

УДК 338.242.2; 338.242.42; 338.24.021.8

Тенденции диверсификации рынка труда в Саратовской области

Волков Даниил Владимирович

Эксперт I категории, научный сотрудник,
Российский государственный социальный университет,
129226, Российская Федерация, Москва, ул. Вильгельма Пика, 4/1;
e-mail: lord7799@mail.ru

Аннотация

Формирование показателей рынка труда с течением времени отражает существенные признаки экономики страны. Управление экономическими процессами региона невозможно без анализа структуры процессов. Диверсификация рынка труда является качественными показателями состояния рынка труда. Соотношения внутри реального сектора экономики производств материальных и нематериальных товаров и услуг отражает потребность в соответствующих квалификациях для рынка труда. Диспропорция на рынке труда выражается в виде безработицы и трудоустройстве не по основной специальности квалифицированных кадров. При данном положении вещей необходимо анализировать состав диверсификации рынка труда для оптимизации производств и соответствующего образования. Планирование данных показателей позволит снизить риски такого провала рынка, как диспропорция спроса и предложения. Формирование человеческого капитала в связи с анализом процесса диверсификации рынка труда должно поддаваться планированию и управлению со стороны государственного аппарата. Наиболее показательным в этом случае будет исследование состояния региона на предмет диспропорции рынка труда с диверсификацией рынка в ключе классической трехсекторной модели экономики. Соотношение добычи и создания, строительства, обрабатывающей отрасли и сферы услуг наиболее наглядно отражают современную действительность.

Для цитирования в научных исследованиях

Волков Д.В. Тенденции диверсификации рынка труда в Саратовской области // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 12А. С. 365-374.

Ключевые слова

Диспропорция рынка труда, трудовые ресурсы, управление трудовыми ресурсами, диверсификация труда, производительность труда.

Введение

Наш век характеризуется появлением новых специальностей и интересных профессий.

Будущий рынок труда, требуемых профессий 2020, который будет касаться ИТ-технологий, области освоения космоса, получит существенное развитие. Также будет активно развиваться биологическая сфера, касающаяся исследований и практического применения микроорганизмов в различных секторах народного хозяйства, здравоохранения и сельского хозяйства.

Профессии будущего уже активно развиваются, такие как техносферная безопасность и компьютерная безопасность.

Для людей, которые занимают активные позиции в жизни и постоянно ищут повышение своего профессионального и должностного уровня, сегодня доступны информационные материалы самого разнообразного уровня. Это позволяет улучшить свой профессиональный уровень, самостоятельно изучать новые и востребованные специальности и обеспечивать свое благосостояние на протяжении многих лет.

Что касается рабочих профессий, то заработная плата российских рабочих сравнялась с зарплатой служащих, но в стране по-прежнему не хватает квалифицированного персонала. Таковы выводы специального исследования, проведенного Росстатом. Как установили эксперты, острая нехватка квалифицированных рабочих привела к резкому увеличению их заработной платы. В то же время, в среднем, руководители в России получают в два раза больше рабочих, и в три раза больше, чем служащие. Это распределение характерно для всех секторов экономики.

Аналитики считают, что проблема нехватки квалифицированных кадров в будущем станет более острой [Волков, 2017, 73]. Количество трудоспособного населения в России снижается, а зарплаты квалифицированных рабочих, вероятно, будут расти и дальше – практически нет ресурсов для их замены. В России не хватает рабочих рук [Volkov, Vinogradova, 2018, 803].

Сегодня самыми популярными профессиями на рынке труда являются рабочие специальности. Этот спрос на профессии на рынке определяется сокращением учебных заведений, обучающих молодежь рабочим специальностям [Maueger, 2018, 3]. К ним относятся:

- строительная специализация;
- профессия электромонтажа;
- технологи для перерабатывающих отраслей;
- операторы для различного промышленного оборудования;
- монтажники-высотники.

Методология исследования

Цель работы – анализ динамики распределения рабочих профессий на рынке труда на примере Саратовской области.

Задачи работы:

- изучить теоретические аспекты рынка труда;
- исследовать динамику распределения рабочих профессий на рынке труда на примере Саратовской области.

