

### ПАЗАР НА ТРУДА

Пазарът на труда е един от пазарите на факторите на производството (наред с пазара на земята и пазар на капитала). Той е специфичен механизъм за рационално и ефективно разпределение и използване на работната сила, за регулиране на заетостта. Икономистите използват понятието „пазар на труда” като аналитично средство в търсенето на отговор на въпросите – как се разпределят доходите между индивидите и домакинствата? Кой определя размера на плащането за извършената работа?

Трудовият пазар има огромно значение за стабилността на фирмите, за икономическото и социалното развитие на страната, за равнището и качеството на живота.

В тази тема се изясняват въпросите:

1. Същност и особености на пазара на труда:
  - 1.1. Същност на пазара на труда;
  - 1.2. Особености на пазара на труда.
2. Видове пазари на труда.
3. Структура и основни потоци на трудовия пазар.
4. Институции на пазара на труда

### 1. СЪЩНОСТ И ОСОБЕНОСТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

#### 1.1. Същност на пазара на труд.

В икономическата литература се срещат различни определения на пазара на труда. Многообразието в дефинициите се дължат на различните позиции, от които се разглежда пазарът на труда:

- От пространствен аспект пазарът на труда е онова място, където се срещат купувачите и продавачите на труд и извършва покупко-продажбата на „труд“ (наемането на работната сила);
- От икономическа гледна точка, пазарът на труда е икономическото пространство, в което се намират и преговарят лицата търсещи и предлагащи работа;
- От институционална гледна точка пазарът на труд е система от правни норми, принципи, институции и организации, които определят и регулират отношенията между търсещите и предлагащите труд.

Като икономическа категория с пазара на труда се обозначава съвкупността от икономически отношения, които възникват и се осъществяват в процеса на взаимодействието между наемни работници и работодатели. На пазара на труда се срещат трудоспособните собственици на работна сила, които се нуждаят от работа срещу заплащане и собственици на ресурси, които търсят да наемат работна сила. Тук се сключва своеобразна “сделка” между купувачите и продавачите на труд, която се закрепява със сключването на трудов договор, в който договор се определят - условия на труд, възнаграждение, работно време, почивни дни и други подобни.

Пазарът на труда е особен начин за осъществяване на контакт между купувачите и продавачите на труд.

За формирането на трудовия пазар е необходимо наличието на :

- Физически лица, които имат желание и са склонни да заменят част от свободното

си време срещу платена заетост;

- Физически или юридически лица, които търсят да наемат работна сила със съответна професионална подготовка и квалификация за извършването на определена работа;
- Институционална структура, която да опосредства и регулира връзката и взаимодействието между търсещите и предлагашите труд;
- Определена инфраструктура, която да подпомогне работниците и работодателите да реализират своите цели и интереси.

Основната характеристика на пазара на труда е свързана с взаимодействието между търсенето и предлагането на труд.

Предлагането на труд е изразеното желание и възможност на собственика на труд да се наеме, при определено равнище на възнаграждение и за определено време. Съвкупното предлагане на труд е сумата от индивидуалното предлагане и се предопределя от броя на трудоспособното население, състоянието на икономиката, производителността на труда, мотивацията за труд.

Търсенето на труд е изразеното желание и възможности на работодателя да наеме определен брой работници притежаващи, в съответствие с изискванията на фирмата необходимото образование и професионална подготовка. Както при търсенето на която й да е друга стока, така и тук следва да се има предвид, че става въпрос за платежоспособното търсене, в случая на труд. Това означава работодателят да има готовност и е в състояние да изплати съответното възнаграждение на наетите работници. Съвкупното търсене на труд е сума от индивидуалното търсене на всички работодатели на съответния трудов пазар.

Взаимодействието на двете променливи - търсенето на труд и предлагането на труд определя равновесието на пазара на труда. От конкурентния механизъм на това взаимодействие зависи стабилността на трудовия пазар.

Детерминираща роля за координиране на плановете на търсещите и предлагашите труд, играе цената на труда.

