МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ   
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»

КАФЕДРА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

КАФЕДРА № 82

Курсовая работа(проект)

Защищена с оценкой

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Старший преподаватель |  |  |  | Москалева О.И |
| должность, уч. степень, звание |  | подпись, дата |  | инициалы, фамилия |

Пояснительная записка к курсовой работе

по теме: Характерные черты основных моделей рынка

по дисциплине: Информатика

Работу выполнила

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Студент группы № | 8942кз |  |  |  | Михайлова Л.М. |
|  |  |  | подпись, дата |  | инициалы, фамилия |

Санкт-Петербург 2020

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ   
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»

КАФЕДРА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

КАФЕДРА № 82

К защите

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Старший преподаватель |  |  |  | Москалева О.И |
| должность, уч. степень, звание |  | подпись, дата |  | инициалы, фамилия |

Задание

на выполнение курсовой работы

по дисциплине: Информатика

Предметная область курсовой работы: Экономика

Тема курсовой работы: Характерные черты основных моделей рынка

Работу выполнила

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Студент группы № | 8942кз |  |  |  | Михайлова Л.М. |
|  |  |  | подпись, дата |  | инициалы, фамилия |

Санкт-Петербург 2020

**Календарный план выполнения работы и проведения консультаций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номер недели в семестре | | Основная тема консультаций | Основное содержание работы, выполняемой студентом между консультациями |
| осеннем | весенним |
| 1-2 | 23-24 | Вводное занятие, составление списка группы и закрепление студентов за конкретными преподавателями. Разъяснение порядка выбора предметных тем курсовой работы. Выдача бланков заданий на выполнение курсовой работы. | Выбор и формулировка темы. Заполнение бланка технического задания на выполнение работы. |
| 3-4 | 25-26 | Утверждение тем курсовых работ. Утверждение технических заданий. Согласование текстовой части пояснительной записки, оформляемой средствами пакета Word. | Набор текста документа. Оформление документа.  Сбор и подготовка данных для выполнения расчётной части работы. |
| 5-6 | 27-28 | Согласование текстовой части пояснительной записки. | Корректировка документа с учётом замечаний. |
| 7-8 | 29-30 | Конкретизация и утверждение расчётной части поясни-тельной записки. | Выполнение расчётов средствами пакета Excel. Подготовка структуры доклада. |
| 9-10 | 31-32 | Обсуждение структуры до-клада. | Подготовка чернового варианта пояснительной записки (текстовая и расчётная части). Подготовка перечня слайдов для выступления. |
| 11-12 | 33-34 | Обсуждение перечня слайдов. Ознакомление с техническими средствами проведения доклада и индивидуальная репетиция. | Подготовка слайдов для доклада средствами пакета Power Point. Подготовка окончательного варианта пояснительной записки. |
| 13-14 | 35-36 | Сдача окончательного варианта пояснительной записки преподавателю на предмет допуска к защите. Индивидуальная репетиция выступления с использованием подготовленных слайдов. | Подготовка окончательного варианта текста доклада. Подготовка публичного выступления. |
| 15-16 | 37-38 | Публичная защита курсовой работы. |  |

|  |
| --- |
|  |
|  |

Задание принял(а) к исполнению\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Михайлова Л.М

подпись, дата инициалы, фамилия

Задание выдал(а)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Москалева О.И

подпись, дата инициалы, фамилия

**Содержание**

[Введение 5](#_Toc43660397)

[1.Рынок труда: понятие, Функции, структура, взаимосвязь с воспроизводством 6](#_Toc43660398)

[рабочей силы 6](#_Toc43660399)

[1.1. Сущность рынка труда, формы проявления и функции 6](#_Toc43660400)

[1.2. Рынок труда и воспроизводство рабочей силы 9](#_Toc43660401)

[1.3. Структура рынка труда 11](#_Toc43660402)

[2. Модели рынка труда 15](#_Toc43660403)

[2.1. Характеристика основных теорий рынка труда 15](#_Toc43660404)

[2.2. Классическая модель рынка труда 19](#_Toc43660405)

[2.3. Кейнсианская модель рынка труда 21](#_Toc43660406)

[3. Российский рынок труда 25](#_Toc43660407)

[3.2. Проблемы российского рынка труда и их решение 25](#_Toc43660408)

[Заключение 29](#_Toc43660409)

[Список таблиц 30](#_Toc43660410)

[Список иллюстраций 31](#_Toc43660411)

[Список формул 32](#_Toc43660412)

[Предметный указатель 33](#_Toc43660413)

[Использованная литература 34](#_Toc43660414)

# **Введение**

Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица – как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом.

Долгое время считалось, что поступательное развитие советской экономики дает неограниченные возможности для полной занятости в общественном производстве, и задача состоит лишь в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население по принципу “кто не работает, тот не ест”. Всеобщая обязательность труда и приоритет общественного над личным определяли социальный климат советского общества в течение десятилетий.

Но и тогда реалии жизни вступали в противоречие с господствующей философией всеобщности труда. Об этом свидетельствовало наличие трудоизбыточных районов, прежде всего в республиках Средней Азии и Закавказья. Наряду с вынужденной незанятостью в одних регионах существовала сверхзанятость в других. Это касалось европейской части РСФСР и республик Прибалтики.

Переход к рынку заострил проблемы занятости и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой российской экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных разными формами собственности. В результате неизбежно высвобождение работников с предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям и пополнение ими уже и без того многочисленной армии безработных. Однако рассматривать безработицу как явление переходного периода ошибочно. Она связана и с экономическим развитием, и с изменением потребности в рабочей силе и социальном статусе самого работника.

Цель данного исследования – показать сущность рынка труда, его виды и модели, проблемы его формирования и стабильного функционирования в сегодняшних условиях.

