

---

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ РАЗВИТИЯ ОТНОШЕНИЙ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

---

**Голикова Галина Викторовна**<sup>1</sup>, д-р экон. наук, проф.

**Пургаева Ирина Александровна**<sup>2</sup>, канд. экон. наук, доц.

**Мельникова Марина Петровна**<sup>3</sup>, асп.

<sup>1</sup> Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: ggalina123@yandex.ru

<sup>2</sup> Воронежский государственный технический университет, ул. 20-летия Октября, 84, Воронеж, Россия, 394006; e-mail: purgaevairina@yandex.ru

<sup>3</sup> Воронежский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, ул. Карла Маркса, 67А, Воронеж, Россия, 394030; e-mail: ggalina123@yandex.ru

*Цель:* работа посвящена исследованию оценки возможности реализации принципов развития отношений рынка труда в национальной экономике. *Обсуждение:* в предположении считается, что в основу формирования принципов организации и развития отношений на рынке труда положены базовые постулаты рыночной экономики с ее неотъемлемыми специфическими системными элементами и законами. *Результаты:* выявлены и обоснованы экономические принципы функционирования отношений на рынке труда, исходя из реалий современной действительности, а именно: принцип сочетания всеобщности и добровольности труда; принцип «равных стартовых возможностей» и др.

**Ключевые слова:** принцип, труд, услуга труда, рабочая сила, рынок труда, безработица, спрос на рынке труда, предложение на рынке труда.

**DOI:**

### **Введение**

Понимание сущности развития отношений рынка труда в изменяющихся условиях российской действительности необходимо воспринимать в контексте реализации принципов, формирующих и трансформирующих эти отношения.

Принцип любой деятельности человека, в том числе и экономической, определяется как: первоначало; основание; предпосылка; руководящая и доминирующая идея. Термин «принцип» (от лат. «principium») означает основание, первоначало. В философской науке принципом называется центральное понятие, выступающее обобщением и распространением опреде-

ленного положения (тезиса) на все явления той сферы, из которой соответствующий принцип абстрагирован.

Принцип представляет форму научного познания, характеризующее содержание, в нашем случае отношений рынка труда. Последние, преломленные через конкретные экономические принципы, обретают более высокий уровень теоретического познания и практической реализации. Экономические принципы позволяют проникнуть в суть отношений, выявить определенные тенденции их развития. При этом они позволяют сформировать целостное представление об отношениях рынка труда в их диалектическом развитии.

### **Обоснование принципов развития отношений рынка труда в современной экономике**

Большое число ученых-исследователей в своих работах опираются на принципы. Многие ученые используют принципы в своих исследованиях [1-3, 5-7]. Они делают акцент на то, что принципы должны быть выведены из материальной действительности. Целесообразно обратить внимание на тезис К. Маркса о том, что принципы являются не только исходным пунктом научного исследования, но и его завершающим этапом. Таким образом, экономические принципы обязаны отражать достижения в исследуемой области, соответствовать реальной действительности. Экономические принципы будут являться научными, тогда и только тогда, когда они абстрагированы из действительно существующих социально-экономических отношений и подтверждают их. Использование обоснованных принципов на практике имеет исключительное значение, так как раскрывается их роль в трансформации насущной экономической действительности. Все вышесказанное предполагает необходимость выявить и обосновать экономические принципы функционирования отношений на рынке труда, исходя из реалий современной действительности, которыми, возможно, будет руководствоваться в целях регулирования развития рынка в целом, а также определять ведущие тенденции развития рынка труда.

В основу формирования принципов организации и развития отношений на рынке труда положены базовые постулаты рыночной экономики с ее неотъемлемыми специфическими системными элементами и законами. Особенности рынка труда должны отражаться в общих принципах его функционирования применительно к условиям места и времени. Стабильное функционирование и устойчивое развитие системы отношений рынка труда предполагает использование аргументированных экономических принципов.

Также необходимо исходить из того, что в системе рыночных отношений каждый ее субъект имеет свои особенные и часто противоречащие цели и интересы, удовлетворение которых должно обеспечиваться развитием всей системы в целом и рынком труда в частности. Данное социально-экономическое развитие рынка труда возможно последовательно и посту-

пательно, что предполагает количественную и качественную модификацию состояния системы его отношений и всех его составляющих.

