

Цена на труда

1. Същност елементи и функции на цената

Цената на труда се разглежда в тесен смисъл – свежда се до работна заплата срещу която работодателя придобива способността да получава наетата от него работна сила. В исторически план (18-19в.) се е свеждала до размера на работната заплата. В широкия смисъл на думата цената на труда е по-богата на съдържание и в съвременни условия далеч не се изчерпва с работна заплата. В широкия смисъл цената на труда е сумата за която работодателя придобива правото да използва наетите работници според техните квалификации. При изразходване на работна сила работодателя прави разходи освен работната заплата – за здравословни и безопасни условия на труд.

2. Основни елементи на цената на труда са:

- работната заплата
- допълнителните разходи
- осигурителните вноски които работодателя прави за наетите работници
- средства за текущо здравно обслужване
- средства за повишаване квалификацията и преквалификацията
- средства за осигуряване на здравословно и безопасно използване на труд.

2.1. Работната заплата – основен елемент определящ се като възнаграждение или изработка установени посредством споразумение или национален закон, при което работодателя изплаща на работниците и служителите за труда, който се положили или за услугите, които са указали или трябва да бъдат указани - изплаща се в пари. Има заплащане според продължителност на работния ден или според изработка. В световната практика се среща натурално трудово възнаграждение – да има разумна стойност. Натуралното възнаграждение не трябва да бъде спиртни напитки или увреждащи вещества. То трябва да е от полза за семейството на работника. Паричната заплата се изплаща във валутата, която се намира в страната. Работодателя няма право да ограничава своя работник как да похарчи парите си. При фалит, заетите се ползват със статут – привилегировани служители. Работната заплата може да бъде номинална – паричен размер на заплатата и реална – онова, което работника и служителя могат да защитят с получената номинална заплата. Равнището на реалната заплата се определя от равнището на номиналната заплата, от потребителските цени и потребителската кошница. Той определя продуктите, които определят средното потребление на средностатистическия гражданин.

$$I_{pz} = I_{nrz} / I_{пц} \quad I_{nrz} = H_{pz0} / H_{pzb} \quad I_{pz} = I_{nrz} / I_{пц} \cdot I_{zlo} \cdot I_t$$

2.2. Допълнителни изгоди (социално битово обслужване) са плащания извън работната заплата, които се предоставят на работника и служителите по инициатива на работодателя или по споразумение за сключване на трудов договор. Отнасят се до платен годишен отпуск, семейни надбавки, безплатна храна или по-ниски цени при хранене, купони за получаване на продукти в определена верига магазини, безплатно облекло, козметични услуги и др. Допълнителните изгоди възникват в началото на 20 век. и те са резултат от невъзможността заплатата да е гъвкава. Ако работната заплата нараства по бързо от производителността, то конкурентноспособността на предприятието намалява. Цената на труда се определя при средни, а не екстремални условия.

2.3. Осигурителни вноски – задължителни вноски, които работодателя прави за наетите работници и служители по трудово или служебно правоотношение. Това са социални осигуровки, здравни осигуровки и осигуровки за риска – безработица. Относителният дял на този елемент ще нарастне, ако реалната работна заплата се намали.

2.4. Средство за текущо здравно обслужване и профилактика – прави се за запазване

здравето на работната сила – работодателят трябва да се грижи за здравето и работоспособността на работниците. Работодателите използват този фактор като средство за мотивиране на работниците.

2.5. Средства за повишаване на квалификацията и преквалификацията на работниците. Според кодекс на труда работодателят има пълното право за вземане на решения за повишаване и преквалификация на труда. Трябва да се повиши, иначе ще има внос на чужди работници.

2.6. Средства за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд - СБУТ – определя минималните условия за безопасност на труд и необходимата сигурност, която трябва да са представени работниците. Това поставя много деликатни проблеми.