# **1.Рынок труда: понятие, Функции, структура, взаимосвязь с воспроизводством**

# **рабочей силы**

## **1.1. Сущность рынка труда, формы проявления и функции**

Что такое рынок? Какое название правильное – рынок труда, рынок рабочей силы, рынок трудовых ресурсов?

Чтобы ответить на эти вопросы, надо четко определить тот товар[[1]](#footnote-1), который является объектом купли-продажи, объектом передачи права собственности. Известно, что таким товаром является рабочая сила. Но этот товар сегодня следует трактовать с учетом новых данных науки и практики. Наем рабочей силы означает передачу работником работодателю своих способностей к труду на определенный срок для использования их в процессе производства при сохранении юридической свободы работника как личности. Использование рабочей силы осуществлялось за вознаграждение, плату (в натуральной или денежной форме), которая открывала работнику доступ к рынку товаров. Следовательно, эта сделка – не что иное, как продажа рабочей силы ради приобретения необходимых жизненных средств[[2]](#footnote-2). К жизненным средствам в первую очередь относятся пища, одежда, обувь, жилье, медикаменты, средства для получения образования, профессии и т.д. Но в их состав не входят предметы роскоши.

Совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм в обмен на жизненные средства, представляет собой рынок рабочей силы.

Рабочая сила включает разнообразные способности к труду, но не все они используются в процессе труда. Обязан ли работодатель платить работнику за все его способности или только за те, которые он использует в процессе производства. Поскольку в настоящее время, по сравнению с прошлыми историческими периодами, производительность труда многократно выросла, а продолжительность рабочего дня значительно сократилась, вполне справедливо платить лишь за фактически используемые в процессе труда способности.

Другими словами, вознаграждается не потенциальная, а функционирующая рабочая сила, не вся совокупность способностей, а только профессиональные способности к труду, критерием которых может служить конкретный труд. При таком методологическом подходе к данной проблеме обмену подлежат только используемые способности к труду.

Такой рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы, или рынком труда[[3]](#footnote-3). Здесь объектом обмена выступают функционирующие способности к труду, или функционирующая рабочая сила. В этом смысле можно говорить о тождественности понятий рынок труда и рынок рабочей силы.

Такое понимание рынка труда является наиболее обоснованным в условиях, когда достигнута высокая производительность труда в обществе. Последняя дает возможность за относительно короткий рабочий день получать достойную плату, позволяющую обеспечить восстановление жизненных сил и профессиональный рост, нормальную жизнь семьи работника, а также заниматься иной полезной деятельностью в свободное время.

Что касается понятия «рынок трудовых ресурсов», то оно менее точное. В состав трудовых ресурсов входит значительная доля лиц (например, выпускники всех учебных заведений в трудоспособном возрасте и так далее), представляющих собой трудовой резерв, способности которых к труду могут быть использованы в будущем, то есть быть использованы в будущем, так называемом в будущем, например, выпускники всех учебных заведений в трудоспособном возрасте и так далее данный момент они не вовлекаются в рыночные социально-трудовые отношения. Вместе с тем, трудовой резерв должен быть в поле зрения общества, прежде всего государства, общественных институтов. Они должны создавать условия для вовлечения незанятых людей в сферу официальной реальной экономики. Иначе трудовой резерв может стать базой для теневой экономики, а еще хуже – для криминальной деятельности.[[4]](#footnote-4)

Рынок труда выполняет функции механизма распре­деления и перераспределения общественного труда по сферам и от­раслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффек­тивности труда и производства в соответствии со структурой обще­ственных потребностей и форм собственности.

Ктаким функциям относятся:

• организация встречи продавцов[[5]](#footnote-5) и покупателей[[6]](#footnote-6) рабочей силы;

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке

купли – продажи.

• обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон ры­ночного

взаимодействия;

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее

способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но

вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует

созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным

конкретным результатом.

• установление равновесных ставок заработной платы;

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу,

который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на

рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу

приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным

характеристикам.

• содействие решению вопросов занятости населения;

• осуществление социальной поддержки безработных.

Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных

эволюционных потока - развитие экономики (материально-технических

элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной

культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие

общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений

собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в

обществе, его главное содержание.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные

созидательные качества, которого целиком определяют эффективность

конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и

комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных

преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной

и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и

территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития

экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации.

Рынок труда также выполняет ряд стимулирующих функций, способствующих развертыванию конкурентоспособности между его участниками, повышению заинтересованности в высокоэффективном труде, повышении квалификации и перемены профессии.

## **1.2. Рынок труда и воспроизводство рабочей силы**

При каких условиях способность к труду становится действительным товаром? Действительным товаром она становится только тогда, когда будет заключен договор на право использования рабочей силы, когда работник перейдет в категорию занятых, в категорию функционирующей рабочей силы. Функционирование рабочей силы вызывает значительные психофизиологические затраты человеческого организма, которые должны быть восстановлены, а способности воспроизведены и развиты.

Воспроизводство рабочей силы – это непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня. Это понятие относится как к отдельному человеку, так и к совокупности людей, занятых на основе найма на предприятии, в отрасли, народном хозяйстве, поэтому используется также понятие «воспроизводство совокупной рабочей силы».

Воспроизводство рабочей силы выступает составной частью процесса общественного воспроизводства, включающего в себя воспроизводство общественного продукта и экономических отношений. Суть воспроизводства экономических отношений состоит в том, что работник входит в процесс воспроизводства наемной рабочей силы и выходит из него наемной рабочей силой. Другими словами, он не становится собственником средств производства, а продолжает и в последующих циклах воспроизводства продавать свои способности к труду, свою рабочую силу.

