

**Правительство Российской Федерации**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Национальный исследовательский университет  
"Высшая школа экономики"**

Факультет Экономики  
Отделение «Совместный бакалавриат ВШЭ и РЭШ»  
Отделение статистики, анализа данных и демографии

**Программа дисциплины Экономика труда**

для направления 081100.62 «Экономика» подготовки бакалавра

Авторы программы:

С.Ю. Рошин, к.э.н., доцент (sroshchin@hse.ru),

И.О. Мальцева, к.э.н. (imaltseva@hse.ru),

С.А. Солнцев, к.э.н. (ssolntsev@hse.ru)

Одобрена на заседании кафедры «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 20 г

Зав. кафедрой С.Ю.Рошин

Рекомендована секцией УМС [Введите название секции УМС] «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 20 г

Председатель [Введите И.О. Фамилия]

Утверждена УС факультета [Введите название факультета] «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 20 г.

Ученый секретарь [Введите И.О. Фамилия] \_\_\_\_\_ [подпись]

Москва, 2013

*Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.*

## **1 Область применения и нормативные ссылки**

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов направления 080500.62 «Менеджмент», обучающихся по бакалаврской программе изучающих дисциплину Экономика труда.

Программа разработана в соответствии с:

- Образовательным стандартом НИУ ВШЭ;
- Образовательным стандартом НИУ ВШЭ по направлению подготовки 081100.62 «Экономика», уровень подготовки: бакалавриат.
- Рабочими учебными планами университета по направлению подготовки 081100.62 «Экономика» факультета экономики, отделения статистики, анализа данных и демографии, отделения «Совместный бакалавриат ВШЭ и РЭШ»

## **2 Цели освоения дисциплины**

Цель курса «Экономика труда» – познакомить студентов с основными теоретическими концепциями, образующими современную экономику труда, а также с методологией и инструментарием анализа процессов, происходящих на рынке труда.

В курсе изучаются основы экономической теории рынка труда, объясняющие поведение основных участников рынка труда – домохозяйств, фирм и государства. Анализируются следующие основные аспекты: предложение труда и спрос на труд, занятость и безработица, качество рабочей силы и трудовая мобильность. В фокусе внимания также находятся вопросы функционирования внутрифирменных рынков труда, в частности – политики фирм в области формирования систем оплаты труда. Рассматривается применение теоретических моделей для решения конкретных социально-экономических проблем в сфере регулирования труда и занятости населения, а также в области внутрифирменных трудовых отношений. В ходе курса также анализируются институты рынка труда, такие как профсоюзы и законодательство о защите занятости.

## **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

В результате освоения дисциплины студент должен:

- Знать круг вопросов и практических проблем, изучаемых современной экономикой рынка труда, а также ориентироваться в особенностях и закономерностях становления и развития рынков труда в России и других странах;
- Уметь использовать приобретенный ранее инструментарий макро- и микроэкономического анализа для исследования функционирования рынка труда и поведения его основных субъектов;
- Иметь навыки обработки статистической информации для получения основных показателей функционирования рынка труда и измерения влияния социально-экономических факторов на поведения субъектов рынка труда.

## **4 Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Настоящая дисциплина относится к блоку общепрофессиональных дисциплин, обеспечивающих подготовку бакалавра.

Для направления 081100.62 «Экономика» настоящая дисциплина является дисциплиной по выбору.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах: «Микроэкономика» и «Макроэкономика».

## 5 Тематический план учебной дисциплины

№	Название	Всего часов по дисциплине	Аудиторные часы		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары	
1	Рынок труда и трудовая структура населения	12	2	2	8
2	Предложение труда	16	4	4	8
3	Спрос на труд	14	4	2	8
4	Функционирование рынка труда	12	2	2	8
5	Человеческий капитал и качество рабочей силы	16	4	4	8
6	Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате	14	2	2	10
7	Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда	12	2	2	8
8	Дифференциация заработков: деятельность профсоюзов	12	2	2	8
9	Трудовая мобильность	12	2	2	8
10	Внутренние рынки труда и политика фирм в области заработной платы	12	2	2	8
11	Безработица и поиск работы	16	4	4	8
12	Государственное регулирование трудовых отношений	14	2	4	8
Всего:		162	32	32	98

## 6 Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	3 курс		Параметры
		1 модуль	2 модуль	
Текущий (неделя)	Аудиторная работа на семинарских занятиях	8	8	Оценивается активность студентов на семинарах и написание 4 тестов на семинарах
	Групповой проект		1	Письменный реферат на 10-12 стр.
	Домашние задания	1	1	Выполнение 2 домашних заданий
Итоговый	Экзамен		1	Письменный экзамен 120 мин.