Икономическият процес протичащ на пазара на труда засяга съдържателно отношенията между предлагашите и търсещите труд. Този процес започва, от една страна, с търсенето на работно място от трудоспособния, и от друга страна, със съответната активност на работодателя – предприятието /фирмата. След като се установи контакт между двата субекта и се договорят условия на наемането, приемливи и за двете страни се сключва трудовият договор. Услугата, която работникът прави на работодателя или самият труд се осъществява именно след като договорът е сключен.

### 1.2. Особености на пазара на труда

Пазарът на труда е специфичен пазар и въпреки относителната си самостоятелност в много отношения е сходен, както с факторните, така и с продуктивния пазар. Връзката на пазара на труда и взаимодействието му с продуктивния пазар (пазара на стоки и услуги) илюстрира фигура 2.1.

Домакинствата предизвикват търсенето на стоки (DG) на продуктивния пазар и предлагане на труд (SG) на пазара на труда. Бизнесът предизвиква предлагането на стоки (SG) и търсене на труд (DL). Взаимодействието на търсенето и предлагането на пазара на продуктите пазари детерминира равнището на цените и продукцията ( $P_1, Q_1$ ); взаимодействието на търсенето и предлагането на пазара на труда детерминира равнището на заплащане и заетостта ( $W_1, L_1$ ).

В много отношения обаче пазарът на труда е един специфично функциониращ пазар, който се отличава от останалите пазари. Основната причина е в характера и особеностите на стоката, която се търси и предлага на трудовия пазар – „стоката“ труд. На трудовия пазар работодателят се договаря с работника за услугата, която той желае да му извърши. Срещу извършената услуга работникът получава определена парична сума, за която в процеса на договарянето се споразумява. Оттук следва, че „стоката“ която работникът предлага на пазара на труда е свързана с неговите способности и умения за труд, благодарение на които при определени условия, време и възнаграждение е възможно извършването на една или друга услуга на работодателя/фирмата. Така че, това което се купува и продава е трудовата услуга, а не човешкия капитал [1]. Способностите на хората, човешкия капитал са неотделими от работника, т.е. от техния собственик. Именно в това се състои спецификата на „стоката“, която се „продава“ на трудовия пазар. Предмет на сделката, сключвана на пазара е не работникът (човешкият капитал), тъй като това би означавало неговото превръщане в стока (така, както е било в периода на робството), а способностите му за труд, които работодателят използва за постигане на целите си – приходи, печалба. Като

предоставя своите знания, умения, творчество индивидът в същото време извършва услуга на работодателя срещу определена цена. В този смисъл се говори, че това което се предлага на пазара са трудови услуги [2]. В същия смисъл се употребява по-натък и понятието труд, т.е. в смисъл на трудова услуга.

Търсенето на труд също има свои особености, които го отличават от търсенето на другите стоки. Специфичното тук е, че работодателят търси “стока” не за еднократна употреба, а като производствен фактор с дълготрайна употреба. Затова от значение за него е, както оценката за състоянието на работната сила в момента, така и оценката за бъдещите й възможности за развитие. За работодателя е много важно влиянието, което работникът може да окаже върху ефективността на производството и крайните резултати от него – приходите и печалбата на организацията. Той се интересува от адаптивността на новия работник, от способността му да се приобщи към колектива, както и от евентуалния му принос за развитието и обогатяването на фирмената култура, за повишаване имиджа на фирмата и т.н.

Продължителността на трудовите отношения са друга особеност, отличаваща пазара на труда от останалите пазари. Доколкото работникът се наема за продължително време, се налага работодателят да инвестира в неговото професионално обучение. За да не понесе загуби от възвръщаемостта на инвестираните средства, работодателят се стреми да го задържи колкото се може по-дълго време. Работникът също е заинтересован от продължителността на трудовите отношения, тъй като свиква със задълженията си, с трудовия колектив, сигурността и преференциите от страна на фирмата. Това предполага и по-голяма възможност за възвръщаемост на вложените средства за повишената производителност на по-висококвалифицирания труд, за който самият той е допринесъл [3].

Различия между пазара на труда и другите пазари има и по отношение адекватността на предварителната информация. За работника те се изразяват в несъответствието между предварително договорените и реалните условия на труд и заплащане. За работодателя се състои в несъответствието между предварителната оценка за качествата на работника и действителните такива. Това е една от причините за прилагането на изпитателен срок, през който се преценява, доколко договорената предварително от работодателя и реалната цена на труда си съответстват, и ако е необходимо се правят известни корекции.