Воспроизводство рабочей силы включает в себя четыре стадии: формирование, распределение, обмен и использование рабочей силы.

Воспроизводство рабочей силы занятых проходит все его стадии.

Воспроизводство же рабочей силы безработного, то есть потенциальной способности к труду, деформировано: стадии распределения, товарного обмена, использования отсутствуют, а стадия подготовки, формирования рабочей силы осуществляется в поддерживающем режиме, в неполноценном виде.

С позиции воспроизводства рабочей силы к рынку труда относятся только стадии распределения и обмена. Однако элементы обмена есть и в других стадиях. Так, при использовании рабочей силы происходит обмен функционирующих способностей на денежное вознаграждение в форме цены труда. Этот обмен объективно необходим для постоянного восстановления способности к труду.

Следовательно, с позиции воспроизводства рабочей силы можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, использования работников в общественном производстве, которая и будет представлять рынок труда в узком смысле. Он характеризует рыночные отношения в сфере занятости, а именно отношения по поводу цены труда и времени его использования. В данном случае понятие «рынок труда» в узком смысле характеризует количественную сторону и структуру занятых, удовлетворенный спрос на рабочую силу. Но терминологически он совпадает с понятием рынок труда в широком смысле, как качественной характеристики всей совокупности отношений по поводу рабочей силы. Другими словами, он представляет собой часть целого.

Также, с позиции воспроизводства, можно выделить рынок рабочей силы в узком смысле. Это понятие характеризует социально-трудовые отношения по поводу поддержания, переподготовки и включения в процесс труда рабочей силы безработных. Оно раскрывает, прежде всего, количественную сторону и структуру данной категории рабочей силы.

В узком смысле можно говорить и о рынке трудовых ресурсов, имея в виду формирование и предстоящее использование трудового резерва на рыночных принципах, то есть на основе действия закона спроса и предложения[[7]](#footnote-7). Здесь тоже речь идет, прежде всего, о количестве и структуре трудового резерва.

Итак, понятие «рынок труда» выражает наиболее глубокую суть товарно-денежных социально-трудовых отношений по поводу условий найма и использования работников в общественном производстве: это отношения обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, реальную заработную плату на основе законов спроса и предложения, стоимости рабочей силы, предельной производительности труда и конкуренции.

Это существенное отношение касается способностей к труду не только занятых, но и вовлекаемых в процесс труда безработных и возможных работников из трудового резерва. Оно представляет собой основу для формирования заработной платы. И в этом смысле использование понятия «рынок труда» наиболее целесообразно. Оно более точно характеризует рыночные отношения в социально-трудовой сфере.

Вместе с тем, рынок труда – это не только социально-экономическая категория. Он включает в себя также исторически сложившийся специфический общественный механизм, устанавливающий баланс интересов трудящихся, предпринимателей и государства. Таким механизмом является спрос и предложение рабочей силы (труда).

Итак, рынок труда – это динамическая система, комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, включающие в себя механизм самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации об изменении цены труда.

## **1.3. Структура рынка труда**

Структура рынка труда может быть раскрыта по разным признакам в зависимости от целей анализа. Рассмотрим строение рынка труда, исходя из минимума компонентов, необходимых для возникновения и функционирования современного цивилизованного рынка труда в широком смысле.

По выбранному критерию можно выделить следующие компоненты:

1. субъекты рынка труда;
2. экономически программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
3. рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
4. безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
5. рыночная инфраструктура.

Наличие этих компонентов, их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы возник и начал функционировать рынок труда в современных условиях. Рассмотрим основные характеристики указанных компонентов.

Субъекты рынка труда – наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники – это участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства или организатору производства – менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства, например, в акционерном обществе).

Для защиты интересов наемных работников существуют различные институты. Наиболее массовые организации трудящихся – профсоюзы[[8]](#footnote-8) создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов.

Работодатель – это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. На мелких предприятиях работодатели обычно являются собственниками средств производства. В крупных компаниях, а также на государственных предприятиях работодатели сами являются наемными работниками акционеров или государства. В акционерных обществах работодателем выступает менеджер. Он может иметь часть акции предприятия. На государственном предприятии руководитель не владеет средствами производства. Менеджеры и директора управляют производством, принимают и увольняют персонала от имени акционеров и государства.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. В качестве субъекта рынка рабочей силы оно выполняет следующие функции:

- социально-экономическая, связанная с обеспечением полной занятости,

прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах

экономики;

- законодательная, связанная с разработкой основных юридических норм и правил;

- регулирование рынка труда косвенными методами;

- защита прав всех субъектов рынка труда;

- многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях.

Степень выполнения указанных функций зависит от многих факторов (экономических, политических, социальных) и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Второй компонент – экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулировали бы взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников

рыночных отношений, предусматривали бы социальное страхование на случай потери работы и так далее[[9]](#footnote-9).

Успешное функционирование рынка также невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости – разработки и осуществления Федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т.д.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - необходимый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для его переподготовки и повторного вовлечения в трудовой процесс, законом «О занятости населения в Российской Федерации» предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнений, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы и т.п. Следует подчеркнуть, что значительная безработица возникала еще в начале XIX в., а социальные выплаты появились лишь в XX в. после упорной борьбы рабочего класса за свои права.

Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки

и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, центров занятости, центров подготовки и переподготовки рабочей силы.

Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры занятости (биржа труда молодежи, центр занятости женщин, служба занятости «Триза», биржа труда для инвалидов и т.д.).

Смотрите Таблица 1 на ней видно, что лица, охватываемые понятием «занятые», не все вовлечены в сферу рыночных социально-трудовых отношений. Занятые индивидуально-трудовой деятельностью (ИТД), равно как и лица свободных профессий, не продают своих способностей к труду и не выступают в качестве работодателей на постоянной основе, поэтому они не являются субъектами рынка, хотя и обладают рабочей силой.