### 6.1 Критерии оценки знаний, навыков

В рамках текущего контроля оценивается аудиторная работа студентов на семинарских занятиях, выполнение домашних заданий и групповой проект, подготовленный студентами. Аудиторная работа оценивается на основе работы студентов на семинарских занятиях: активность студентов в дискуссиях, правильность решения задач на семинаре, выполнение тестовых заданий и т.д. Групповой проект оценивается исходя из того, что студенты должны показать умения и навыки самостоятельной работы с литературой, документальными источниками и статистическими данными. С использованием знаний, полученных в области экономики труда, студенты должны продемонстрировать навыки критического мышления, умение выделять проблемы и предлагать способы их решения. Для подготовки проекта студенты самостоятельно разбиваются на группы (в группе не более 5 человек) и выбирают тему группового проекта из предложенного им перечня тем. В рамках реферата студенты должны сравнить рынки труда двух стран.

Оценки по всем формам текущего контроля выставляются по 10-ти балльной шкале.

Письменный экзамен проводится в конце курса в присутствии преподавателя и предполагает краткий ответ на открытые вопросы, а также решение задач. Вопросы составляются с учетом материала, пройденного как на лекционных, так и на семинарских занятиях. Время, отводимое на выполнение экзаменационной работы – 120 минут.

## 7 Содержание дисциплины

### 1. Рынок труда и трудовая структура населения

Предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Отечественные и мировые традиции изучения экономики труда. Источники информации о социально-трудовой сфере. Классификация трудовой структуры населения. Рабочая сила, экономически неактивное население, занятость и безработица: методы измерения. Уровень участия в рабочей силе: общемировые и страновые тренды, гендерные и возрастные особенности. Рынок труда и его особенности. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена труда». Сегментированность и двойственность рынка труда. Локальные рынки труда.

*(B Ch 1; E&S Chs 1, 2)*

*Дополнительно: (Dickens, Lang, 1992)*

### 2. Предложение труда

Базовая модель предложения труда. Резервная заработная плата. Принятие решения о выходе на рынок труда: влияние предпочтений и нетрудового дохода. Факторы предложения труда. Эффект дохода и эффект замещения. Индивидуальное и рыночное предложение труда. Эластичность предложения труда: способы измерения и эмпирические оценки. Предложение труда с учетом производства в домашнем хозяйстве. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников. Сверхурочная работа и вторичная занятость. Предложение труда с учетом фиксированных затрат, связанных с работой. Влияние налогообложения и социальных программ на предложение труда. Динамика предложения труда в разных странах.

*(B Chs 2, 3; E&S Chs 6, 7), (K Chs 4,7; P&P Ch1), (Blau, Kahn, 2007)*

*Дополнительно: (Gronau, 1977), (Нестандартная занятость..., 2006).*

### 3. Спрос на труд

Спрос на труд как решение об оптимальной численности занятых на предприятии. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах. Эффект замещения и эффект масштаба. Спрос на труд фирмы, отрасли и рынка. Зависимость функции спроса на труд от особенностей применяемой в производстве технологии. Прямая и перекрестная эластичность спроса на труд. Эластичность замещения. Уравнение Слуцкого: эластичность компенсированного и некомпенсированного спроса на труд. Законы производного спроса Хикса-Маршалла. Спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда. Влияние квазипостоянных издержек на структуру персонала. Эмпирические оценки эластичности спроса на труд в разных странах.

*(B Ch 4; E&S Chs 3, 4, 5), (K Ch 2; P&P Ch 2)*

*Дополнительно: (Konings, Lehmann, 2002), (Boeri, 2001)*

### 4. Функционирование рынка труда

Влияние типа рыночной структуры рынков благ и рынков труда на формирование спроса на

труд. Равновесие на рынках труда в условиях совершенной конкуренции, монополии, монополии. Шоки спроса на труд и предложения труда, их влияние на равновесие на рынке труда. Подстройка рынка труда к изменениям спроса и предложения: принципы адаптации «выход» и «голос». Гибкость рынков труда и ее виды. Влияние налогов и субсидий на изменение рыночного равновесия. Особенности адаптации российского рынка труда: задержки заработной платы и неформальные контракты.