Друга особеност на пазара на труда е наличието на организации на работниците и работодателите. При договарянето между работника и работодателя, споразумението

до което стигат в голяма степен зависи от съотношението на силите на синдикатите и съюза на работодателите. За разлика от другите пазари, за пазара на труда е характерно специфично законодателство. Много от клаузите в колективния трудов договор са регламентирани и предварително утвърдени от трудовото законодателство - условия на труд и продължителност на работното време, минимална работна заплата, почивни дни, отпуски и други.

Пазарът на труда изпитва силната намеса на държавата чрез прилаганите мерки и програми в рамките на активните и пасивните политики. Държавата се намесва и когато на трудовия пазар възникват остри социални проблеми - ниски социални осигуровки, дискриминация на труда, бедност, нездравословни условия на труд и други. Най-често социалните конфликти и напрежението в страната са свързани с проблемите на пазара на труда.

С изложеното по-горе особеностите на пазара на труда не се изчерпват и все пак дават известна представа за неговата многостранност и сложност. Ако искаме да обобщим, следва да подчертаем, че всички тези особености са взаимно свързани с характера и особеностите на специфичната стока "труд", т.е. с обекта на "покупко-продажбата" на пазара на труда.

## 2. ВИДОВЕ ПАЗАРИ НА ТРУДА

Пазарът на труда е сложна система от относително обособени и взаимно свързани помежду си пазари. В зависимост от избраните критерии съвременните пазари на труда могат да се обособят в един или друг вид.

А. В зависимост от източниците на труда за организацията, която наема работната сила се разграничават външен и вътрешен пазар на труда.

Вътрешен пазар на труда е пазарът на работна сила в рамките на организацията.

Характеризира политиката по отношение на търсенето и наемането на работници в

самата фирма. За свободните работни места във фирма с вътрешен пазар се използват част от заетите, след като преминават през предварителна подготовка. Работните места, които се заемат от лица извън фирмата съответстват на най-ниското и престижно равнище на професионалната стълбица, както и в случай, че няма фирмени работници за тяхното заемане. Като изключение са също онези работни места, които изискват изключително висока квалификация и продължително обучение. Наемане на работна сила от външния пазар възниква и когато във фирмата се създава ново работно място, а промяна във фирмената заетост е невъзможна.

Причини за възникване на вътрешния пазар могат да бъдат:

- необходимостта от допълнителна работна сила, свързана с въвеждането на нова техника или технологии, на нови производства и продукти;
- стремежът на фирмата да възстанови инвестираните средства в професионалното обучение и квалификация на заетите в организацията, както и на средствата вложени за подобряване условията на труд, за социално осигуряване и др.;
- възможностите за по-бързо адаптиране на работника към изискванията на политиката и културата на организацията;
- необходимостта от задържане на кадрите в организацията, намаляване на текучеството и др.

Вътрешното набиране на персонала допринася за: повишаване лоялността към организацията; мотивиране за по-квалифицирана и по-отговорна работа; засилване интереса на външни лица, доколкото са привлечени от възможността за проспериране в организацията; по-пълноценно използване на персонала в организацията и др. [\[4\]](#)

Външен пазар на труда е пазарът в рамките на страната.

Характеризира заетостта и работните места на национално равнище. Като своеобразен механизъм на разпределение и преразпределение на работната сила се намира в непрекъсната динамика и движение. Особено внимание към него, необходимостта от задълбоченият му анализ се дължи на обстоятелството, че процесите, които протичат на външния пазар предопределят равнището на заетост и безработица, определят цената на различните видове труд.

Б. Пространствен или географски аспект.

Трудовият пазар е ограничен в пространството и времето. Търсенето и предлагането на труд винаги се простира в определено време и граници. Географските граници на трудовия пазар са очертани от териториалното разстояние на което търсещите и предлагачите труд желаят да се разпростират [5]. В рамките на своите възможности, подготовка и лични предпочитания и интереси предлагачите труд се установяват в района на местоживеенето си, ако естествено има свободни работни места. При липсата на такива, те сменят мястото на работа или на професията си.