Свои способности они направляют на создание вещей, которые потом реализуют на рынке товаров или потребляют сами. Но, потерпев неудачу на своем поприще, они смогут стать субъектами рынка труда. На практике в состав рабочей силы в течение своей жизни вливается и часть домохозяек, остальная часть пребывает в этом качестве всю жизнь.[[10]](#footnote-10)

Таблица 1-Рынок труда в широком смысле и формы его правления

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории трудоспособного населения | | | | | | | | | |
| Занятые | | | Безработные | | Потенциально способные к труду, к трудовому использованию в течение ближайшего года | | | Трудоспособные,  не вовлеченные в профессиональный труд | |
| ИТД (ремесленники, челноки и др.), лица свободных профессий | Работодатели, в том числе предприниматели и др. | Наемные работники | Активно ищущие работу | | Учащиеся всех видов учебных заведений – выпускные классы | Военнослужащие, подлежащие демобилизации, сокращению | Лица, освобожденные из мест лишения свободы | Домохозяйки | Лица, нигде не работающие и не занятые учебой |
|  | Рабочая сила | | | | | В том числе потенциальная | | |  |
|  | Рынок труда в узком смысле слова | | | Рынок труда в узком смысле слова | | Потенциальный рынок – рынок трудового резерва в узком смысле слова | | |  |
|  | Рынок труда в широком смысле слова | | | | | | | |  |

# **2. Модели рынка труда**

## **2.1. Характеристика основных теорий рынка труда**

Существуют различные теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда. Как правило, в экономической литературе выделяются четыре концептуальных подхода: классический, неоклассический, кейнсианский и монетаристский. Основные характеристики названных подходов представлены в Таблица 2 Таблица 2- Характеристика основных теорий рынка труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Теория рынка труда | Сторонники теории | Основные положения теории |
| Класси­ческая | Д*.*Риккардо, Дж.С. Милль, А. Маршалл | • Общее перепроизводство невозможно, поскольку предложение порождает свой собственный спрос;  • Не может быть недостаточного уровня расходов для закупки продукции, произведенной при полной занятости;  • Если уровень общих расходов и окажется недостаточным, то довольно быстро включатся такие рычаги регулирования, как цена и заработная плата, в ре­зультате чего снижение общих расходов не повлечет за собой сокращения реального объема производс­тва, занятости и реальных доходов;  • Конкуренция на рынке труда исключает вынуж­денную безработицу. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке заработной платы может легко найти работу;  • Такие рычаги рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичность соотношения цен и заработной платы, способны поддерживать полную занятость в экономике, они превращают полную занятость в неизбежность;  • Помощь государства в функционировании эконо­мики является излишней и вредной. |
| Марксистская | К. Маркс | • Рынок труда отличает от других рынков разница товара «рабочая сила» и физиче­ского капитала;  • Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом;  • Рынок ра­бочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономер­ностям, имеет существенные особенности, поскольку сама ра­бочая сила как субъективный фактор производства, будучи то­варом, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения. |
| Неок­ласси­ческая | Дж. Перри, М. Фелдстайн Р. Холл | • С помощью цены труда, или заработной платы, ре­гулируются спрос на рабочую силу и ее предложение поддерживается их равновесие;  • Цена на рабочую силу гибко реагирует на пот­ребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения;  • Безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие;  • Безработица носит добровольный характер;  • Причиной безработицы является отказ рабочих трудиться за меньшую заработную плату;  • Поиск рабочего места — это явление, вызывающее нестабильность рынка труда;  • Влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации о вакансиях и свободной рабочей силе свидетельствуют о "несовершенстве" рынка труда. |
| Кейнсианская | Дж. Кейнс, Р. Гордон | • В экономике не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость;  • Полная занятость скорее случайна, чем законо­мерна;  • Воздействовать на рынок труда при помощи коле­бания ставок процента и эластичности соотношения цен и заработной платы невозможно;  • Цена рабочей силы жестко фиксирована и практи­чески не меняется, особенно в сторону уменьшения;  • Цена рабочей силы не является регулятором рынка труда;  • Роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравнове­сие на рынке труда;  • Спрос на рабочую силу регулируется не колеба­ниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом или объемом производства;  • Безработица носит вынужденный характер, хотя в некоторой части может быть и добровольной. |
| Монета­ристская | М. Фридмен, Ф. Кеген, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер | • Рыночное хозяйство в силу внутренних тенденций стремится к стабильности, самоналаживанию;  • Если имеются диспропорции, нарушения рыноч­ного хозяйства, то они возникают прежде всего в результате внешнего вмешательства;  • Государственное вмешательство ведет к наруше­нию нормального хода хозяйственного развития;  • Число государственных регуляторов необходимо сократить до минимума, исключая налоговое и бюджетное регулирование;  • Установление государством минимального уров­ня заработной платы, сильные позиции профсою­зов, отсутствие информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда;  • Для уравновешивания рынка труда целесообраз­но использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резер­вов коммерческих банков на счетах центрального банка. |
| Институционалистская | Дж. Данлоп, Л. Ульман | • Основное внимание уделяется анализу профессиональных и отрас­левых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы;  • Прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп. |

Ни один из перечисленных выше подходов не дает полной и адекватной картины механизма функционирования рынка рабочей силы, хотя они и отражают отдельные его элементы.

Как видно из таблицы, каждая из названных теорий имеет свои достоинства и недостатки. В современной практике того или иного государства можно проследить тяготение или к кейнсианству, или к монетаризму. Так, российское правительство проводит свою экономическую политику, опираясь преимущественно на монетаристскую теорию.[[11]](#footnote-11)

Для более подробного анализа моделей рынка труда рассмотрим классическую и кейнсианскую модели рынка труда.