*(B Ch 5; E&S Chs 2, 3), (K Chs 2,7; P&P Ch 3)*

*Дополнительно: (Konings, Lehmann, 2002), (Капелюшников, 2001, Гл. 3), (Капелюшников, 2009), (Заработная плата в России ..., 2007), (Нестандартная занятость ..., 2006)*

## 5. Человеческий капитал и качество рабочей силы

Понятие человеческого капитала. Элементы человеческого капитала и способы его накопления. Модель принятия индивидуального решения об инвестициях в образование. Профили «возраст – заработная плата». Методы оценки эффективности инвестиций в образование: чистая приведенная стоимость и внутренняя норма окупаемости. Спрос и предложение на рынке инвестиций в образование. Оптимальный выбор продолжительности образования: влияние способностей и финансовых возможностей. Использование уравнения Дж. Минцера для оценки нормы отдачи от инвестиций в образование. Влияние ненаблюдаемых факторов на смещение оценок и способы решения данной проблемы. Эмпирические оценки отдачи от образования в России и других странах. Образование как сигнал на рынке труда. Роль диплома. Особенности подстройки рынка труда специалистов. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Профессиональная подготовка.

*(B Ch 7; E&S Chs 5, 9), (K Ch 6; P&P Ch 4), (Лукьянова, 2010)*

*Дополнительно: (Капелюшников, 2006), (Нестерова, Сабирьянова, 1998), (Мальцева, 2009), (Кузьмич, Роцин, 2008), (Российский работник, 2011).*

## 6. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате

Доход и его виды. Структура доходов населения. Способы измерения неравенства в доходах. Заработная плата как основа доходов домохозяйств. Региональные, отраслевые и профессиональные различия в средних зарплатах в России. Причины различий в заработной плате: неоднородность работников и рабочих мест, ограничения в мобильности, дискриминация, деятельность профсоюзов, монополии. Теория компенсирующих различий в заработной плате. Гедонистическая кривая заработной платы. Эмпирическая проверка теории компенсирующих различий в заработной плате. Роль государства в установлении норм по безопасности труда: оценка эффективности. Определение оптимальной структуры вознаграждения за труд: выбор «заработная плата – социальный пакет».

*(B Ch 6; E&S Ch 8) (K Chs 5,11; P&P Ch 5)*

*Дополнительно: (Абаноква, 2011).*

## 7. Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда

Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Модель дискриминации Г.Беккера:

индивидуальные предрассудки как источник дискриминации. Дискриминации на монополистическом рынке. Несовершенная информация как источник дискриминации. Несовершенная информация и статистическая дискриминация. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения. Профессиональная сегрегация и ее измерение. Влияние сегрегации на формирование разрыва в заработной плате. Антидискриминационная политика на рынке труда: цели, направления и инструменты.

*(B Ch 10; E&S Ch 12), (K Ch 8; P&P Ch 8)*

*Дополнительно: (Oettinger, 1996), (Ощепков, 2006), (Мальцева, Рощин, 2006)*

## 8. Дифференциация заработков: деятельность профсоюзов

Профсоюзы как институт рынка труда. Экономические и политические цели профсоюзов. Модели монопольного поведения профсоюзов: максимизация фонда заработной платы и ренты. Объяснение различий в склонности работников к вступлению в профсоюз. Модели соглашений между профсоюзом и фирмой. Эффективные переговоры и кривая контрактов. Модели забастовок: оценка вероятности и длительности. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения. Профсоюзы и преимущества в заработной плате. Влияние профсоюзов на производительность труда, экономическую эффективность: теория и эмпирические оценки.

*(B Ch 11; E&S Ch 13, 14), (K Ch 10; P&P Ch 9), (Boal, Pencavel, 1994)*

*Дополнительно: (Boal, Pencavel, 1994)*

## 9. Трудовая мобильность

Принципы классификации форм трудовой мобильности. «Несоответствие» между работником и рабочим местом как причина трудовой мобильности. Шоки спроса на труд и мобильность работников. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения. Влияние специфического человеческого капитала на вероятность добровольных и вынужденных увольнений. Способы измерения трудовой мобильности. Эмпирические оценки трудовой мобильности в разных странах. Территориальная мобильность как инвестиции в человеческий капитал. Детерминанты индивидуальных и семейных решений о миграции. Особенности миграции квалифицированных и неквалифицированных работников. Самоотбор в потоках мигрантов: модель Роя. Влияние миграции на социально-экономическое положение территории-донора и территории-реципиента. Основные миграционные потоки в России и в мире: направления и интенсивность. Государственное регулирование трудовой миграции.