Руководствуясь системой методов исследования открытых систем, использовался следующий перечень инструментов:

- 1) Метод абстрагирования – Теоретико-эмпирический метод, который позволил в процессе выполнения работ аналитического характера отвлечься от случайного, ситуативного, от

- несущественных свойств, связей и отношений изучаемого явления, и выделить сущностные характеристики, интересующие нас в рамках изучаемого явления;
- 2) Метод анализа и систематизации данных – предполагает структуризацию полученных в ходе аналитических действий материалов о предпочтениях потребителей с последующим объединением ранее разрозненных понятий и суждений в качественно новые сведения.
 - 3) Метод библиографического поиска – Метод поиска информационных источников (документов и изданий), в которых есть или может содержаться качественная информации, подкрепляющая утверждения, соответствующие логике раскрытия темы. Использование данного метода повышает качество исследований, т.к. позволяет в оптимальные сроки получить всю необходимую информацию в традиционной информационной среде.
 - 4) Метод восхождения от абстрактного к конкретному – Теоретический метод, основанный на получении результатов исследования на базе перехода от логического изучения абстрактно расчлененного профиля пользователя сети интернет к целостному конкретному его познанию.
 - 5) Метод аналогии – применялся для поиска нестандартных выводов в разнообразных сферах деятельности социума при схожести иерархической структуры исследуемых явлений.

Обсуждение

Появление рынка труда обусловлено возникновением конкуренции за рабочие места, которые обеспечивают доход как работнику, так и работодателю в виде прибавочной стоимости. Формирование и функционирование рынка труда происходят под влиянием системы экономических рычагов, правовых норм и рыночных механизмов.

Характерной особенностью рынка труда является то, что условия занятости определяются не одним сотрудником или работодателем, а общим взаимодействием множества субъектов данного рынка.

Еще одна особенность рынка труда заключается в том, что «ставки заработной платы и другие условия занятости взаимосвязаны» [Volkov et al., 2017, 40].

Классическая модель рынка труда такова: кривая спроса на труд имеет отрицательный угол наклона, т. е. повышение уровня заработной платы сопровождается снижением спроса на рабочую силу; кривая предложения рабочей силы имеет положительный угол наклона, т. е. рост общего уровня заработной платы сопровождается предложением рабочей силы. «Пересечение кривых спроса и предложения дает равновесный уровень заработной платы, при котором экономика является полной занятостью – спрос равен поставке рабочей силы» [Гелета, 2017, 112].

В условиях рыночной экономики отклонение заработной платы от равновесного уровня не может продолжаться в течение длительного времени. Рост заработной платы приводит к снижению спроса на рабочую силу и увеличению предложения рабочей силы со стороны населения [Jover-Avellà, 2018, 1376]. Следствием этого является избыток предложения рабочей силы, безработица начинает снижать заработную плату до уровня равновесия. При дальнейшем снижении заработной платы начинается обратный процесс.

Основная функция рынка труда – обеспечить сбалансированное распределение рабочей силы в соответствии со спросом и предложением [Wah, 2018, 286]. Рынок труда способствует повышению эффективности производства, поощрению освобождения трудовых резервов, а

также определяет общественную потребность в количестве и качестве затраченной рабочей силы, которая воплощена в производстве продуктов и услуг.

Саморегулируемая функция рынка проявляется в конкуренции между различными работодателями за привлечение сотрудников с надлежащим профилем и уровнем квалификации, а также между сотрудниками за лучшие рабочие места и условия найма [Clements, Kamau, 2018, 2292]. Однако эта функция рынка труда не способна устранить все противоречия, порождаемые движением рабочей силы. Равновесие предложения и спроса труда трудно достичь, и нет такой экономической системы, при которой рынок труда достигнет полного равновесия. Поэтому этот рынок не подразумевает полной занятости и ликвидации безработицы.

«Рынок труда является местом или процедурой, когда работодатели и работники соглашаются на условия найма, заработную плату, социальные пособия и льготы, условия труда и т.д.» [Николаев, Фолосян, 2016, 185]. Положение вещей на рынке труда, действительно подвержено многофакторному влиянию из вне. Формирование определенного вида условий сталкивается с такой проблемой, как неоднозначность природы принятия решений социума. Возможность выбора для каждого индивида ставит под сомнение возможность организации оптимизированных взаимоотношений на рынке труда. Такое понятие, как повышение эффективности не всегда согласуется с тенденцией следовать потребностям социума. Формирование сверхприбыли и ее увеличение являются целью предпринимательской деятельности.