Экономическое развитие общества в каждой стране имеет свои особенности и темпы преобразований, зависящие прежде всего от исторического уклада, политической системы, географических факторов, институциональных особенностей и т.д.

В условиях развития осуществляется адаптация системы рынка труда к динамично изменяющейся внешней среде, реализуются новые цели и задачи, а также разрешаются противоречия системы [4, 8]. Постоянные трансформации в экономической сфере будут оказывать существенное влияние на нормы человеческого существования, т.е. улучшать или ухудшать их в зависимости от эффективности функционирования сферы трудовых отношений, потому что именно здесь закладывается материальная база бытия.

Достижение и поддержание устойчивого экономического развития приобретает все возрастающее значение в условиях геополитического внешнего давления и возрастающих внутренних противоречий в обществе, проявляющихся в первую очередь в экономической дифференциации населения.

Эффективное функционирование рынка труда при выполнении им своих функций возможно только при условии осуществления на нем определенных экономических принципов, а именно: принцип сочетания всеобщности и добровольности труда; принцип «равных стартовых возможностей»; принцип максимизации эффекта для основных субъектов отношений рынка труда; принцип соотношения спроса и предложения; принцип соответствия меры труда величине его оплаты; принцип ценовой дифференциации в оплате труда; принцип конкуренции и принцип социального дополнения.

Принцип сочетания всеобщности и добровольности труда раскрывает и поддерживает сущность системы рыночных отношений. Принцип «всеобщности труда» заключается в том, что для эффективного и стабильного развития общества необходимо чтобы все его трудоспособные члены были заняты общественно полезной деятельностью (кроме тех его субъектов, чье иждивение признается обществом как естественное). Однако «всеобщность труда» всегда должна сочетаться с его добровольностью, которая проявляется в свободе выбора человеком сферы приложения своих интересов и свободой распоряжения работником своей рабочей силой, которая включает следующие направления:

- независимость при реализации выбора гражданином участия или неучастия в общественно полезном труде. Тем не менее добровольная незанятость должна предполагать ответственность человека за свое будущее в более зрелом возрасте и отсутствие «претензий» к государству по поводу его обеспечения;
- абсолютное право выбора человеком сферы профессионального приложения своего труда;

- право на выбор форм собственности на свою рабочую силу, включая право на индивидуальный труд;
- независимый выбор наемным работником наиболее подходящего для него режима занятости, т.е. полная, частичная, временная занятость, совместительство и т.д.;
- самостоятельность выбора географического места оказания услуги труда.

Следовательно, реализация данного принципа позволяет каждому члену общества выбирать для себя ту форму жизнедеятельности и трудовых отношений, которая будет способствовать лучшему достижению индивидуальных целей.

Принцип «равных стартовых возможностей» подразумевает отсутствие дискриминации по каким бы то ни было признакам. Заключаемые на рынке труда договора характеризуются наличием больших разниц в условиях их осуществления и высоким уровнем индивидуализации. Данная ситуация возможна в условиях наличия различных характеристик рабочей силы с позиции личностных качеств и профессиональной подготовки, а каждое конкретное рабочее место, со своей стороны, предъявляет индивидуальные специфические требования к потенциальным претендентам. В условиях развитого рынка должно быть эффективно полное соответствие количества и качества рабочей силы количеству и качеству рабочих мест. Таким образом, можно провести определенную классификацию вакантных рабочих мест, где требуется соответствующая установленным требованиям рабочая сила. Данный факт, в свою очередь, будет выступать основанием для формирования и воспроизводства необходимых качеств рабочей силы. Однако представленная ситуация очень сложна для осуществления, т.к. постоянно существует некоторый временной разрыв между характеристиками рабочих мест и потенциальными работниками. В этом случае имеет место быть структурная безработица, которая является наиболее проблемной для государства в силу нерациональности использования ресурсов на подготовку и переподготовку кадров.