*(B Ch 9; E&S Ch 10) (K Chs 6,7; P&P Ch 7)*

*Дополнительно: (Мальцева, Рощин, 2007, гл. 5).*

## 10. Внутренние рынки труда и политика фирм в области заработной платы

Понятие и особенности внутреннего рынка труда. Причины образования внутренних рынков: инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные издержки, проблемы отбора. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда: порты входа и выхода. Стимулирующие трудовые контракты: проблемы неопределенности и асимметричности информации. Оппортунистическое поведение работников и методы его ограничения. Внутрифирменные системы оплаты

труда. Сдельная и повременная системы оплаты труда. Трудовые усилия и отложенное вознаграждение. Эмпирические оценки взаимосвязи между специфическим стажем и заработной платой. Концепция эффективной заработной платы: модель Солоу, модель уклонения, модель текучести. Карьеры и внутрифирменная мобильность. Роль служебных лестниц. Соревнование как основа продвижения.

*(В Ch 12; E&S Ch 11), (K Ch 9), (Милгром, Робертс, 2004 Т.2, Гл. 11)  
Дополнительно: (Lazear, 1999), (Altonji, Shakotko, 1987), (Topel, 1991)*

## 11. Безработица и поиск работы

Безработица: вопросы определения и измерения. Уровень безработицы. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Причины безработицы: классический, кейнсианский и некейнсианский подходы. Жесткость заработной платы как причина безработицы. Эффект гистерезиса. Инфляция и безработица: кривая Филлипса. Естественный уровень безработицы. Неускоряющий инфляцию уровень безработицы. Кривая Бевериджа: вакансии и безработица. Поток на рынке труда и определение уровня безработицы в состоянии стабильности. Микроэкономические основания безработицы: модели поиска работы. Предложение рабочих мест: функция распределения зарплат. Модели непоследовательного и последовательного поиска. Определение приемлемой заработной платы. Система поддержки безработных и длительность поиска работы. Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.

*(В Ch 13; E&S Chs 16, 17), (K Ch 12; P&P Ch 10), (Denisova, 2002)  
Дополнительно: (Nickell, 1997).*

## 12. Государственное регулирование трудовых отношений

Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Макроэкономическая политика и ее влияние на рынок труда. Институциональные особенности регулирования рынка труда. Законодательство о защите занятости: основные принципы и межстрановые различия. Законодательство о минимальной заработной плате: теория и эмпирические оценки его влияния на рынок труда. Минимальная заработная плата в условиях монополистического рынка труда. Пассивная и активная политика на рынке труда: инструменты, мероприятия и оценка эффективности. Государственная служба занятости населения и ее роль. Система страхования от безработицы и пособия по безработице. Национальные модели и особенности регулирования рынка труда в разных странах.

*(Вишневецкая, 2006), (ТК РФ)*

*Дополнительно: (Card, Krueger, 1994), (Lehmann, Muravyev, 2012, 2013), (Мироненко, 2009).*

## 8 Образовательные технологии

В рамках учебной дисциплины студенты прослушивают лекции, решают задачи, проводят групповые дискуссии, в рамках групповой работы готовят письменный реферат, который представляют на семинаре. Также в рамках учебной дисциплины активно используется система LMS, действующая в НИУ ВШЭ.



## **9 Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента**

### **9.1 Тематика заданий текущего контроля**

Описание группового проекта:

Целью группового проекта является получение навыков использования статистической информации для анализа процессов, происходящих на рынке труда, а также развитие навыков и умений презентации полученных результатов. Тема исследовательской работы: «Сравнительный анализ рынков труда двух стран (по выбору студентов)». В ходе подготовки исследовательского проекта вам необходимо продемонстрировать знание проблематики курса «Экономика труда» и теоретических концепций, изученных в его рамках, умение выявлять закономерности и особенности развития рынков труда, способность предлагать аргументированные объяснения выявленным тенденциям. Для проведения сравнительного анализа группами из 3-5 человек выбираются любые две страны, за исключением России. Поиск статистической информации за 10-15 лет проводится самостоятельно. Работа над проектом состоит из двух этапов: проведение собственно исследования и подготовка письменного отчета проекта на основе полученных результатов.