1. Основни функции на цената на труда:

3.1. Възпроизводителна – свързана е с определянето на жизнения цикъл (стандарт) – доставяне на храна, облекло и жилище, както и непрекъснато повишване на жизнения стандарт. В свободната социална харта се установява такова равнище, че да осигурява прилично жизнено равнище. Всеки работник има право на трудово възнаграждение. Свързана е със заплатата.

3.2. Стабилизираща - свързана с масата на доходите в общата. Когато икономическото равновесие се наруши, за да се намали инфлацията и за да се намали безработицата. Наред с всички останали мерки правителството прибегва до контрол върху цената на труда.

3.3. Мотивираща – произтича от нейната връзка със съществуването на хора, които разчитат на нея. Когато цената на труда е обичайна - отлив на пазара и се създава т.нар. безработица. Когато се повиши цената на труда – задържане на трудовия пазар, конкуренция и т.н. Най-доброто качество на работната заплата е нейното количество. Не е абсолютно, но засяга всички слоеве.

И трите функции трябва да се изпълняват взаимно свързано и ако липсва една от тях

другите две не може да се изпълняват.

II. Фактори определящи цената на труда – силите от които зависи цената на труда съвсем не са невидими. Основните фактори не са малко и незначителни. Те са:

- Съотношение между търсене и предлагане на работна сила
- Съотношение на труд и издръжката на живот
- Закон и подзаконови нормативно актове
- Естеството на труда
- Количеството на труда
- Производителността на труда
- Относителна договорна сила на работодателя и синдикатите
- Възможност на работодателя да плаща

1. Съотношението търсене предлагане на работна сила.

Адам Смит (средата на 18 век) формулира постулата – цената на труда ще бъде по висока ако търсенето е по голямо от предлагането и по ниска ако предлагането е по

голямо от търсенето. Поради това търсещите платена заетост ще търсят конкурентно способни отрасли. Трудовият пазар не разполата със средства за саморегулиране. Основна причина е липсата на свободна конкуренция. Движение в страната е поради цената на труда, недостиг на жилища. Ограничената мобилност на човешките ресурси ограничава търсенето и предлагането. При повишаване на труда се деформира в резултат на дейности на работодателя и работниците. Работодателят за да запази работниците увеличава цената на труда, другите работодатели също повишават цената на труда за да не ги загубят, от действието на синдикатите те оказват натиск за повишаване цената на труда. Регулирането на трудовия пазар става по става под намесата на държавата за да се постигне пълна заетост.

Извод: цената на труда непрекъснато расте когато предлагането е по голямо от търсенето работодателите могат да си позволят да бъдат великодушни за нарастването на цената на труда.

1. Съотношението на труд и издръжката на живот – има значение при отделните епохи. Рикардо формолира „железен закон“ за работната заплата, като възприема възгледа на Смит като казва че заплатите на неквалифицирания персонал винаги ще бъдат на нивото средства за съществуване или над него. Железният закон не се успорва за икономическите и социалните реалности на своето време. А при нашето време са гъсто населените места Африка Азия при ниско производство, ако нарастне производството по бавно от нарастването на трудоспособното население. Тенденцията работната заплата да се задържи на ниво средства за съществуване не важи за капиталистическите страни

1. Действията които правят невъзможно извеждането на цената на труда от съотношението търсене предлагане.

2. Нарастването на производството на стоки и услуги по бързо нараства отколкото нараства трудоспособното население. Това позволява работната заплата да е над средствата за съществуване. Средствата необходими за издръжка на живота се определят от природоклиматичните условия. Цената на труда може да реагира по различни начини на промените в издръжката на живота

- 10 % нараства издръжката – 10 % нараства цената на труда. Това е швейцарското „златно правило“. – Реалната размяна на доходите на работниците няма да се измени

- Нарастването на цената на труда без промени в издръжката на живота следва да нарастне реалния доход.

- Цената на труда нараства с по голям темп от нарастналата издръжка на живота – реалната цена на труда.