## **2.2. Классическая модель рынка труда**

Классическая модель рынка труда – это экономическая теория, утверждающая, что полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства. Классическая модель основывается на принципе саморегулирования рынка труда. Представителями этой модели являются Д. Риккардо, Милль, Маршалл, Пигу.

Классическая теория занятости приходит к выводу, что экономика проявляет тенденцию к полному использованию своих ресурсов и осуществляет выпуск продукции, соответствующий полной занятости; это заключение основывается на законе Сэя (сам процесс производства товаров создаёт доход, в точности равный стоимости произведённых товаров) и на предположении, что цена и зарплата эластичны. И поскольку классические экономисты считали, что капитализм автоматически поддерживает уровень производства продукции, соответствующий полной занятости, они не видели необходимости правительственного вмешательства в функционирование экономики.

Классическая модель конкурентного рынка труда строится на следующих основных принципах: большое число работодателей, представляющих интересы фирм и выражающих спрос на труд; большое число работников, являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение. Поведение субъектов на рынке труда рационально, обусловлено достижением собственных интересов и выгод. Для них нет жестких ограничений по свободному передвижению на рынке труда. Рабочие места, предлагаемые работодателями, и рабочая сила, предлагаемая работниками, однородны. Количество и объем занятости измеряется численностью работников.

Рынок труда характеризуется совершенной конкуренцией, реализуемой через механизм гибких рыночных цен, когда ни отдельные работодатели, ни отдельные работники не могут влиять на рыночную ситуацию в целом; равновесные ставки заработной платы не зависят от поведения отдельных фирм или групп работников, а определяются общей конъюнктурой, т.е. общим взаимодействием всех участников рыночного процесса.

Классическая модель рынка труда имеет следующий вид (Рисунок 1) На конкурентном рынке труда кривая спроса на труд имеет отрицательный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает. Кривая предложения труда имеет положительный угол наклона, с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается. Горизонтальная ось – это численность занятых F, вертикальная – заработная плата W.

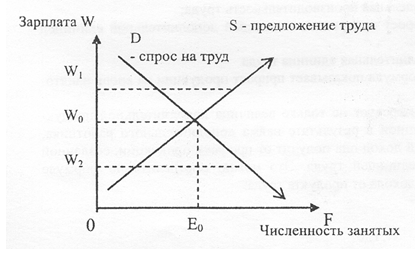


Рисунок 1-Классическая модель рынка труда

Спрос на рабочую силу определяется потребностями работодателей в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг с учетом совокупного спроса. Предложение рабочей силы определяется потребностями людей трудоспособного возраста в нормальном воспроизводстве своих способностей и поддержании достаточного уровня благосостояния с учетом совокупного экономического предложения. Как спрос, так и предложение формируется под воздействием различных факторов: сложившегося уровня цен, издержек, заработной платы, производительности труда, численности населения, квалификационно – профессионального состава работников, кредитно – финансовой, налоговой, законодательной системы, деятельности профсоюзов, культурных, религиозных и других организаций.

В точке пересечения D и S устанавливается равновесная цена за труд (зарплата, W0) и определенный уровень занятости (Е0). При данном уровне заработной платы в экономике наблюдается полная занятость – спрос на труд равен предложению труда. Если уровень заработной платы повысится (с W0 до W1), то величина предложения возрастет, т.к. на рынке появится дополнительное число лиц, ранее соглашавшихся работать за заработную плату W0. Спрос на труд сократится, возрастет безработица. Если уровень заработной платы снизится до W2, работодателям становится выгодно нанимать дополнительных работников, что увеличивает спрос на труд. Предложение сократится в результате того, что часть работников уйдет с рынка из-за низкой заработной платы. В результате этого спрос превысит предложение и возникнет дефицит рабочей силы.

В условиях совершенной конкуренции и рыночной гибкости ставок заработной платы отклонение заработной платы от равновесного уровня не может продолжаться долго.

Рост заработной платы относительно равновесного уровня вызывает сокращение спроса на труд со стороны фирм и одновременно увеличение предложения труда со стороны работников. В результате этого возникает избыток предложения труда – возникающая при этом безработица оказывает давление на заработную плату в сторону ее понижения до равновесного уровня. В случае если заработная плата опускается ниже этого уровня, разворачивается противоположный процесс. В конечном итоге конкурентный рынок труда характеризуется общим равновесием спроса на труд и равновесным уровнем заработной платы.

## **2.3. Кейнсианская модель рынка труда**

Кейнсианское направление рассматривает рынок труда как инертную систему, где цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована. Основные параметры занятости – уровень занятости и безработицы, спрос на труд, уровень реальной заработной платы – устанавливаются не на рынке труда, а определяются размером эффективного спроса на рынке потребительских и инвестиционных товаров и услуг. На рынке труда формируется лишь уровень заработной платы и зависящая от него величина предложения труда. Однако предложение труда не играет ведущей роли в формировании фактической занятости, а характеризует только ее максимально возможный уровень при данном размере заработной платы. Спрос на рабочую силу регулируется совокупным спросом, объемами инвестиций и производства. Наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, ликвидировать который могут экспансионистские меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования.

Государство, воздействуя на совокупный спрос в сторону его увеличения, способствует увеличению спроса на труд, что ведет к увеличению занятости и снижению безработицы.

