а также для граждан с минимальным размером оплаты труда. Данным категориям работников, на наш взгляд, необходимы

также прямые адресные компенсационные денежные выплаты и другие формы социальной защиты в соответствии с критериями критической зоны рынка труда.

Особое внимание следует уделить разработке и внедрению взвешенной научно обоснованной прогрессивной шкалы налогообложения доходов более состоятельных граждан, в том числе налога на роскошь. Мы считаем необходимым введение дифференцированного подхода к налогообложению, в частности использование прогрессивной шкалы применительно к доходам граждан до 500 тыс. р. в месяц (в пределах от 10 до 35 %), а для сверхдоходов (свыше 500 тыс. р. в месяц) — с максимальной прогрессивной ставкой более 35 %.

Снижению дискриминации на рынке труда будет способствовать использование такого денежного инструмента, как необлагаемый вычет из среднегодового заработка для некоторых категорий работников, которые находятся в пограничном состоянии относительно критической зоны рынка труда. Он должен соответствовать уровню минимальной заработной платы (прожиточного минимума) для трудоспособного населения.

Дискриминация затрагивает все сферы трудовых отношений. Так, при найме и увольнении работника дискриминации обычно подвергаются молодежь (в том числе молодые специалисты), люди, освобожденные из мест лишения свободы, инвалиды, женщины, имеющие малолетних детей, и другие категории граждан. Часто дискриминация связана с расовой или этнической принадлежностью человека, что приводит к возникновению самой реакционной формы безработицы, а именно дискриминационной безработицы. Она находит свое выражение в ущемлении прав работников в связи с различиями по полу, национальным, религиозным и другим признакам. Эта форма безработицы в той или иной степени охватывает все страны. В начале XXI в. в странах ЕС, а также в США две трети трудившихся на условиях неполного рабочего дня составляли женщины. Иногда женщин искусственно дискриминируют, «выталкивая» с производства более низкой по сравнению с мужчинами заработной платой. Ни одна западная конституция не декларирует преимущество в оплате труда мужчины по сравнению с женщиной. Однако на практике в странах Запада даже среди занятых полный рабочий день почасовая заработная плата женщин составляет в среднем три четверти «мужской».

<sup>3</sup> Россия в цифрах. 2017 : крат. стат. сб. С. 129.

Но если дискриминация при найме и увольнении официально находится вне закона, то дискриминация в заработной плате официально узаконена, прежде всего на уровне ведомственных инструкций, т. е. фактически окончательно похоронен принцип «равная плата за равный труд». И здесь фантазии начальства, иногда помноженные на жесткую алчность, не знают границ. Всевозможные надбавки и премии, многократно превышающие размеры официальной заработной платы, выходные пособия, «золотые парашюты» и т. д. привели к тому, что цена рабочей силы полностью оторвалась от ее стоимости.

Сложившаяся ситуация с дискриминацией на отечественном рынке труда дестабилизирует экономику, усиливает социальную напряженность в стране и является одним из фундаментальных препятствий, сдерживающих развитие Российской Федерации. Консервация масштабов дискриминации формирует и своеобразный протестный потенциал, который может проявляться не только в форме прямого противодействия существующей системе (забастовки, митинги и др.), но и в росте социальной апатии, в снижении

мотивации к эффективной трудовой деятельности, в безразличии и нежелании повышать квалификацию, что может вылиться в асоциальные формы поведения человека.

В настоящее время возникла объективная необходимость проведения в трудовой сфере прагматичной экономической политики, дальнейшего совершенствования законодательства Российской Федерации и повышения результативности функционирования отечественных институтов рынка труда. Они должны не только разрабатывать соответствующие правовые механизмы, сокращающие размеры дискриминации в трудовой сфере, но и отслеживать их неукоснительное исполнение в масштабах всей страны, способствовать развитию коллективно-договорных отношений регулирования рынка труда. На практике должен реализовываться принцип социальной ответственности бизнеса. Такой подход будет способствовать повышению конкурентоспособности и эффективности производства, росту уровня и качества жизни населения, смягчению социальной напряженности как на макроэкономическом уровне, так и в территориальном разрезе.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Самаруха В. И. Миграционное движение населения регионов Сибири / В. И. Самаруха, Т. Г. Краснова, Т. Н. Плотникова // Известия Байкальского государственного университета. — 2018. — Т. 28, № 1. — С. 56–62. — DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(1).56-62.
2. Курганский С. А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне / С. А. Курганский // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2011. — № 6 (80). — С. 15–22.
3. Соколов Д. Требуем платить зарплату почтовикам, а не миллионные зарплаты руководству Почты России [Электронный ресурс] : петиция / Д. Соколов // Change.org, Inc., 2018. — Режим доступа: <https://www.change.org/p>.
4. Тагаров Б. Ж. Асимметрия информации на рынке капитала и ее последствия / Б. Ж. Тагаров // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2014. — № 1 (93). — С. 14–18.
5. Садовая Е. С. Императивы социальной политики в кризисное время / Е. С. Садовая, И. П. Цапенко // Мировая экономика и международные отношения. — 2016. — № 2 (60). — С. 98–112.

#### REFERENCES

1. Samarukha V. I., Krasnova T. G., Plotnikova T. N. Migration Movement of the Population of Siberian Regions. *Izvestiya Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2018, vol. 28, no. 1, pp. 56–62. DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(1).56-62. (In Russian).
2. Kurgansky S. A. Structure of human capital and its assessment at macro level. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2011, no. 6 (80), pp. 15–22. (In Russian).
3. Sokolov D. *Trebuem platiť zarplatu pochtovikam, a ne millionnye zarplaty rukovodstvu Pochty Rossii* [We claim payment of post-office workers' salaries not million salaries of the Russian post-office leadership]. *Change.org, Inc.*, 2018. Available at: <https://www.change.org/p>. (In Russian).
4. Tagarov B. Z. Information Asymmetry in the Capital Market and its Consequences. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2014, no. 1 (93), pp. 14–18. (In Russian).
5. Sadovaya E. S., Tsapenko I. P. Imperatives of Social Policy in Times of Crisis. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya = World Economy and International Relations*, 2016, no. 2 (60), pp. 98–112. (In Russian).

#### Информация об авторах

Трофимов Евгений Александрович — доктор экономических наук, профессор, кафедра эконо-

#### Authors

Evgeniy A. Trofimov — D.Sc. in Economics, Professor, Department of Economic Theory and

мической теории и институциональной экономики, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: Trofimovea2014@yandex.ru.

Трофимова Татьяна Ивановна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономической теории и институциональной экономики, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: Trofimovati2006@mail.ru.

#### Для цитирования

Трофимов Е. А. К вопросу о дискриминации на российском рынке труда / Е. А. Трофимов, Т. И. Трофимова // Известия Байкальского государственного университета. — 2018. — Т. 28, № 3. — С. 419–425. — DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(3).419-425.

Institutional Economics, Baikal State University, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: Trofimovea2014@yandex.ru.

Tatiana I. Trofimova — Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Economic Theory and Institutional Economics, Baikal State University, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: Trofimovati2006@mail.ru.

#### For Citation

Trofimov E. A., Trofimova T. I. On the Issue of Discrimination in the Russian Labor Market. *Izvestiya Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2018, vol. 28, no. 3, pp. 419–425. DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(3).419-425. (In Russian).