Като правило, хората не са склонни да сменят мястото и работата си, особено при по-големи възможности за подходяща или съответстваща на професионалната им специализация такава в региона. Колкото по-висока е квалификацията и по-големи инвестициите в дадена професия, толкова по-голяма е пространствената мобилност на работника.

От гледна точка на пространствения или географския критерий говорим за национален и световен пазар на труда. В рамките на тях могат да се разграничат редица други пазарни общности.

а) Националният пазар на труда бива:

- местен пазар на труда /селски, градски/;
- регионален /областен или по различни райони/;
- пазар на национално равнище.



b) Световен пазар, който може да бъде:

- регионален /латиноамерикански, източноевропейски, скандинавски и др./;
- континентален /европейски, азиатски и др./.

Всеки един от посочените видове пазари на труда притежава специфични качества, с които се отличава от останалите. Между тях има и много общи черти, присъщи на същностната характеристика, т.е. на абстрактния модел на пазара на труда. Взаимодействието между тях се предопределя от мобилността на работната сила. От своя страна, мобилността на работната сила е свързана главно и преди всичко с цената на труда, с нормативните или други законосъобразни или ограничителни права, с личната заинтересованост и мотивация за териториалната подвижност на хората /емиграция, имиграция/; със степента на информираност за свободните работни места. Движението на работната сила между пространствените граници на обособените трудови пазари най-често се обуславя от равнището на заплащане, условията на труд и допълнителното заплащане. Това най-често прави привлекателен западноевропейския пазар за хората от слабо развитите страни. Високата безработица допълнително засилва интереса към високоразвитите икономики.

*Пространствено най-ограничен е местния пазар. „Покупко-продажбата” на работна сила при него е силно ограничена в рамките на разстоянието, което хората приемат да пътуват, без да променят мястото, където те живеят. Различията в заетостта и възнагражденията тук са най-малки. Местният трудов пазар еднакво добре се проучва, както от тези които предлагат труд и не желаят да го напускат, така и от онези, които търсят труд и предпочитат да си набавят работна сила от него.*

*За разлика от местния, регионалният трудов пазар обхваща по-голяма територия, като различията в заетостта и заплащанията при него също са по-големи и се дължат на различни фактори. Тези различия се запазват по-продължително и причината за това се дължи преди всичко на по-ниската мобилност на човешките ресурси в границите на региона. Въпреки това те са по-ниски в региона, отколкото между самите региони, което е причина за наличието на дълбоки и трайни различия в състоянието на трудовия пазар в отделните региони на националната ни икономика.*

*Когато мобилността на ресурсите - работната сила е в рамките на територията на цялата страна, тогава границите на трудовия пазар се разширяват и говорим за национален трудов пазар.*

*Ако степента на агрегиране надхвърли националните граници и обхване мобилността на ресурсите – работната сила извън националните граници, тогава става въпрос за международен трудов пазар. В зависимост от географските си граници този пазар може да бъде регионален( класически пример за такъв е пазарът на Европейския съюз),<sup>□</sup> и континентален( европейски, азиатски).*

В. Професионален критерий - от гледна точка на специализацията и диференциацията на работната сила биха могли да се обособят три групи пазари на труда:

а/ професионални пазари на труда /пазари на квалифициран труд/ на които се предлага и наема работна сила с определена професия: пазар на лекари, на учители, на програмисти и редица други. Специфичната професионална подготовка и квалификация, която осигурява мобилността на работниците в отрасли, фирми, региони се придобива във ВУЗ. Високата мобилност се обуславя не само от съответната класификация, но и от равнището на възнаграждение, условията на труд и възможност за професионална реализация и издигане.

