**13.03.2025**

**Добрый день.**

**1. Напоминаю, что на 13.03.2025 группе было выдано задание «Рынки труда, земли капитала, информации» - фото (телефон). На следующий урок, по данной теме будет проведена с/работа.**

 **2. Д/З:**

**1. Прочитать конспект**

**2. Составить краткий конспект (письменно)**

**3. Выписать термины и выучить**

**Новая тема:**

 **Спрос на труд и его факторы**

**Рынок труда** - это составная часть структуры рыночной экономики, функционирующая в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, ценных бумаг и т.д.

В общем виде под рынком труда понимают особую подсистему рыночной экономики, в которой взаимодействуют с одной стороны - работодатели (собственники средств производства), с другой - наемные работники. В результате этих взаимоотношений формируются объем, структура и соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

**Составными компонентами рынка труда являются:**

1. Спрос на труд

2. Предложение труда

3. Цена рабочей силы

4. Стоимость рабочей силы

5. Конкуренция

**Спрос на труд** - отражает общий объем общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда.

**Предложение труда** - общее количество рабочей силы, характеризуемой численностью и составом (пол, возраст, образование, профессия, квалификация и т.д.).

**Ценой рабочей силы** является ее заработная плата.

**Стоимость рабочей силы** определяется общественными издержками на ее воспроизводство, т.е. объемом потребляемых материальных и нематериальных благ.

Основным механизмом функционирования рынка труда является **конкуренция** - как между нанимателями за привлечение высокопроизводительной рабочей силы, так и между работниками за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда, а также между работниками и нанимателями за условия трудового соглашения и оплату труда и т.д.

Таким образом, рынок труда представляет собой специфический вид товарного рынка, отличительной особенностью которого является то, что здесь осуществляется реализация особого рода товара - рабочей силы, или способности человека к труду.

Как экономическое понятие, рынок труда отражает взаимоотношения между владельцами этого товара (наемными работниками), одновременно являющимися и его продавцами, и покупателями (работодателями). Ввиду особой специфики и важности для общества этих взаимоотношений они оформляются юридически в трудовом законодательстве.

**Основными субъектами рынка труда являются:**

- собственники средств производства и органы, представляющие их интересы (ассоциации предпринимателей);

- наемные работники и организации, отражающие их интересы (профсоюзы, советы работодателей);

- государство (в лице различных его структур) как посредник между работодателями и наемными работниками.

Таким образом, среди основных субъектов рынка труда государству отведена важная роль - как регулятора отношений найма, посредника между работодателями и наемными работниками и главного организатора функционирования рыночных отношений в этой сфере.

Рынок труда в условиях рыночной экономики имеет ряд важных позитивных характеристик:

- играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающей современным потребностям;

- обеспечивает распределение и перераспределение рабочей силы между отраслями и территориями;

- активизирует мобильность рабочей силы;

- стимулирует рост производительности труда и др.

Позитивные функции рынка труда реализуются посредством действия его внутренних механизмов, связанных с его функционированием и внутренней структурой.

**Основными факторами, оказывающими влияние на динамику рынка труда**, являются:

- демографические, включающие в себя количество населения, удельный вес в нем экономически активного населения, его мобильность и др.;

- социальные, к числу которых относятся уровень жизни, социальная структура общества, степень развития отношений социального партнерства и т.д.;

- организационно-правовые, т.е. характеризующие роль государственных учреждений в организации труда и занятости населения, разработанности и качества правовой базы трудовой сферы и предпринимательства и др.

**Сегментация рынка труда** - это объективно обусловленный процесс его структурирования, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов развития общества возникает естественное разделение труда и формируются отдельные субрынки, или сегменты, отличающиеся различными характеристиками, исходя из особенности каждой категории работников.

При изучении сегментации рынка труда обычно используют три признака: профессионально-отраслевой, квалификационно-зарплатный и социально-демографический. Путем сочетания этих признаков могут быть выделены различные группы работников, различающиеся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности:

- дефицитные высококвалифицированные группы работников, занятые в развивающихся отраслях и сферах деятельности при достаточно высоком уровне гарантий занятости и росте доходов, превышающем уровень инфляции и общего экономического роста;

- избыточные высококвалифицированные группы работников сокращаемых или неразвивающихся сфер деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости к уровне доходов, соотносимом с темпами инфляции;

- дефицитные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в развивающихся сферах деятельности с относительной стабильностью занятости при уровне доходов, отстающем от темпов инфляции, нуждающиеся в социальной поддержке;

- избыточные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в сокращаемых или неразвивающихся сферах деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости и уровне доходов, значительно отстающем от темпов инфляции;

- работники, относящиеся к любой из названных категорий, но в то же время принадлежащие к социально уязвимым группам, отличающимся ограниченной возможностью использования трудового потенциала, что в большей или меньшей степени снижает гарантии их занятости и уровень доходов.