В рамках кейнсианской концепции на занятость влияет не только совокупный спрос, но и то, как распределяется увеличение общего спроса между разными отраслями, т. е. структура совокупного спроса. Эффективное средство обеспечения достаточного уровня занятости – это расширение инвестиционной деятельности государства, обеспечение им оптимальных размеров инвестиций с учетом конкретных условий экономического развития. Кейнсианская модель основывается на государственном вмешательстве в управление макроэкономическими процессами, а механизм ее реализации базируется на закономерностях и явлениях психологического характера (склонность к потреблению, склонность к сбережению, побуждение к инвестициям), а также на мультипликативной связи между главными экономическими показателями.

Поскольку в кейнсианской концепции на всех рынках несовершенная конкуренция, то цены негибкие, они жесткие (rigid) или, по терминологии Кейнса, липкие (sticky), т.е. залипающие на определенном уровне и не изменяющиеся в течение определенного периода времени. Например, на рынке труда жесткость (липкость) цены труда (номинальной ставки заработной платы) обусловлена тем, что:

а) действует контрактная система: контракт подписывается на срок от одного года до трех, и в течение этого периода номинальная ставка заработной платы, оговоренная в контракте, меняться не может;

б) действуют профсоюзы, которые подписывают коллективные договоры с предпринимателями, оговаривая определенную величину номинальной ставки заработной платы, ниже которой предприниматели не имеют право нанимать рабочих (поэтому ставка заработной платы не может быть изменена до тех пор, пока условия коллективного договора не будут пересмотрены);

в) государство устанавливает минимум заработной платы, и предприниматели не имеют право нанимать рабочих по ставке, ниже минимальной.

В кейнсианской модели рынок труда занимает подчиненное положение. Согласно кейнсианской концепции предприниматели предъявляют спрос на такое количество труда, которое позволит им осуществить предложение благ в размере, необходимом для удовлетворения эффективного спроса, который Кейнс определил, как фактически реализуемое при данном уровне цен значение совокупного спроса.

То есть спрос на труд есть функция от эффективного спроса на блага которая представлена в формуле (1):

Формула 1- эффективного спроса на блага

ND=f (y, +).

Графическое представление кейнсианской функции спроса на труд отображено

на Рисунок 2

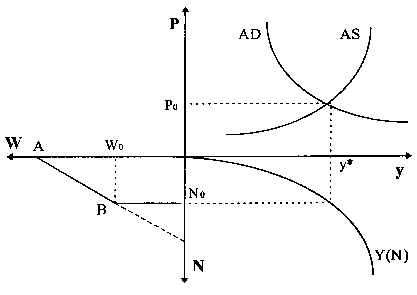


Рисунок 2- Модель формирования спроса на труд в кейнсианской концепции занятости

В первом квадранте определяется величина эффективного спроса - у'. Величина эффективного спроса проецируется на график производственной функции короткого периода y(N), в результате определяется спрос на труд в размере N0. Проекция найденного значения спроса на труд на график предельной производительности определяет цену, по которой предприниматели согласны приобрести количество труда N0, то есть ставку номинальной зарплаты – W0.

Изменение ставки заработной платы оказывает влияние на величину спроса на труд, но в пределах, устанавливаемых объемом эффективного спроса.

В случае снижения ставки зарплаты ниже W0 предприниматели все равно не смогут нанять работников больше, чем N0, так как иначе предложение благ превысит эффективный спрос, и на рынке благ образуется избыток.

В случае, если ставка зарплаты превысит значение W0, предприниматели сократят спрос на труд, однако, заметим, это потребует и корректировки условий равновесия на других рынках.

Поэтому график функции спроса на труд не совпадает с графиком предельной производительности, а представляет собой ломаную линию A-B-N0.

Функция же предельной производительности используется для определения максимальной цены, по которой предприниматели согласны покупать труд, предоставлена в формуле (2):

Формула 2- Функция предельной производительности

WD=P(dy/dN)

В нашем примере это ставка номинальной зарплаты W0. Таким образом, рост номинальной зарплаты выше W0 приводит к сокращению спроса на труд, однако повысить спрос на труд может только рост эффективного спроса на блага.

Предложение труда в кейнсианской концепции находится в прямой зависимости от ставки номинальной зарплаты, предоставлена в формуле (3):

Формула 3- Предложение труда

NS = f (W, +).

Зависимость предложения труда от номинальной (Рисунок 3), а не реальной ставки заработной платы в кейнсианской концепции объясняется жесткостью номинальной зарплаты и денежными иллюзиями, которым подвергнуты экономические субъекты.

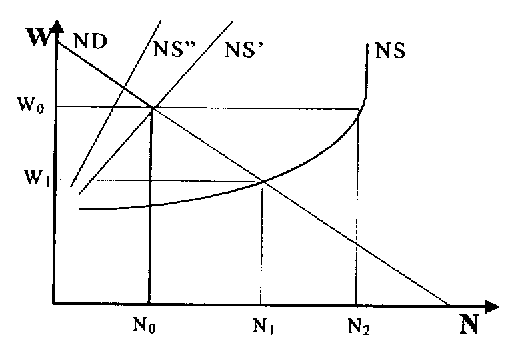


Рисунок 3-Равновесие на рынке труда в кейнсианской концепции

Следует также упомянуть, что по мнению кейнсианцев снижение реальной зарплаты вследствие роста цен не вызывает снижения предложения труда, так как в силу тех же денежных иллюзий субъекты ориентируются на номинальную ставку зарплаты.

В силу специфики кейнсианской функции спроса на труд равновесие на рынке труда устанавливается, как правило, при наличии безработицы. Однако условием равновесия на рынке труда является не соответствие функций спроса и предложения труда, а возможность нанять количество труда, необходимое для производства благ в размере, соответствующем эффективному спросу.

Если цена предложения труда не превышает цену спроса на труд, то на рынке труда устанавливается равновесие, предоставлена в формуле (4):

Формула 4- Формула равновесия на рынке труда

WD>WS (1)

Спрос на труд в размере N0 определен в соответствии с величи­ной эффективного спроса. W0 — установленная предпринимателя­ми максимальная ставка номинальной зарплаты, по которой они согласны нанять работников в количестве N0.