б/ пазари на неквалифициран труд – включват трудови пазари, на които предлагашите труд работници са без квалификация или с много ниска такава и ниско образование, по-голямата част от които са безработни. Работодателите на тези пазари не предявяват особени изисквания към професионалната подготовка на предлагашите труд. Всъщност работниците се наемат за изпълнението на разнообразни, но елементарни по функции и операции дейности, за които не е необходима предварителна подготовка, т.е. за дейности, които биха могли да се изпълняват от всеки. Затова икономистите наричат такива пазари още “пазари за всички”. Детерминиращ мотив при търсене на работа при тях е размерът на работната заплата. Високата мобилност на пазарите на неквалифициран труд се дължи главно на стремежа към по-високо възнаграждение, поради което предлагашите труд са склонни да сменят по-често местоработата си.

в) отраслови (браншови) пазари на труда - са такъв тип пазари на труд, на които се и търси и предлага работна сила със специфична професионална подготовка, адекватна на изискванията на определен отрасъл или бранш. Квалификацията, която притежават

работниците е предназначена за обслужването на конкретни отрасли и производства и може да бъде използвана само в тях. Такива пазари обхващат крупните сфери, отрасли и браншове на икономиката като публична администрация, обществено хранене, армия, металургия, химическа промишленост и т.н. Източник на работна сила за тези пазари са лицата, придобили необходимата подготовка чрез образованието, което получават в специализираните ВУЗ и други институции, както и съответната квалификация в самите организации.

Детерминиращ фактор при наемането и разпределението на кадри на производствените пазари е не размера на възнаграждението. На тези пазари предлагашите труд са мотивирани от естеството на работата, която извършват, тъй като тя отговаря на тяхната подготовка и сигурността на работното място. Изискванията към търсещите работа лица се определят от спецификата на работните места и вътрешните правила на отрасъла, производството. Ето защо извън отрасъла, бранша, предприятието тази работна сила е слабо мобилна.

Изложението за професионалните пазари по-горе позволява да обобщим най-важното за тях:

От гледна точка на професионалната подготовка и квалификация на човешките ресурси разграничаваме три типа трудови пазари: пазар на квалифициран труд, пазар на неквалифициран труд и производствен пазар, където действат специфични механизми на разпределение на работната сила;

- На квалифицирания пазар на труда разпределението се осъществява на основата на съответствието между изискванията на работното място и професионалната характеристика на предлагашите труд и на механизма на заплащането на труда;
- Детерминиращ фактор на разпределението на производствените пазари са специфичните правила и изисквания към наемните работници от страна на отрасловите организации;
- Разпределението на работната сила на неквалифицираните пазари на труда се мотивира главно от механизма на заплащането;
- Различните движещи механизми на разпределението, които действат на трите типа пазари на труда се "смазват от енергията" на взаимодействащите интереси на наемни работници и работодатели.

В заключение следва да подчертаем - пазарът на труда се състои от множество

специализирани пазари на труда. Той има свои размери и граници, определящи “правилата на играта”, на които се подчинява поведението на търсещите и предлагащите труд. Доколкото мобилността на работната сила има различни измерения, границите на трудовия пазар са условни.

### 3. СТРУКТУРА И ОСНОВНИ ПОТОЦИ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР

Представа за пазара на труда дават и неговите елементи, които в своята съвкупност формират структурата му като система. Структурните елементи на трудовия пазар включват: населението на страната; заетите лица; безработните; лицата извън работната сила; работните места; работодателите; цената на работната сила; институционалната структура; инфраструктурата (фигура 2.2.).

Населението на страната – не е компонент на трудовия пазар, но е основен източник на работна сила. Характеризира се с основните демографски процеси – раждаемост и смъртност, които определят естествения прираст на населението и миграцията (разликата между емигранти и имигранти).

Заети лица по Методологията на Националния статистически институт обхващат лицата навършили 15 и повече години, които:

- извършват работа за производство на стоки и услуги поне 1 час за което получават заплата в пари или в натура;
- имат работа, но временно отсъстват по болест, майчинство, обучение, неблагоприятни климатични условия, отпуск и др;
- работят в собствено предприятие, фирма или стопанство или извършват самостоятелно друга работа срещу доход;
- лицата, работещи без заплащане във фирми, предприятия или стопанства на родственици на техните домакинства.

Според социалния статус в заетостта, заетите лица се групират в следните групи:

- работодатели и самостоятелно заети, които използват наеман труд;
- наети лица за извършване на определена работа срещу която получават

възнаграждение в пари или натура;  
- неплатени семейни работници.