Концепция экономического человека, живущего в социуме и предлагающего решения исключительно полезные для общества в целом, находит дополнительное сопротивление в том, что данная модель требует социального отклика. Реакция социума тормозится элементарными законами распространения информации. Упрощение процесса в сторону научно-технического прогресса и использования его плодов в предпринимательской деятельности, напротив, способствует прогрессу в получении прибыли организациями.

Ответная реакция социума и инфраструктуры взаимоотношений на рынке труда – появление специализированных, новых профессий, дробление старых профессий для оптимизации производств и увеличения производственных мощностей. Таким образом, баланс смещается в сторону сферы услуг, формируя экономическую систему с рынком труда, больше состоящим из услуг. А бытовые потребности, в свою очередь, становятся менее обслуживаемыми. Оплата труда в сферах обеспечения услугами, предоставляемыми специалистами низких квалификационных работ, однако требующих определенной квалификации, снижается. Социум воспринимает ситуацию на рынке труда таким образом: какой смысл получать квалификацию, если без специализированного навыка человек может зарабатывать гораздо больше, чем его конкурент, потративший время и ресурсы на овладение существенными признаками специалиста в той или иной области.

Рынок труда классифицируется по нескольким критериям. В соответствии с критерием пространственной сферы рынка труда выделяется федеральный рынок труда, республиканские рынки труда, региональные, областные рынки труда, рынки труда крупнейших мегаполисов, рынки труда в городах, региональные рынки труда, рынки труда в сельской местности [Folosyan, 2016, 129]. Отдельно выделяются международный рынок труда, а также рынки крупных межгосударственных регионов.

В зависимости от временных параметров рынка труда существуют реальные, перспективные, потенциальные и прогнозируемые рынки труда [Ерохин, Волков, 2013, 6].

В зависимости от степени регулирования рынок труда может регулируемым и нерегулируемым [Wiklund, Ahlgren, Hammarström, 2018, 7]. Основная роль на регулируемом

рынке труда принадлежит государству, как основному регулятору [Шендлер, 2015, 435]. Однако, рынок, как мероприятие заведомо провальное, подчеркивают наличие ряда рисков. Управляемая диверсификация рынка труда должна сгладить острые углы.

В зависимости от организации рынок труда может быть организован и неорганизован. Организованный рынок труда основан на институционализации и структурировании. «Институты рынка труда включают систему отношений между действующими на рынке труда, присутствие представительных организаций и работодателей и работников, строящих свои отношения с государством на основе баланса интересов партнеров. Структурирование рынка труда – это его деление на ряд видов, характеризующихся общими чертами» [Železník, 2018, 232].

Вмешательство государства в организацию функционирования рынка труда важный процесс. Неорганизованные рынки труда или конкурентные, как отмечают многие исследователи, предрасположены к развитию, причем, постоянная конкуренция обязана подстегивать игроков рынка предлагать определенный ряд условий, которые объективно должны быть лучше, выгоднее предыдущих. Классическая наука выделяет ряд характерных особенностей конкурентного рынка:

- большое количество организаций конкурируют друг с другом при приеме на работу;
- многочисленные квалифицированные рабочие с одинаковой степенью профессионализма предлагают этот вид труда;
- ни компании, ни рабочие не контролируют рыночную ставку заработной платы.

Данный вид рынка можно отнести к рынку потребителя труда. Работодатель (потребитель), обеспечивает свои потребности производственных мощностей. Заинтересованность работодателя в благополучии социума навязана государством, которое в этой ситуации выступает защитником социального благополучия.

В зависимости от интеграции рынок труда делится на интегрированный и локальный. Местный рынок, в свою очередь, дифференцируется территориально и профессионально.

«Существуют также первичные и вторичные рынки труда. Первичный рынок характеризуется высокой заработной платой, хорошими условиями труда, стабильностью и доступностью перспектив» [Фолосян, Николаев, 2016, 125]. Вторичный рынок менее привлекателен: низкооплачиваемые и плохие условия труда, слабая занятость, строгая дисциплина.

Макро и микрорынки труда образуют единую систему, охватывающую территорию региона и страны в целом. Эти рынки находятся в постоянном взаимодействии, одной из форм которой является текучесть и оборот рабочей силы, в то же время происходит интенсивное движение рабочей силы на микрорынках.

Макро-рынок труда – это интегрированный рынок, включающий различные частные рынки, сегментированные по профессии и специальности. Интегрированный рынок труда представляет собой набор специализированных рынков, на которых частные рынки взаимодействуют друг с другом, создавая новый эффект. Возникающий эффект проявляется в расширении профессионального профиля субъектов рынка труда, изменении видов профессиональной деятельности и т.д. [Кашенов, 2016, 76].