Предложение же труда при ставке зарплаты W0 составляет N2, то есть на рынке труда имеет место безработица в размере (N2 – N0). Но так как занятость в размере N0 со стороны предложения труда будет обеспечена и при более низкой ставке зарплаты, чем W0, то есть условие неравенства (1) выполняется, то на рынке труда наблюдается равновесие.

Равновесие может установиться и в условиях полной занятости, но как частный случай. Так, если величина эффективного спроса соответствует значению национального дохода полной занятости (у' = уF), а цена предложения труда не превышает цену спроса на труд, то есть если кривая предложения труда находится не выше положения NS' на рис. 2, то равновесие на рынке труда установится в условиях полной занятости.

Если же цена предложения труда превысит цену спроса на труд, то есть если кривая предложения труда сместится в положение NS", то достижение полной занятости невозможно, более того, в этом случае проблематичным становится и достижение равновесия на рынке труда, так как не выполняется условие неравенства (1).

Таким образом, кейнсианская трактовка функционирования рынка труда подчеркивает его подчиненное положение в системе национальных рынков и отражает его внутреннюю нестабильность.[[12]](#footnote-12)

# **3. Российский рынок труда**

## **3.2. Проблемы российского рынка труда и их решение**

Уровень безработицы в России в 2007 г. составляет от 2,1 % до 6,8 % от общего количества экономически активного населения**.**Первая цифра – это официальная государственная статистика, вторая -  расчет, основанный на результатах исследований, проводимых Росстатом по методологии Международной организации труда. Такой разброс говорит о том, что безработица далеко не самый адекватный показатель оценки состояния занятости населения и развития рынка труда.

Основная проблема здесь в том, что в таких странах как Россия человеку довольно сложно нигде не работать. Пособие по безработице на сегодняшний день составляет от 720 рублей до 2800 рублей, в зависимости от того, сколько человек получал раньше и сколько времени он уже ищет работу. При этом средний уровень выплат – 1900 рублей. Прожиточный минимум варьируется по регионам, но, как правило, в несколько раз выше выплачиваемых пособий. В связи с этим огромное количество людей в нашей стране вынуждено соглашаться на работу в плохих условиях, за низкую зарплату, без каких-либо социальных гарантий. Поэтому сухая статистика уровня безработицы, особенно если её сравнивать с другими странами, в которых пособия значительно выше, фактически ни о чем не говорит.

Существует мнение, что пособия по безработице, приближенные к прожиточному минимуму, порождают иждивенчество. Но опыт развитых стран показывает, что высокий уровень социальной поддержки людей, ищущих работу, дает им возможность найти тот вариант, который наиболее четко соответствует их потребностям и профессиональным качествам. В конечном итоге производительность их труда растет, что положительно сказывается на благосостоянии общества в целом.

В России же, несмотря на то, что самый низкий уровень безработицы зафиксирован среди тех, кто имеет высшее образование и среднее специальное образование, большинство людей работает не по той профессии, которую они получили во время обучения.

Проблема также ещё и в том, что российское образование во многом не соответствует нынешним потребностям рынка труда. ВУЗы страны до сих пор ориентируются на спрос со стороны абитуриентов, выпуская в невостребованных количествах юристов, менеджеров и экономистов, а система профтехучилищ, должная поставлять квалифицированных рабочих для производств, находится в разваленном состоянии. В результате работников, в которых существует острая нужда, катастрофически не хватает, что, конечно же, приводит к выводу: необходимо произвести государственную программу по профориентации молодежи и поднять уровень интереса к тем отраслям, которым не хватает квалифицированных работников.

Возможно, в ближайшем будущем, при сохранении нынешних темпов экономического роста, ситуация исправится. Дело в том, что уже сейчас потребности экономики значительно превышают предложение со стороны экономически активного населения, численность которого к концу мая 2007 г. составила, по оценке Росстата, 74,8 миллиона человек, или около 52% от общей численности населения страны.

Учитывая негативные демографические тенденции, работодатели вынуждены будут повышать зарплаты и качество труда, конкурируя между собой за квалифицированных специалистов. Сектор неквалифицированного труда, по всей видимости, по-прежнему будет заполнен за счет привлечения дешевой иностранной рабочей силы.

Подробнее стоит остановиться и на проблеме развития российского рынка труда в контексте демографического кризиса. Суть ее в том, что в конце ХХ века Россия вступила в длительную полосу депопуляции: за 14 лет с 1992 по 2004 г. естественная убыль населения составила 10,4 млн. человек.

Причем, процесс убыли населения с каждым годом набирает все большую скорость, что выводит Россию в «лидеры» среди государств с убывающим населением.

Развитие депопуляции в России формируется, с одной стороны, в результате низкой рождаемости (1,35 - оценка суммарного коэффициента рождаемости за 2004 г.) С другой стороны, потери определяются не имеющими аналогов в европейском регионе уровнями смертности. В начале ХХI века Россия отстает по продолжительности жизни от десятки наиболее развитых стран мира на 15–19 лет для мужчин и на 7–12 лет для женщин, находясь на уровне государств Экваториальной Африки.

Основным экономическими последствиями депопуляции является сокращение численности трудоспособного и экономически активного населения.

Выбывание экономически активного населения обусловило две фундаментальные экономические проблемы:

* несоответствие предложения рабочей силы растущему спросу;
* невозможность серьезного роста валового внутреннего продукта в условиях дефицита рабочей силы.

Системное решение проблемы выбывания трудовых ресурсов лежит в плоскости улучшения демографической ситуации: повышения рождаемости, борьбы со смертностью и стимулирования миграции.