Присутствие на рынке труда вакантных рабочих мест и подготовленной рабочей силы создает предпосылки для последующего заключения договора найма. Недоступность информации о вакантных рабочих местах, ограничение доступа на отдельные сегменты рынка труда, в программы подготовки и переподготовки кадров и т.п. формируют неравные условия для отдельных участников рынка.

В то же время данный принцип не исключает присутствия профессионально-квалификационного барьера на рынке труда. Участие работника в конкурентной борьбе в соответствующем сегменте рынка труда предполагает наличие у него соответствующей квалификации, получение которой будет иметь определенные сложности в силу отсутствия необходимых природных способностей, инфраструктурных условий для овладения

необходимой специальностью, дефицита времени и средств на получение профессионального образования и т.д.

Принцип максимизации эффекта для основных субъектов отношений рынка труда основан на экономической выгодности. Работодатели и наемные работники будут выходить на рынок труда лишь в том случае, если реально смогут получить от этого больше, чем в ситуации невыхода на рынок, то есть в случае приобретения выгоды и чем больше эта выгода, тем соответственно лучше.

Центральным звеном системы отношений рынка труда выступают отношения между наемными работниками и работодателями, следовательно, для заключения трудового договора, прежде всего, они должны быть максимально заинтересованы друг в друге. Согласование интересов основных участников рынка труда заключается в том, что и работодатель, и наемный работник стремятся к установлению и сохранению трудовых отношений как условия их существования.

Сложность согласования интересов субъектов рынка труда заключается в их противоречии. Работник для удовлетворения своих индивидуальных потребностей и личных интересов стремится заключить сделку на условиях более высокой оплаты его услуги труда. В этом случае у наемного работника возникает больше возможностей для полноценного удовлетворения его личных и семейных потребностей. В то же время ему как продавцу известно, что величина данной платы имеет прямую зависимость от количества и качества предоставляемой услуги труда.

В свою очередь, работодатель стремится получить от получения услуги труда максимум полезного эффекта для того, чтобы выгодно удовлетворить свои производственные потребности. Для этого ему необходимо купить соответствующую услугу труда по более низкой цене. Однако данная цена не может быть существенно ниже тех расходов, которые понес наемный работник на подготовку своей рабочей силы надлежащего качества и на поддержание ее в трудоспособном состоянии.

Стоит отдельно отметить разнонаправленные интересы государства, от реализации которых последние также хотят приобрести наибольший социально-экономический эффект. Реализуемая государственным структурами политика в сфере занятости может как способствовать, так и препятствовать развитию отношений рынка труда.

Единство и противоречия интересов основных участников рыночных трудовых отношений с учетом максимизации выгоды от этих отношений является фундаментом заключения эффективных трудовых контрактов.

Принцип взаимодействия спроса и предложения лежит в основе построения отношений любого рынка. Назначение данного рынка заключается в формировании эффективных социально-экономических отношений между его субъектами по поводу купли-продажи услуги труда (или найма рабочей

силы) в условиях диалектической взаимосвязи и взаимообусловленности спроса и предложения.

Под воздействием различных факторов формируется соотношение спроса и предложения, которые, как правило, действуют разнонаправленно на его процессы. Под влиянием демографических процессов, структурных и отраслевых сдвигов в экономике в значительной мере складывается качественный и количественный потенциал предложения рабочей силы. В условиях экономического кризиса происходит сокращение объемов производства, инвестиций и занятости. Обратное значение для изменения положения на рынке труда имеет ускорение экономического роста, активизация инвестиционной деятельности, уровня доходов населения и др.

На рынке труда соотношение спроса и предложения постоянно меняется. Спрос на старые профессии отмирает, на новые – растет. Как уже было отмечено, действия наемных работников и работодателей подчинены их различным интересам, что, в свою очередь, затрудняет установление эффективного равновесия между спросом и предложением на рынке труда. Дефицит (избыток) на рынке труда формируется под влиянием внутренних, присущих рынку труда факторов и под воздействием внешних дестабилизирующих явлений, таких как цикличность экономического развития, политическая нестабильность, социальная дифференциация.