Переход к рыночной экономике привел к формированию интегрированного рынка труда, сегментированного как на региональном, так и в контексте профессиональных групп. Кроме того, интегрированный рынок труда включает в себя так называемые внешние и внутренние рынки труда.

Разнообразие рынков труда обусловлено разнообразием конкретных видов труда как экономического товара и территориальными и отраслевыми условиями их реализации. В своем

развитии интегрированный рынок труда в России проходит ряд последовательных этапов, связанных с трансформацией всей экономической системы и ее переходом к рыночной экономике. На сегодняшний день процесс формирования интегрированного рынка труда далеко не завершен, равно как и процесс единообразного развития местных рынков [Винокуров, 2015, 27].

В отношении трехсекторной модели представления экономики, в динамике доли рабочей силы в сферах очень интересно соотносятся. В первичном секторе в классической модели Фишера-Кларка отмечена совокупность отраслей экономики, занимающихся добычей экономических благ (сырья) и созданием промежуточного продукта (полуфабрикатов). Вторичный сектор представлен обрабатывающей промышленностью, а третичный – это не что иное, как сфера оказания услуг.

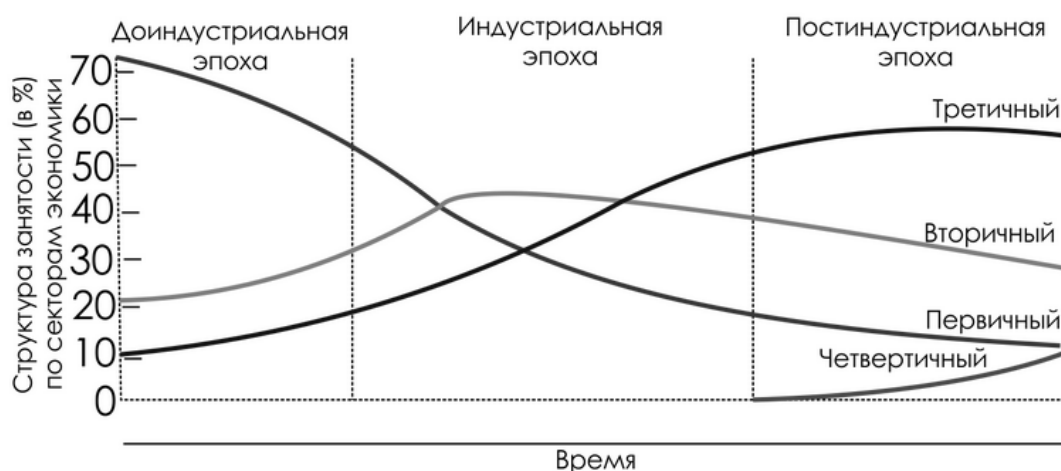


Рисунок 1 - Соотношение долей секторов экономики в трехсекторном представлении [там же, 125]

Динамика представления данных даже по региональному субъекту даже в рамках нескольких лет может отразить динамику перехода и трансформации эпох. Динамический характер явления обусловлен характером устойчивого научно-технического прогресса.

Соответственно, при динамическом характере явления возможны прогнозы и выявление значимых воздействующих факторов, что так же обуславливает актуальность исследования.

Результаты

В отношении 2017 года предложение рабочей силы из числа представителей рабочих профессий сократилось на 3 тыс. человек и составило в 2018 году 16,7 тыс. человек (в 2017 году – 19,8 тыс. чел.). В гендерном отношении в 2018 году предложение рабочей силы по рабочим профессиям: 50,8% женщин (в 2017 году – 51,2%) и 49% (в 2017 году – 48,8%) мужчин, что сохраняет тенденции прошлого года [Финоградова и др., 2018, 435].

Наиболее значимыми профессиональными группами среди зарегистрированных по рабочим специальностям были:

- продавцы и кладовщики –1,3 тыс. чел.;
- водители –1,1 тыс. чел.;

- упаковщики и сборщики – 0,4 тыс. чел.;
- строители – 0,5 тыс. чел.;
- монтажники – 0,5 тыс. чел.;
- профессии, не требующие проф. обучения – 4,3 тыс. человек.