Безработните - лицата навършили 15 или повече години, които не работят срещу заплащане, търсят работа и са готови да започнат в кратък срок;

Лица извън пазара на труда - включват лицата които не влизат в работната сила;

Работните места обхващат всички заети и свободни работни места в икономиката.

Работодателят е основен субект на трудовия пазар. Той е физическо или юридическо лице, което самостоятелно наема работници.

Цената на работната сила включва средствата, срещу които работодателят е готов да наема работници.

Институционалната структура на трудовия пазар включва законовата уредба, актовете на правителството и на упълномощените от него органи; междуправителствени договорености и други регулиращи поведението на работодатели и работници;

Инфраструктурата на трудовия пазар включва организациите на работодатели и работници на национално, регионално или местно равнище, осигуряващи взаимодействието между предлагашите и търсещите труд.

Динамиката на трудовия пазар, интензивността на неговото движение може да се проследи чрез основните потоци на работната сила в него (фигура 2.3).

Първият входящ поток е от лицата извън работната сила, към незаетите лица

(безработните), които търсят работа – домакини, пенсионери, студенти, учащи, инвалиди и други.

Вторият поток – (изходящ поток) е от заетите лица към незаетите – безработните, които търсят работа - съкратени, напуснали по собствено желание, пенсионери по възраст или болест, но запазили трудоспособност.

Третият поток е от незаетите лица - безработните, които търсят платена заетост към свободните работни места.

Четвъртият поток е от заетите лица към свободните работни места. Той е от работещи, които търсят по-добра работа и заплащане.

Петият поток е от заетите лица към извън работната сила (останалите без работа по собствено желание, освободените по целесъобразност; съкратените).

Шестият поток е от незаетите лица - безработните към извън работната сила [\[6\]](#) .

В потоците следва да се вземат предвид и лицата, които осъществяват самостоятелна стопанска дейност, както и неплатените семейни работници.

#### 4. ИНСТИТУЦИИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Институционалната структура на пазара на труда включва държавните институции; неправителствените организации на работниците (представени от профсъюзите) и организациите на работодателите (като Българската търговско-промишлена палата, Българската Търговска Камара); законодателството (правовата рамка на трудовия пазар) колективното трудово договаряне и други неправителствени организации. На тези, така наречени трудови борси се осъществява връзката между търсещите и предлагащите труд. Те допринасят за нормалното функциониране на пазара на труда и

за осъществяване на националната и регионалната политика по заетостта. Трудовата борса е посредническо звено, което улеснява трудовите сделки между работници и работодатели. Тя:

- Осигурява връзката между работодатели и работници;
- Ускорява процеса на реализацията на сделките на трудовия пазар чрез по-добрата информираност, насочване и консултации на участниците в него;
- Оказва информационни услуги на работодатели и работници при търсене и предлагане на работа;
- Събира и анализиране на информация за конюктурата на трудовия пазар - състояние, тенденции;
- Анализира информацията за проблемите, свързани с отношенията на търсенето и предлагането на работна сила, с разширяване на заетостта с включването на социално уязвимите слоеве;
- Създава предпоставки за оптимизиране на заетостта;
- Разработва и реализира специални програми за преподготовка и повишаване на квалификацията на работниците;
- Съдейства на предприятия и организации за създаване на нови работни места и др.

Трудовата борса има и определени социални функции, изразяващи се в реализацията на националната политика по отношение на заетостта и безработицата. На нея се преплитат трите основни типа икономически интереси - тези на държавата, на работодателите и наемните работници, т.е. тя функционира на принципа на трипартизма. Притежава всички онези характеристики, които са типични и за останалите борси (стокова, фондова, валутна), но в същото време има и редица особености, отличаващи от тях. Основните ѝ различия произтичат преди всичко от спецификата на "стоката", която се договаря – трудавата услуга.

Ролята на трудова борса у нас играе Националната система по заетостта с нейните бюра по труда.