В том случае, если эти меры будут осуществлены, Россия сможет существенно смягчить выбывание населения (в том числе, экономически активного), создать предпосылки для демографического роста.

С другой стороны, необходимо учитывать, что при принятии соответствующих мер, реальные результаты будут достигнуты, как минимум, в горизонте одного поколения — тогда как проблемы дефицита рабочей силы необходимо решать уже сейчас, восполнять необходимый объем человеческих ресурсов.

В этой связи, единственными мерами, способными дать быстрый результат, становятся:

* стимулирование иммиграции;
* смягчение дефицита рабочей силы за счет оптимизации использования имеющегося человеческого капитала, вовлечения в производство экономически неактивного населения.

Стоит добавить, что политика государства в нашей стране направлена не на поддержку наемных работников, а на обслуживание интересов работодателей. Последние изменения трудового законодательства фактически лишают рабочих права на забастовки и сильно занижают их права при возникновении трудовых конфликтов. Всё больше препятствий возникает на пути деятельности независимых профсоюзов.

При сохранении такой тенденции, безработицы может и вообще не быть, но положение наемных работников будет близко к положению рабов.

Поэтому в России в будущем должна возобладать европейская концепция согласования и взаимного учета интересов работодателя и соискателя, потому как собственность на капитал не должна превращать работодателя в собственника жизни людей, которые у него работают.

# **Заключение**

В данной работе я попыталась дать анализ как научно-теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда. Я думаю, что из-за чрезмерной обширности данной темы невозможно подробно рассмотреть в одной работу все стороны этой проблемы. Однако, исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов.

Итак, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда — это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций, и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Примером может быть необходимость коренного преобразования существующей системы подготовки и переподготовки кадров, которая, по сути, входит в состав потенциального рынка труда. Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

Что касается российской модели рынка труда, то она, как было сказано выше, все более походит на модели современных капиталистических стран, но, в то же время, сохраняет свои специфические черты, без которых, на мой взгляд, невозможно было бы построить данную модель.

# **Список таблиц**

# **Список иллюстраций**

# **Список формул**

# **Предметный указатель**

# **Использованная литература**

1. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. «Курс экономической теории: учебник». – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2005. – 832с.

2. Рынок труда и доходы населения: учебное пособие/Под ред. Н.А. Волгина. - М.: Издательство «Филинъ», 1999. – 278 с.

3. Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда: учебник/В.С. Буланов, Н.А. Волгин. - Москва: Издательство «Экзамен».2000. – 448 с.

4. Камаева В.Д., Лобачева Е.Н. Экономическая теория: учебник/В.Д. Камаева, Е.Н. Лобачева. - Москва: Издательство «Юрайт».2006. -557с.

5. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации/ Р.И. Капелюшников. - Изд.: «ГУ ВШЭ». 2001.-309с.

6. Зубкова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие/ А.Ф. Зубкова. - Издательство «Финстатинформ».2001. -490с.

7. Нуреев Р.М. Курс микроэкономики: учебник/ Р.М. Нуреев. - Издательство «Норма».2007. -576с.

8. Липсиц И.В. Экономика: учебник. Книга 1/ И.В. Липсиц. - Издательство «ВИТА-пресс» М.2002. -352с.

9. Липсиц И.В. Экономика: учебник для ВУЗов/ И.В, Липсиц. - Издательство

«Омега-Л».2004. -656с.

10. Журавлева Г.П. Экономика: Учебник/ Г.П. Журавлева. –М.: «Юристь». 2002. – 574с.

11. Курс экономики: Учебник. /Под ред. Б.А.Райзберга. -М.: 2001. – 350 с.

1. Товар — любая вещь, которая участвует в свободном обмене на другие вещи; продукт, произведённый для продажи. Продукты, производимые не для обмена, в экономическом смысле товарами не являются. [↑](#footnote-ref-1)
2. Жизненные средства – это совокупность товаров, которые нужны работнику для восстановления израсходованных в процессе труда физических и умственных способностей, а также для поддержания и развития семьи. [↑](#footnote-ref-2)
3. Рынок труда – это товарно-денежные отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым в свою очередь спросом на продукт того или иного товара в обществе, во-вторых, с использованием профессиональных способностей и их вознаграждение, в-третьих, с временем использования рабочей силы. [↑](#footnote-ref-3)
4. Липсиц И.В. Экономика: учебник для ВУЗов/ И.В, Липсиц. - Издательство «Омега-Л».2004. – 158-159 с [↑](#footnote-ref-4)
5. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую

   силу (способность к труду). [↑](#footnote-ref-5)
6. Покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели,

   которые могут самостоятельно решать, сколько, и каких работников им требуется. [↑](#footnote-ref-6)
7. Закон спроса и предложения — экономический рыночный закон, определяющий зависимость объёмов предложения и спроса на товары от установленных на них цен. [↑](#footnote-ref-7)
8. Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное [общественное объединение](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) людей, связанных общими интересами по роду их [деятельности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F) на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д [↑](#footnote-ref-8)
9. Такие нормы записаны в Конституции Российской Федерации, в законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (1991 г.) (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным Законом от 22 марта 1996 г.), других законах. [↑](#footnote-ref-9)
10. Рынок труда и доходы населения: учебное пособие/Под ред. Н.А. Волгина. - М.: Издательство «Филинъ», 1999. – 278 с. [↑](#footnote-ref-10)
11. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. «Курс экономической теории: учебник». – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2005- с. 180-185 [↑](#footnote-ref-11)
12. **Текущий документ не содержит источников.**

    **Текущий документ не содержит источников.** Курс экономики: Учебник. /Под ред. Б. А. Райзберга. -М.: 2001. – 158-160 с. [↑](#footnote-ref-12)