Среди женщин-рабочих каждая третья была обладателем специальностей, которые не требовали профессиональной подготовки. На мужском рынке труда наиболее многочисленная профессиональная группа включает водителей, машинистов, трактористов, монтажников, электросварщиков, слесарей. 8,5% мужчин были неквалифицированными рабочими.

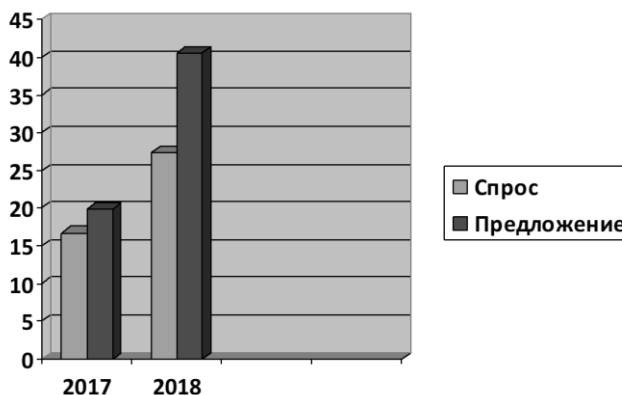


Рисунок 2 - Соотношение спроса работодателей на представителей рабочих профессий 2017-2018 гг.

В 2018 году объявленные вакансии по работающим специальностям на 2,7 тысячи меньше, чем в предыдущем году. Уровень спроса на рабочих в обрабатывающей промышленности по-прежнему сохраняется (5,6% от общего спроса на рабочих), торговли (3%) и строительства (4,4%). Кроме того, сохраняется дисбаланс спроса и предложения на профессиональную и квалификационную, гендерную и территориальную характеристики следующих групп профессий:

- бурильщики – в 27,3 раза;
- механики, электрики – 17,9 раза;
- строители – в 8,3 раза;
- операторы машин – 3,9 раза;
- продавцы – 1,5 раза;
- водители, машинисты – 2,7;
- сборщики – 3,4 раза;
- парикмахеры, маникюрши – 3,6 раза;
- повара, пекари, кондитеры – 3,7 раза;
- профессии, которые не требуют профессиональной подготовки в 1,4 раза.

Предложение превышало спрос по профессии: аппаратчик – в 1,2 раза.

Занятость граждан в рабочих профессиях

В 2018 году при содействии службы занятости населения нашли работу 13,6 тыс. рабочих (в 2017 г. 16 тыс. чел). При этом уровень их трудоустройства в 2018 г. 81%, (в 2017 г. 80,7%) от общего числа состоявших на учете граждан с рабочими профессиями.

Наибольший уровень занятости наблюдался в группе строителей 82,4% (2017 год 80,6%), продавцы 85% (2017 год 88,8%), механики, электрики 58,2% (в 2017 году 50,8%), водители, перевозчики 79,3% (в 2017 году 82,8%). Эффективность занятости в рабочих профессиях в 2018 году остается на уровне 2017 года 53,3% (в 2017 году 52,4%). Основные причины, сдерживающие процесс занятости, в т.ч. по специальности:

- недостаточный уровень оплаты труда;
- неудовлетворительные условия работы для соискателей;
- высокие требования работодателей к квалификации соискателей.

Заключение

Российский рынок труда сегодня характеризуется рядом особенностей, основными из которых являются: высокий уровень безработицы, существенные различия между общим числом и официально зарегистрированным числом безработных; расхождение между ценой и реальной стоимостью труда; низкий уровень пособий по безработице.

По результатам анализа спроса и предложения за первое полугодие 2018 года сохранились основные тенденции рынка труда по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

В 2018 году общий заявленный спрос на рабочую силу снизился на 2,6% по сравнению с 2017 годом. В течение 2018 года служба занятости работодателей в городской службе занятости объявила 4612 вакансий, в том числе 3 003 - по рабочим профессиям.

Проведенный динамический анализ рынка труда в Саратовской области показал, что есть нехватка по рабочим профессиям – строителей, станочников, механиков, электромонтеров, водителей, монтажников, электрогазосварщиков, слесарей различной специализации, продавцов, парикмахеров, швей и поваров.

Диверсификация рынка труда в рамках трехсекторной модели экономики, представляется достаточно интересной теорией с точки зрения прогностической актуальности теории вопроса. Необходимость формирования условий для организации ситуации на рынке труда в современной социально-экономической ситуации очень важно для устойчивого развития общества.