*Началото на трудовата борса в странат се поставя с Постановление 57 на МС, от декември 1989 година. През 1990 г. към общинските съвети са създадени 119 бюра по труда.*

*Държавната система по заетостта включва:*

*а/ на национално равнище*

- *Национален съвет за насърчаване на заетостта, създаден през 2002 година като постоянно действащ орган за сътрудничество и консултации при разработване то на политиката по заетостта*

- *Национален консултативен съвет по професионална квалификация;*

- *Агенция по заетостта (1991), която до 2002 година управляваше фонд "Професионална квалификация и безработица", заедно със социалните си партньори. Със закона за насърчаване на заетостта (2002 ) нейният статут е на изпълнителна агенция. Тя е второстепенен разпоредител със средствата на държавния бюджет към МТСП.*

*б/ регионални институции*

- *Областният управител и кметовете;*

- *Постоянни и временни комисии по заетостта;*

- *Дирекциите "Регионални служби по заетостта";*

- *Дирекции "Бюро по труда".*

Бюрата по труда в системата на трудовата борса заемат ключово място. Те са основното структурно звено, изпълняващо редица функции и отговорности. По-важните функции на бюрата на труда се отнасят до услугите, които оказват на търсещите



работа:

- Регистриране на безработните, които не са заети, но активно търсят работа;
- Информация за свободните работни места, предоставени им от работодателите;
- Информация на заетите, които търсят работа, съответстваща на професионалната и квалификационната им подготовка;
- Организиране обучението по квалификацията и преквалификацията на безработни и други желаещи смяна на труда;
- Информирание на безработни и други търсещи свободни работни места, ориентирането им към нова професия, ново работно място и други.
- Осъществяване на социалната политика по заетостта за защита на безработните чрез прилагане на мерки и програми.

Към по-важните услуги, оказвани на работодателите от бюрата по труда се отнасят:

- Предоставяне на информация за лицата, които активно търсят работа;
- Информация за текущите програми и мерки в рамките на активните политики на пазара на труда;
- Привличане на работодатели за участие в програми и мерки и други;
- Информация относно преференциите и бонусите при наемане на безработни; при създаване на нови работни места и за участие в квалификационно обучение.

Частните бюра по труда са друга институция на трудовия пазар, която посредничи при сключването на сделката, при информирането и наемането на работника от работодателя и сключването на трудовия договор. Те изпълняват функции, аналогични на бюрата по труда към държавната система по заетостта: предоставят информация за свободните работни места, за условията на труд и заплащането, за изискванията към професионално-квалификационната подготовка на търсещите труд и други. За предоставените услуги от “частните бюра по труда” се заплаща.

Посредническата дейност при наемането на работа е важно условие за адаптиране към пазарните условия на труд. Гъвкавото използване на широките възможности на институционалните звена и организации за информирание, насочване и консултации на търсещите и предлагашите труд ускорява реализацията на сделките на трудовия пазар.

ТЕРМИНИ И ПОНЯТИЯ

Пазар на труда

Търсене на труд

Външен пазар на труда

Вътрешен пазар на труда

Професионални пазари

Неквалифициран пазар на труда

Отраслови (браншови) пазари на труд

Национален пазар на труда

Институции на пазара на труда

Структура на пазара на труда

Трудова борса

Бюро по труда

### ВЪПРОСИ ЗА САМОПОДГОТОВКА

1. Какви дефиниции на пазара на труда са ви известни?
2. Кое определение разкрива по-точно същността на пазара на труда - това, което се отнася до “мястото, където се извършва покупко-продажбата на работна сила” или “пазарът като съвкупност от икономически отношения между работодатели и наемни работници”? Анализирайте и обяснете!
3. Посочете особеностите на пазара на труда и източника на причините за тях. Съпоставете трудовият пазар със стоковия и паричния - кое е общото и различното между тях?
4. С какво се характеризира трудовия пазар у нас и кои са по-важните проблеми, с които се сблъсква?
5. Какви функции изпълнява пазара на труда?
6. Как ще обясните и коментирате институционалната намеса на пазара на труда?
7. Опишете функциите на бюрата по труда?
8. Опитайте се да характеризирате двете основни направления в икономиката на труда – неокласическото и институционалното. Посочите различията между тях.

1. Устапеткова, Ж., Икономика на труда, Астарта, В.Т., 2007.