### **9.2 Вопросы для оценки качества освоения дисциплины**

- Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения.
- Трудовая структура населения.
- Экономически активное и экономически неактивное население.
- Определение статусов занятых и безработных.
- Трудовые ресурсы.
- Уровни участия в рабочей силе, занятости и безработицы.
- Субъекты рынка труда и их функции.
- Предложение труда: определение оптимального количества часов работы.
- Индивидуальное и отраслевое предложение труда.
- Резервная заработная плата и решение о выходе на рынок труда.
- Эффект дохода и эффект замещения при изменении заработной платы.
- Эластичность предложения труда.
- Вторичная занятость и сверхурочная работа
- Производство в домашнем хозяйстве и предложение труда.
- Особенности предложения труда женщин и мужчин.
- Влияние налогов на предложение труда.
- Программы социальной помощи и предложение труда.
- Особенности предложения труда в российской экономике.
- Спрос на труд: определение оптимального количества работников.
- Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
- Спрос на труд фирмы и рынка.
- Эффекты замещения и выпуска при изменении цен на ресурсы.
- Прямая и перекрестная эластичность спроса на труд.
- Законы производного спроса.
- Спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда.
- Квазипостоянные издержки и спрос на труд.
- Особенности спроса на труд в российской экономике.
- Спрос на труд со стороны монополии.
- Особенности определения равновесия на рынке монополии.
- Оценка последствий введения минимальной заработной платы.

- Минимальная заработная плата в условиях монополии.
- Нарушение равновесия на рынке труда: шоки спроса и предложения.
- Подстройка рынка труда: механизм «выхода», механизм «голоса».
- Гибкость рынков труда.
- Сегментация и двойственность рынка труда.
- Человеческий капитал и его элементы.
- Факторы инвестирования в человеческий капитал.
- Определение эффективности инвестиций в человеческий капитал: методы чистой приведенной стоимости и внутренней отдачи.
- Уравнение Минцера.
- Спрос, предложение и установление равновесия на рынке образовательных услуг.
- Отдача от инвестиций в человеческий капитал в России.
- Общий и специфический человеческий капитал.
- Профессиональная подготовка, внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал.
- Образование как сигнал на рынке труда; определение оптимального сигнала.
- Доходы и их классификации.
- Структура доходов населения.
- Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения.
- Причины различий в заработной плате: разнородность работников, разнородность рабочих мест и несовершенства рынка труда.
- Гедонистическая теория заработной платы.
- Компенсационные различия в заработной плате.
- Дискриминация на рынке труда: причины и виды.
- Сегрегация и способы ее измерения.
- Статистическая дискриминация.
- Склонность работодателя к дискриминации.
- Дискриминирующая монополия.
- Дискриминация и различия в заработной плате.
- Цели и направления государственной антидискриминационной политики.
- Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
- Трудовая мобильность и ее виды.
- Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции.
- Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.
- Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России.
- Государственное регулирование внешней миграции.
- Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.
- Безработица: проблемы определения и измерения.
- Динамический анализ безработицы.
- Длительность безработицы и поиск работы на рынке труда.
- Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная.
- Скрытая безработица.
- Инфляция и безработица, кривая Филлипса.
- Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.
- Внешний и внутренний рынок труда.
- Причины образования внутренних рынков.
- Оппортунистическое поведение работников и способы его ограничения.
- Проблема «заказчика-агента» во внутрифирменном управлении человеческими ресурсами.

- Карьера как форма внутрифирменной мобильности.
- Профсоюзы и рынок труда.
- Цели профсоюзов: экономические и политические.
- Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения.
- Переговорные процессы и оценка их эффективности.
- Экономический анализ забастовок: оценка выгод и издержек участников.
- Профсоюзы и преимущества в заработной плате.
- Влияние профсоюзов на экономическую эффективность.
- Экономические издержки деятельности профсоюзов.
- Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование.
- Пассивная и активная политика на рынке труда.
- Государственные службы занятости.
- Программы страхования от безработицы.
- Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.
- Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений.