Формирование неполной и неэффективной занятости находится под влиянием дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда, которые, в свою очередь, отражают несоответствие вакантных рабочих мест числу работников по качественному и количественному составу. Если предложение труда превышает спрос на него, то возникает явная безработица, а при превышении спроса над предложением рабочей силы проявляется скрытая безработица.

Современный рынок труда – это, как правило, рынок с трудоизбыточной конъюнктурой, свидетельством чему служит хронический характер безработицы в большинстве развитых стран мира [9, 10].

Принцип соответствия меры труда величине его оплаты проявляется в том, что сложнее рабочая сила и, следовательно, услуга труда, тем больше затрат она в себе воплощает, тем выше ее стоимость и производительность. Но реальное проявление этих свойств может по-разному отразиться в результатах труда. В силу этого важно определить меру оплаты услуги труда, соответствующую мере сложности труда наемного работника.

Стоимость самой услуги труда будет и должна определяться стоимостью рабочей силы, создающей данную услугу, другими словами, затратами труда, материальных и финансовых ресурсов, которые пошли на ее воспроизводство. Для работодателя главной целью получения услуги труда является создание с ее помощью качественного и конкурентоспособного товара, обладающего минимальной индивидуальной стоимостью за счет высокопроизводительного труда.

Данный принцип показывает необходимость оценки всех количественных и качественных критериев конкретного труда, его эффективной экономической оценке и оплате. При этом величина заработной платы должна определяться, исходя из условий максимизации прибыли компании при заданном уровне производительности труда работников, и оцениваться не только как элемент затрат, но как инвестиционная составляющая для повышения его продуктивности. Таким образом, увеличивается важность доходов от трудовой деятельности и мотивации к труду, поскольку в качестве критерия оценки выступает вероятность получения или потери конкретного рабочего места, уровень безработицы, размер пособия по безработице и др.

Принцип ценовой дифференциации в оплате труда отражает, прежде всего, сегментированный характер рынка труда России (с позиции предложения услуги труда). Первый сегмент представлен рынком труда работников высокой квалификации с высокооплачиваемыми рабочими местами. Уровень образования специалистов на этом сегменте рынка высок, темп роста доходов работников опережает величину инфляции, занятость устойчива, а трудовая деятельность содержательна и интересна. Следующий сегмент рынка труда образуют квалифицированный персонал. На нем реализуются услуги труда представителей с высшим и средним образованием, а также служащих государственного сектора экономики. Работники, предлагающие услуги труда на данном сегменте, являются достаточно мобильными, вследствие этого уровень безработицы здесь невелик. Уровень занятости и доходов для данного персонала также относительно стабильны, а ростом доходов компенсирует инфляционный рост цен.

Третий сегмент рынка – это рынок труда массовых рабочих профессий. В него включаются лица, имеющие среднее и среднетехническое образование и получающие относительно небольшую плату за труд. Этот сегмент характеризуется повышенной ролью профсоюзов, а также тем, что темпы роста заработной платы отстают от темпов роста инфляции. Четвертый сегмент состоит из рынка труда низкоквалифицированных работников сферы материального производства и услуг. На нем присутствуют кадры с низкой квалификацией и уровнем образования. Хотя оплата труда и гарантии занятости здесь невысоки, но при этом системно присутствует устойчивое превышение предложения услуг труда над спросом.

И последний, пятый, сегмент представляет так называемый «остаточный рынок», на котором преобладает предложение со стороны лиц, потерявших или еще не успевших построить связи с рынком. Сюда включаются люди с незаконченным образованием, длительное время находящиеся без работы, а также лица, утратившие трудовые навыки и квалификацию, таким образом, им очень тяжело трудоустроиться на работу, а их оплата труда едва обеспечивает воспроизводство их рабочей силы.

В каждом отдельном сегменте возможна своя внутренняя дифференциация. Величина заработной платы во многом зависит не только от факти-



ческого трудового участия работников, но и от конечных результатов хозяйственной деятельности компании.