Библиография

1. Виноградова М.В. и др. Разработка предложений по совершенствованию механизма взаимодействия органов службы занятости с работодателями на основе анализа опыта деятельности органов службы занятости в субъектах Российской Федерации. Отчет о НИР № 18-К-16-091(1380-05/18) от 04.06.2018. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. 569 с.
2. Винокуров М.А. (ред.) Экономика труда. СПб., 2015. 190 с.
3. Волков Д.В. Трансформации национальных денежных систем. М., 2017. 109 с.
4. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда // Гуманитарные и социально-экономические науки. М., 2017. 197 с.
5. Ерохин С.Г., Волков Д.В. Международный рынок золота // Актуальные проблемы воспроизводства мирового общественного продукта и индивидуального капитала. М., 2013. С. 4-11.
6. Кашенов А. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы // Социальная политика и социальное партнерство. М., 2016. 158 с.
7. Николаев А.М., Фолосян М.Э. Некоторые проблемы практики европейского суда по правам человека в области свободы мысли, совести и религии // Вопросы российского и международного права. 2016. № 9. С. 184-195.
8. Фолосян М.Э., Николаев А.М. Законодательство Грузии о свободе совести и вероисповедания: традиции и новшества // Современное право. 2016. № 6. С. 121-126.
9. Шендлер П.Э. (ред.) Экономика труда. М., 2015. 592 с.
10. Clements A.J., Kamau C. Understanding students' motivation towards proactive career behaviors through goal-setting theory and the job demands: resources model // Studies in Higher Education. 2018. Volume 43. Issue 12. P. 2279-2293.

11. Folosyan M.E. The history of development in Armenia freedom of conscience and religion // Contemporary problem of social work. 2016. Vol. 2. No. 1 (5). P. 128-135.
12. Jover-Avellà G. et al. Socioecological transition in land and labour exploitation in Mallorca: From slavery to a low-wage workforce // Sustainability. 2018. Volume 11. Issue 1. P. 1229-1576.
13. Mauerer G. Both parents working: Challenges and strains in managing the reconciliation of career and family life in dual-career families. Empirical evidence from Austria // Social Sciences. 2018. Volume 7. Issue 12. P. 21.
14. Volkov D., Vinogradova M. Forms of labour market diversification. Economic and Social Development Book of Proceedings. 2018. P. 801-807.
15. Volkov D.V. et al. Effective use of human capital through the reduction of working time // International Journal of Environmental and Science Education. 2017. V. 12. № 1. P. 35-46.
16. Wah S.H. Do employers in Myanmar prefer workers who accumulated skills in more advanced countries? Evidence from a field experiment // IZA Journal of Development and Migration. 2018. Volume 8. Issue 1. P. 276-288.
17. Wiklund M., Ahlgren C., Hammarström A. Constructing respectability from disfavoured social positions: exploring young femininities and health as shaped by marginalisation and social context. A qualitative study in Northern Sweden // Global Health Action. 2018. Volume 11. Issue sup3. 7. P. 13.
18. Železník M. Labour Market in the Czech Republic: Dsge Approach // Review of Economic Perspectives. 2018. Volume 18. Issue 3. P. 225-259.

Labor market diversification trends in the Saratov region

Daniil V. Volkov

1st Category Expert, Researcher,
Russian State Social University,
129226, 4/1, Vil'gel'ma Pika st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: lord7799@mail.ru

Abstract

The formation of labor market indicators over time reflects the essential features of the country's economy. Management of economic processes in the region is impossible without an analysis of the structure of processes. Diversification of the labour market is a qualitative indicator of the labour market. The ratio within the real sector of the economy of production of tangible and intangible goods and services reflects the need for appropriate qualifications for the labor market. The disproportion in the labor market is expressed in the form of unemployment and employment not in the main specialty of qualified personnel. In this situation, it is necessary to analyze the composition of the diversification of the labor market to optimize production and appropriate education. Planning these indicators will reduce the risks of market failure, such as the imbalance of supply and demand. The formation of human capital in connection with the analysis of the process of diversification of the labor market should be amenable to planning and management by the state apparatus. The most indicative in this case will be the study of the state of the region for the disproportion of the labor market with the diversification of the market in the key of the classical three-sector model of the economy. The ratio of production and creation, construction and manufacturing industries and services most clearly reflect the current reality.

For citation

Volkov D.V. (2018) Tendentsii diversifikatsii rynka truda v Saratovskoi oblasti [Labor market diversification trends in the Saratov region]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (12A), pp. 365-374.