### 9.3 Примеры заданий итогового контроля

#### *Пример задачи для итогового контроля*

Функция полезности индивида имеет следующий вид:  $U(C,L) = C L^2$ , где  $C$  – объем потребления,  $L$  – часы досуга. Уровень потребительских цен равен \$5, нетрудовой доход индивида составляет \$60 в день. Ставка заработной платы равна \$10 в час. Определите: (1) Какова реальная и номинальная ставка резервной заработной платы индивида? (2) Сколько часов в день будет работать индивид, максимизируя полезность? (3) Как изменится предложение труда, если у индивида исчезнет источник дохода, помимо работы? (4) Каким должен быть нетрудовой доход, чтобы индивид отказался от выхода на рынок труда? (5) Выведите функцию индивидуального предложения труда как зависимость рабочего времени от ставки заработной платы и дайте графическую иллюстрацию. (6) Вернемся к начальным условиям задачи. Что произойдет с предложением труда индивида, если ставка заработной платы увеличится в 2 раза? (7) Предположим, что вместо прямого увеличения зарплаты работнику предлагают \$20 за работу сверх 4 часов в неделю, а 4 часа оплачиваются по прежней ставке (\$10). Согласится ли индивид работать сверхурочно? Если да, сколько часов он будет работать сверхурочно? (8) Государство вводит систему пропорционального налогообложения со ставкой 20%. Как при этом изменится предложение труда индивида по сравнению с начальной ситуацией? (9) Предположим, работодатель вводит ограничение на продолжительность рабочего дня – строго 8 часов. Если придерживаться начальных условий задачи, каким будет решение индивида о выходе на рынок труда?

#### *Пример открытого вопроса для итогового контроля*

В населенном пункте  $M$  существовала безработица в количестве  $R$  человек. После изучения экономической ситуации для решения проблем занятости в нем построили крупный торговый центр, создание которого должно было обеспечить рабочими местами всех безработных. Торговый центр оказался экономически эффективным и успешно работал, но проблему безработицы решить не удалось. Почему это произошло? Что не было учтено в данной программе занятости? Какие меры вы предложили бы? Какие показатели Вы бы использовали для оценки эффективности государственной политики, направленной на сокращение безработицы.

## 10 Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на семинарских занятиях: активность студентов в дискуссиях, правильность решения задач на семинаре и т.д. Оценки за работу на семинарских и практических занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских и практических занятиях, выполнении тестов на семинарских занятиях определяется перед итоговым контролем -  $O_{аудиторная}$ .

Накопленная оценка за текущий контроль учитывает результаты студента по текущему контролю следующим образом:

$$O_{накопленная} = 0,4 * O_{гр.проект} + 0,2 * O_{д/з} + 0,4 * O_{ауд.}$$

где

$O_{гр.проект}$  оценка за групповой проект,

$O_{д/з}$  среднеарифметическая оценка за выполнение домашних заданий.

Способ округления накопленной оценки текущего контроля: арифметический.

Результирующая оценка за дисциплину рассчитывается следующим образом:

$$O_{результ} = 0,5 * O_{накопл} + 0,5 * O_{экз}$$

Способ округления накопленной оценки промежуточного (итогового) контроля в форме зачета – арифметический, при этом при расчете результирующей оценки – оценка за аудиторную работу, оценка за домашние задания, оценка за групповой проект, накопленная оценка и оценка за экзамен берутся без округления.

На передаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

## 11 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 11.1 Базовые учебники

1. Borjas George J., Labor Economics, 3d edition, McGraw Hill / Irwin, 2005 [B]
2. Ehrenberg R., and R. Smith. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. 9th ed. Reading, MA: AddisonWesley, 2005 (is available in Russian translation: Эренберг Р., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1996.—800 с.) [E&S]

### 11.2 Основная литература

1. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998.–240 с.; М.: ИКЦ «Академкнига», 2003. – 240 с.
2. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда): Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.