Для воплощения в жизнь принципа конкурентного взаимодействия субъекты рыночных отношений должны иметь полную хозяйственную самостоятельность, находиться в подчинении у конъюнктуры рынка, проявлять противостояние среди наемных работников и работодателей. Рыночная конъюнктура зависит от соотношения спроса и предложения услуг труда, степени их сбалансированности. Немалое значение имеет структура самого рынка труда, определяемая количеством и качеством его субъектов и долей, которую они занимают на этом рынке, степенью влияния профсоюзов, высотой входных (выходных) барьеров и т.д. Конкурентное взаимодействие предполагает также разнохарактерность конкурирующих субъектов предложения на рынке труда, к примеру, по статусу занятости, по мотивам выхода на рынок, по уровню образования, по стажу и иным качественным особенностям рабочей силы. Разнородность конкурирующих субъектов спроса (предприятий) определяет форму их собственности, принадлежность к отрасли, географию, местоположение, принятую стратегию найма и т.п.

Противоречия интересов работников и работодателей, входящих в сферу трудовых отношений, а также ограниченные возможности осуществления этих интересов посредством системы рынка выступают основанием конкурентных отношений на рынке труда.

В зависимости от типа рыночной структуры можно выделить два обобщенных вида конкуренции: совершенную и несовершенную. Совершенная конкуренция предполагает способ такого конкурентного взаимодействия, при котором ни работодатели, ни продавцы услуги труда не имеют возможности контролировать рыночную обстановку и воздействовать на результаты конкурентной борьбы в сфере труда. Но в реальной действительности практически все организованные рынки далеки от модели совершенной конкуренции. Любое проявление рыночной власти тех или иных агентов системы отношений труда говорит о присутствии несовершенной конкуренции. Рынок труда по своей сути относится к рынкам несовершенной конкуренции. На это ситуацию обращал внимание еще А.Смит, писавший, что «на рынке труда преимущество всегда на стороне работодателей, так как они менее многочисленны, могут держаться гораздо более дольше». А. Маршалл, исследуя рынок труда, отмечал, что «чем выше мобильность рабочей силы, тем менее она узко специализирована, чем более настойчиво родители стремятся подбирать своим детям наиболее выгодные профессии, чем быстрее рабочие могут приспособиться к меняющимся условиям» [6, с. 1660], тем наиболее конкурентоспособны работники на рынке труда. Более конкурентоспособные, по мнению ученого, на рынке труда люди, которые относятся к «высшим категориям труда» [6, с. 1708], так как располагают большими резервами, большими знаниями и большей решительностью,



то есть те, кто материально довольно обеспечен и владеет многими положительными качествами рабочей силы.

Принцип социального дополнения необходим для нивелирования несовершенств в работе конкурентно-ценового механизма рынка труда, который не обеспечивает эффективное согласование спроса и предложения на данном рынке. Поскольку последние зависят от многих, часто не связанных между собой факторов, а решающая часть действий рыночного механизма между работниками и работодателями отражает противостояние не только абсолютно экономических, но социальных интересов. Отчего современный рынок труда, отражающий эволюцию развития общества в целом, и всей системы экономических отношений в частности, – это регулируемый рынок, отношения которого развиваются при участии институтов государства, права, социального партнерства, социальной защиты. Это позволяет сделать вывод о необходимости дополнения функционирования рыночного механизма трудовых отношений механизмами социальной защищенности и регулирования. То есть вовлечение в рыночный оборот экономического ресурса труда невозможно без применения нерыночных механизмов. Они выступают в качестве дополняющих рыночный механизм форм и методов воздействия, сохраняя при этом свою самостоятельную природу.

Социальная защита есть деятельность различных субъектов, направленная на улучшение материального и совершенствование морально-психологического состояния граждан, а также создание условий для социальной безопасности. На рынке труда социальная защита выступает как система мер для экономически активного населения во взаимосвязи труда и капитала. Таким образом, ее услуги содействуют выживанию человека, увеличению его вклада в устойчивое развитие национальной экономики и общества в целом, помогают ему стать субъектом динамического развития собственных ресурсов. Дополнение механизмов рынка труда способами социальной защиты санкционирует более полное воспроизводство человеческого капитала и снижает социальную напряженность.