Keywords

Imbalance of the labor market, human resources, human resources management, labor diversification, labor productivity.

References

1. Clements A.J., Kamau C. (2018) Understanding students' motivation towards proactive career behaviors through goal-setting theory and the job demands: resources model. *Studies in Higher Education*, 43, 12, pp. 2279-2293.
2. Erokhin S.G., Volkov D.V. (2013) Mezhdunarodnyi rynek zolota [The international gold market]. In: *Aktual'nye problemy vosпроизводства mirovogo obshchestvennogo produkta i individual'nogo kapitala* [Actual problems of reproduction of the world social product and individual capital]. Moscow.
3. Folosyan M.E., Nikolaev A.M. (2016) Zakonodatel'stvo Gruzii o svobode sovesti i veroispovedaniya: traditsii i novshestva [Georgian legislation on freedom of conscience and religion: traditions and innovations]. *Sovremennoe parvo* [Modern Law], 6, pp. 121-126.
4. Folosyan M.E. (2016) The history of development in Armenia freedom of conscience and religion. *Contemporary problem of social work*, 2, 1 (5), pp. 128-135.
5. Geleta I.V. (2017) Sovremennoe sostoyanie i perspektivy rynka truda [The current state and prospects of the labor market]. In: *Gumanitarnye i sotsial'no-ekonomicheskie nauki* [Humanitarian and socio-economic sciences]. Moscow.
6. Jover-Avellà G. et al. (2018) Socioecological transition in land and labour exploitation in Mallorca: From slavery to a low-wage workforce. *Sustainability*, 11, 1, pp. 1229-1576.
7. Kashenov A. (2016) Kratkosrochnye i dolgosrochnye prognozy zanyatosti i bezrobotitsy [Short-term and long-term forecasts of employment and unemployment]. In: *Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo* [Social policy and social partnership]. Moscow.
8. Mauerer G. (2018) Both parents working: Challenges and strains in managing the reconciliation of career and family life in dual-career families. Empirical evidence from Austria. *Social Sciences*, 7, 12, p. 21.
9. Nikolaev A.M., Folosyan M.E. (2016) Nekotorye problemy praktiki evropeiskogo suda po pravam cheloveka v oblasti svobody mysli, sovesti i religii [Some problems of the practice of the European Court of Human Rights in the field of freedom of thought, conscience and religion]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Questions of Russian and international law], 9, pp. 184-195.
10. Shendler P.E. (ed.) (2015) *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow.
11. Vinogradova M.V. et al. (2018) *Razrabotka predlozhenii po sovershenstvovaniyu mekhanizma vzaimodeistviya organov sluzhby zanyatosti s rabotodatel'yami na osnove analiza opyta deyatel'nosti organov sluzhby zanyatosti v sub"ektakh Rossiiskoi Federatsii. Otchet o NIR № 18-K-16-091(1380-05/18) ot 04.06.2018* [Development of proposals for improving the mechanism of interaction of employment service agencies with employers based on the analysis of the experience of the employment service agencies in the constituent entities of the Russian Federation. Research Report No. 18-K-16-091 (1380-05 / 18) of 06/04/2018]. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation.
12. Vinokurov M.A. (ed.) *Ekonomika truda* [Labor Economics]. St. Petersburg.
13. Volkov D.V. (2017) *Transformatsii natsional'nykh denezhnykh sistem* [Transformation of national monetary systems]. Moscow.
14. Volkov D.V. et al. (2017) Effective use of human capital through the reduction of working time. *International Journal of Environmental and Science Education*, 12, 1, pp. 35-46.
15. Volkov D., Vinogradova M. (2018) Forms of labour market diversification. In: *Economic and Social Development Book of Proceedings*.
16. Wah S.H. (2018) Do employers in Myanmar prefer workers who accumulated skills in more advanced countries? Evidence from a field experiment. *IZA Journal of Development and Migration*, 8, 1, pp. 276-288.
17. Wiklund M., Ahlgren C., Hammarström A. (2018) Constructing respectability from disfavoured social positions: exploring young femininities and health as shaped by marginalisation and social context. A qualitative study in Northern Sweden. *Global Health Action*, 11, 3, 7, p. 13.
18. Železník M. (2018) Labour Market in the Czech Republic: Dsge Approach. *Review of Economic Perspectives*, 18, 3, pp. 225-259.