### 11.3 Дополнительная литература

1. Altonji J.G., and R. Shakotko (1987). Do Wages Rise with Job Seniority? *Review of Economic Studies* 54, 437-459.
2. Blau F.D., and L.M. Kahn (2007). Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980–2000. *Journal of Labor Economics*, 25(3): 393-438. (Paper is also available as IZA Discussion Paper No. 2180 (June 2006)).
3. Boal W.M., and Pencavel J. (1994). The Effects of Labor Unions on Employment, Wages, and Days of Operation: Coal Mining in West Virginia. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 1, pp. 267-298.
4. Boeri T. (2001). Transition with Labor Supply, IZA DP No.257.
5. Card D., and A. Krueger (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review* 84: 772-793.
6. Denisova I. (2002) Staying Longer on Unemployment Register in Russia: Lack of Education, Bad Luck or Something Else? Center for Economic and Financial Research Working Paper No. W0017
7. Dickens W., and K. Lang (1992). Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence. NBER Working Paper No.4087.
8. Gronau R. (1977). Leisure, Home Production and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited. *Journal of Political Economy* 85
9. Konings J., and H. Lehmann (2002). Marshall and Labor Demand in Russia: Going Back to Basics. *Journal of Comparative Economics*, 30: 134-159.
10. Lazear E.P. (1999). Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions. *Journal of Labor Economics* 17 (2).
11. Lehmann, H. and Muravyev, A. (2012). Labour market institutions and labour market performance. *Economics of Transition*, 20: 235–269.
12. Lehmann H., and Muravyev A. (2013). Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies / In *The Handbook of the Economics and Political Economy of Transition* / ed. Paul Hare and Gerard Turley: Routledge – pp. 350-362 (also available as IZA Discussion Paper No. 5905).
13. Maltseva I., and D. Nesterova (2012) Within-Firm Gender Segregation: Causes and Consequences / In *the Grip of Transition. Economic and Social Consequences of Restructuring in Russia and Ukraine* / ed. by T. Bruck and H. Lehmann. - Palgrave Macmillan. - pp. 128-155. (also available as ESCIRRU Working Paper No. 19 - Berlin, DIW, 2010).
14. Nickell S. (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives* 11 (3): 55-74
15. Oettinger G. S. (1996). Statistical Discrimination and the Early Career Evolution of the Black-White Wage Gap”, *Journal of Labor Economics* 14 (1): 52-78
16. Topel R. (1991). Specific Capital, Mobility and Wages: Wages Rise with Seniority”, *Journal of Political Economy* 99 (1): 145-176
17. Абанокова К. (2011). Влияние вредных условий труда на заработную плату: штраф или премия? Препринт ВШЭ WP15/2011/02.
18. Вишневская Н. (2006). Реформа законодательства о защите занятости и рынок труда // *Мировая экономика и международные отношения*, N10: 34–42.
19. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация (2007) / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ.
20. Капелюшников Р. (2001). Российский рынок труда: адаптация без реконструкции. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2001.
21. Капелюшников Р. (2009). Конец российской модели рынка труда? М.: Фонд «Либеральная миссия».
22. Кузьмич О., Рощин С. (2008). Лучше ли быть здоровым? Экономическая отдача от здоровья в России. *Экономический журнал ВШЭ*, Т.12, N1: 29-55.
23. Лукьянова А. (2010) Отдача от образования: что показывает метаанализ? Препринт ВШЭ WP3/2010/03.

24. Мальцева И. (2009). Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? Экономический журнал ВШЭ, Т.13, N2: 243-278.
25. Мальцева И., Рошин С. (2006). Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ.
26. Милгром П., Робертс Дж. (2004). Экономика, организация и менеджмент. – СПб.: Экономическая школа. – Т.2, Гл.11.
27. Мироненко О. (2009). Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений. Экономический журнал ВШЭ, Т. 13, N 4: 575-595.
28. Нестандартная занятость в российской экономике (2006) / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ.
29. Ощепков А. (2006). Гендерные различия в оплате труда в России. Препринт ВШЭ WP3/2006/08.
30. Российский работник: образование, профессия, квалификация (2011) / под ред. В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ.
31. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 01.02.2002 (с изменениями и дополнениями).

Соответствующие разделы основной литературы и дополнительная литература приведены по каждой теме в разделе 7.

#### **11.4 Справочники, словари, энциклопедии**

Статистическая информация:

- <http://www.gks.ru>
- <http://laborsta.ilo.org>
- <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/inde x. htm>
- <http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home>
- <http://www.oecd.org>
- <http://www.nber.org/data>
- <http://www.worldbank.org>
- <http://www.bls.gov/>

Статьи по экономике труда:

- <http://www.iza.org>
- <http://www.jstor.org>
- <http://www.nber.org/pubs.htm>
- <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx?filter=WP3>
- <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx?filter=WP15>
- <http://www.eerc.ru/library/default.htm>
- <http://www.wdi.umich.edu/Publications/WorkingPapers>

#### **11.5 Программные средства**

Не используются

#### **11.6 Дистанционная поддержка дисциплины**

Через систему LMS ([lms.hse.ru](http://lms.hse.ru)) и Му.NES (для Совместного бакалавриата НИУ ВШЭ - РЭШ)

## **12 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для проведения лекций и семинаров используется проектор.