Тем самым социальная защита реализует следующие направления:

- обеспечивает членам общества прожиточный минимум и оказывает материальную помощь тем, кому в силу объективных причин она необходима;
- создает условия, позволяющие населению зарабатывать себе денежные средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;
- обеспечивает удовлетворение установленного минимума потребностей граждан в образовании, медицине и т.д.;
- поддерживает благоприятные условия труда для персонала, ограничивая негативное влияние промышленного производства и т.д.

Использование регуляторного механизма на рынке труда можно рассматривать как процесс с применением определенных на различных этапах развития трудовых отношений специфических способов регулятивного воздействия. Таким образом, по направленности воздействия можно

выделить следующие методы регулирования отношений на рынке труда: экономические (проводятся с целью улучшения коллективных условий развития трудовых отношений); законодательные (направлены на развитие нормативно-правовой базы рынка труда и социально-трудовых отношений) и организационные (способствуют развитию отношений рынка труда посредством формирования различных организационных структур).

### **Заключение**

Таким образом, использованный при анализе метод восхождения от общего к особенному позволил раскрыть содержательные моменты развития рынка труда, исходя из общих принципов функционирования рынка, и установить специфику их проявления в исследуемой области.

### **Список источников**

1. Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П. *Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект* (на примере Республики Башкортостан). Уфа, АНРБ, Гилем, 2012.
2. Гликман О.В. *Защита прав человека в сфере труда в деятельности МОТ на современном этапе* / Автореф. дисс... канд. юрид. наук. Москва, 2004.
3. Голикова Г.В., Голикова В.К., Мордвинцев А.Н. Закономерности развития экономики региона на основе мониторинга обратных связей // *Регион: системы, экономика, управление*, 2014, no. 1 (24), с. 91-95.
4. Голикова Г.В., Пургаева И.А. Взаимосвязь системы высшего образования и потребностей рынка труда в условиях инновационной трансформации экономики России // *Регион: системы, экономика, управление*, 2015, no. 3 (30), с. 82-85.
5. Козловски П. *Принципы этической экономики*. Санкт-Петербург, Экономическая школа, 1999.
6. Львов Д.С. *Экономика развития*. Москва, Экзамен, 2002.
7. Маркс К., Энгельс Ф. *Сочинения*. – 2-е изд. Москва, Гос. изд-во политич. литры, 1960.
8. Маршалл А. *Принципы экономической науки*. Москва, Директ-Медиа, 2012.
9. Нуреев Р.М. *Теория и практика социального рыночного хозяйства. Социальное рыночное хозяйство: концепции, практический опыт и перспективы применения в России* / Под ред. проф. Р.М. Нуреева. Москва, ГУ ВШЭ, 2007.
10. Нуреев Р.М. *Экономика развития: модели становления рыночной экономики*. Учебник для студ. экономич. вузов и факультетов. Москва, Норма, 2014.
11. Толстых И.А. *Отношения рынка труда и тенденции их развития в транзитивной экономике России* / Дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2006.
12. Толстых И.А. Формирование системы отношений рынка труда // *Вестник Воронежского государственного университета*, 2006, Т. 2, no. 9, с. 116-122.

---

# THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES OF RELATIONS DEVELOPMENT AT THE LABOUR MARKET IN THE MODERN ECONOMY

---

**Golikova Galina Viktorovna**, Dr. Sc. (Econ.), Full Prof.

**Purgaeva Irina Aleksandrovna**, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

**Melnikova Marina Petrovna**, graduate student

<sup>1</sup> Voronezh state University, Universitetskaya pl., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: ggalina123@yandex.ru

<sup>2</sup> Voronezh state technical University, st. 20th anniversary of October, 84, Voronezh, Russia, 394006; e-mail: purgaevairina@yandex.ru

<sup>3</sup> Voronezh branch of REU G. V. Plekhanova, Karl Marks st., 67a, Voronezh, 394030; e-mail: ggalina123@yandex.ru

*Purpose:* the authors study the implementation possibility of principles for labor market relations development in the national economy. *Discussion:* the authors assume that the basic postulates of the market economy with its inherent specific system elements and laws are the formation basis of the organization principles and relations development at the labor market. Understanding the essence of labor market relations development in the changing conditions of Russian reality should be perceived in the context of the principles implementation that shape and transform these relations. The principles of any human activity, including economic, are: initial; basis; prerequisite; guiding and dominant idea. The term «principle» means a foundation, a first principle. Central concept is the principle in philosophical science. *Results:* the authors identified and justified the economic principles of relations functioning at the labor market on the basis of modern reality, namely: the combination principle of universality and voluntary work; the «equal starting opportunities» principle, etc.