- Цената на труда е постоянна – издръжката на живот нараства а реалните доходи

намаляват

- Цената на труда нараства с по бавен темп от нарастването на издръжката на живота следователно реалните доходи намаляват. Цената на труда спрямо издръжката на живот зависи и от това как си взаимодействат другите фактори

1. Законови и подзаконови нормативни актове.

Държавни стандарти за определяне равнището на работните заплати са тези които определят рамката която може да се развива цената на труда. Намесата на държавата за определяне цената на труда зависи от икономическото развитие и социалната обстановка и др. под влияние на държавната политика. Всяка държава се намесва в определяне на цената на труда. България оказва съществено влияние върху цената на труда следователно цената на труда се отклонява от търсенето и предлагането; участва чрез следните механизми:

- Определя минимална работна заплата и мрежата от минимални работни заплати по длъжности на заетите от публичния сектори и здравеопазването
- Регулиране нарастването на средната работна заплата чрез преобладаващо обществено участие
- Чрез определяне на средната заплата за ограничаване на финансирането от държавния бюджет
- Определяне допълнителните трудови възнаграждения
- Определяне на задължителните осигурителни вноски които работодателите трябва да правят
- Намиране на средства които могат и трябва да използват работодателите

- Чрез определяне на задължителните изисквания в областта на условията на труд

Тази намеса прилича на намесата на много развити страни

1. Естеството на труд (работата – комплексен фактор) състоящ се от 4 подфактора:

1. Изискванията които предявява длъжността към образователни и квалификационното равнище на служителя – нарастването на високото образование изисква повече разходни средства следователно нараства цената на труда; По квалифицираната работна сила създава повече продукти и услуги нараства цената на труда; по квалифицираните служители притежават способността притежават способността да се приспособяват по бързо към промените в технологиите
2. Отговори на изпълнението на работа – по отговорен труд е високото напрежение интензивност бързо износване следователно трябва да се получи по висока оценка в размера на трудовото възнаграждение
3. Тежестта на труд – свързано е с разхода на нервно психическа и физическа енергия следователно цената на труда трябва да бъде такава че служителя който изпълнява по тежка работа трябва да получава по голямо трудово възнаграждение. Съвременния човек не иска да изразходва толкова енергия за повече работна заплата. Хората предпочитат средната тежест.
4. Условията на производствената среда – трябва да бъдат нормални за да се осигуряват здравословен и безопасен труд. За тези които не си осигуряват нямат право на съществуване; Оказват влияние върху работниците и служителите съответно и върху тежестта на труда; цената на труда е същата като при тежестта на труда; противоречиви фактори които оказват влияние върху цената на труда

1. Количество на труда – при дадено негово количество е изразходвано физическа и нервно психическа енергия следователно би трябвало да получи по висока цена. Мотивацията е за по интензивна работа. Фактор определящ цената на труда е продължителността на работното време – счита се че при дадени организационни и трудови стандарти колкото по продължително е работното време толкова е по високо количеството на положения труд (зависи от интензивността на труда). Интензивността е фактор имащ значение за определянето на цената на труда.

2. Производителността на труда, основание:

- Конкуrentната способност на организацията – цената на труда трябва да е съобразена с производството. Работодателя трябва да плаща такава цена на труд че да

запази конкурентноспособността си; нарастване на цената на труда само когато нарастне производителността на труд (стандартно условие)

- Мотивация

1. Относителната договорна сила на работодателите и синдикатите. Когато синдикатите са по силни работната заплата нараства с висок темп и обратното при ниското равнище на безработица. Безработицата не е дълготрайна. Осигуровките за ниска безработица са приемливи

2. Възможностите на работодателя да плаща. Факторите трябва да се разглеждат във взаимна връзка. Надценяването и подценяването на един фактори може да деформира цената на труда относителността с която отделните фактори определят цената на труда