Сегментация позволяет конкретно оценивать состояние рынка труда по каждой категории работников с точки зрения занятости и безработицы, конкуренции между наемными работниками и между работодателями, т.е. установить частное условие равновесия внутри субрынка.

- При изучении рынка труда спрос на труд обычно рассматривается в разрезе четырех основных уровней:

- отдельного предприятия, организации;

- отраслей;

- регионов;

- экономики в целом.

В условиях действия этих структур происходит соответствующая сегментация рынка, отражающая в целом общественные потребности.

Сегментация данного рынка может быть конкретизирование и рынок труда разделен на пять следующих сегментов:

- рынок специалистов наиболее высокой квалификации;

- рынок квалифицированных кадров;

- рынок труда рабочих профессий;

- рынок труда малоквалифицированных работников и сферы услуг;

- остаточный рынок труда.

Такого рода многосегментная структура рынка характер на для большинства развитых стран мира. Здесь особо важно отметить, что, в отличие от других рынков рынок труда в развитых странах в большей мере регулируется государством. В большей степени это относится к странам с переходным типом экономики, где рынок находится в стадии формирования и где процессы становления рыночной системы хозяйствования связаны с резким увеличением числа высвобождаемых из различных отраслей экономики в связи с ее структурной перестройкой.

Кроме того, возрастание роли государственного регулирования социально-трудовой сферы может быть обусловлено сильным влиянием ряда неэкономических факторов, среди которых особое значение имеют демографические процессы.

**Модель рынка труда**. Как было сказано выше, рынок труда представляет собой динамическую систему. Чтобы разобраться в этой системе, необходимо иметь абстрактную модель рынка труда, воспроизводящую его основные характеристики:

1) Деятельность каждого человека и каждой фирмы направлена на максимальное удовлетворение собственных интересов. У покупателя трудовых услуг в качестве обобщенного главного интереса выступает прибыль. Интерес продавца трудовых услуг в таком же обобщенном виде имеет более сложную структуру.

2) Покупатели и продавцы трудовых услуг располагают определенной информацией в отношении имеющихся у них вариантов и способны выбрать для себя наиболее выгодный.

3) На рынке труда продаются и покупаются качественно однородные трудовые услуги. Работники как бы обладают рабочей силой одинакового качества, а рабочие не отличаются друг от друга.

4) Производительность труда является постоянной величиной и не зависит от продолжительности рабочего времени и других факторов.

5) Затраты на рабочую силу не имеют фиксированной, например, социальной, компоненты, а состоят исключительно из заработной платы, выплачиваемой в соответствии с количеством проработанных часов.

**Базовая модель предполагает рынок труда с совершенной конкуренцией**. Основным условием совершенной конкуренции является **большое число независимых друг от друга, конкурирующих между собой покупателей и продавцов. В процессе конкуренции цена трудовых затрат и услуг устанавливается на таком уровне, при котором спрос равен предложению.**

Цена, при котором спрос равен предложению, называется **равновесной**, а рынок, на котором цена колеблется вокруг равновесного уровня, - равновесным рынком.

**Спрос на труд.** Зависимость спроса на труд от заработной платы определяют **два фактора, которые получили название "эффект масштаба" и "эффект замещения". Механизм их действия следующий:**

1) **Эффект масштаба**. Если в силу каких-либо причин произошел рост заработной платы, то следствием этого будет рост издержек производства, рост цены продукции и падение спроса на нее. Последнее вызывает сокращение масштабов производства и, следовательно, сокращение спроса на труд. При снижении заработной платы описанный механизм действует в обратном направлении, что приводит к росту спроса на труд.

2) **Эффект замещения**. Рост заработной платы, означающий удорожание факторов труда, дает импульс для перехода к более капиталоинтенсивным технологиям, т.е. к замене относительно более дорогого фактора - труда - относительно более дешевым - капиталом. В результате происходит сокращение спроса на труд. Снижение заработной платы в силу тех же причин ведет, наоборот, к росту спроса на труд. Оба эффекта действуют в одном направлении и обуславливают обратную зависимость спроса на труд от заработной платы и количества труда.

**Предложение труда.** Рост заработной платы на определенном рынке труда привлекает на него как работников, занятых в других областях экономики, так и лиц, которые ранее не выходили на рынок труда.

**Рыночное равновесие.** Если предприниматели, согласные платить равновесную зарплату, находят на рынке труда необходимое количество работников, их платежеспособный спрос на рабочую силу удовлетворен полностью. Работники, готовые предложить рабочую силу по равновесной цене, полностью трудоустраиваются.

**Государственная политика на рынке труда.** Рынок труда в значительно большей мере, чем многие другие рынки, регулируется государством. Наиболее распространены следующие виды регулирования трудовых отношений:

- законодательное установление минимальных стандартов условий найма;

- продолжительность рабочего времени, заработной платы, прочих выплат и льгот;

- законодательное установление норм в области условий труда и безопасности;

- законодательное ограничение и контроль за допуском лиц к определенным видам занятий;

- регулирование поведения работодателей и работников на основе гражданских прав и законодательства о труде.