**Keywords:** principle, labor, labor service, labor force, labor market, unemployment, labor market demand, labor market supply.

## References

1. Baymurzina G.R., Valiakhmetov P.M., Kolosova R.P. *Realizatsiya printsipov kontseptsii Dostoyrnogo truda v Rossii: regionelnyy aspekt* (na primere Respubliki Bashkortostan [Principles implementation of the Decent work concept in Russia: regional aspect (on the example of the Bashkortostan Republic). Ufa, ANRB, Gilem, 2012. (In Russ.)

2. Glickman O.V. *Zashchita prav cheloveka v sfere truda v deyatelnosti MOT na sovremennom etape* [Protection of human rights in the world of work in ILO activities at the present stage] / Avtoref. diss... kand. yur. nauk. Moscow, 2004. (In Russ.)

3. Golikova G.V., Golikova V.K., Mordvintsev A.N. *Zakonomernosti razvitiya ekonomiki regiona na osnove monitoringa*

- obratnyh svyazey [Regularities of regional economic development on the basis of feedback monitoring]. *Region: sistemy, ekonomika, upravlenie*, 2014, no. 1 (24), pp. 91-95. (In Russ.)
4. Golikova G.V., Purgaeva I.A. Vza-imosvyazy sistemy vysshego obrazovaniya i potrebnostey rynka truda v usloviyah innovatsionnoy transformatsii ekonomiki Rossii [Interrelation of the higher education system and labour market needs in the conditions of innovative transformation of the Russian economy]. *Region: sistemy, ekonomika, upravlenie*, 2015, no. 3 (30), pp. 82-85. (In Russ.)
5. Kozlowski P. *Printsipy eticheskoy ekonomii* [The ethical economy principles]. Sankt-Peterburg, Ekonomicheskaya shkola, 1999. (In Russ.)
6. Lyvov D.S. *Ekonomika razvitiya* [Economics of development]. Moscow, Ekzamen, 2002. (In Russ.)
7. Marx K., Engels F. *Sochineniya* [Compositions]. – 2-e izd. Moscow, Gos. izd-vo politich. lit-ry, 1960. (In Russ.)
8. Marshall A. *Printsipy ekonomicheskoy nauki* [Principles of economic science]. – Moscow, Direkt-Media, 2012. (In Russ.)
9. Nureev R.M. *Teoriya i praktika sotsialnogo rynochnogo hozyaystva. Sotsialnoe rynochnoe hozyaystvo: kontseptsii, prakticheskiy opyt i perspektivy primeneniya v Rossii* [The theory and practice of social market economy. Social market economy: concepts, practical experience and application prospects in Russia / Pod red. prof. R.M. Nureev. Moscow, GU VSHE, 2007. (In Russ.)
10. Nureyev R.M. *Ekonomika razvitiya: modeli stanovleniya rynochnoy ekonomiki* [Development Economics: models of market economy formation]. Uchebnik dlya stud. ekonomich. vuzov i fakulytetov. Moscow, Norma, 2014. (In Russ.)
11. Tolstykh I. A. *Otnosheniya rynka truda i tendentsii ih razvitiya v tranzitivnoy ekonomike Rossii* [Labour market relations and trends of their development in the transitive economy of Russia] / Dis. ... kand. ekon. nauk. Voronezh, 2006. (In Russ.)
12. Tolstykh I.A. Formirovanie sistemy otnosheniy rynka truda [Formation of relations system at the labor market]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo Universiteta*, 2006, V.2, no. 9, pp. 116-122. (In Russ.)