

1. Същност- може да се определи като икономическо пространство в което мога да се търсят, намерят и уговарят лицата които търсят платена заетост и по добра заетост или тези които търсят работници.

За да се формира ефективно трябва да бъдат на лице съответни правни норми уреждащи взаимоотношение между търсещите заетост и търсещите работна сила. Структурирано икономическо пространство, органична система, функционираща по определени правила. Система от икономически отношения между държавата представлявана от правителството, лицата които търсят платена заетост и тези които търсят работна сила. Икономическите сили се регулират при определена законна наредба. Основното условие за възникване, за съществуването и развитието на трудовия пазар е наличието на физически лица които търсят платена заетост или работна сила. Може да бъде вътрешен – на организацията и външен – на органи. Вътрешния е този който съществува самата организация, в него се намират работодателя търсещ работници и служители със специфична професионална подготовка и имат желанието и готовността да заменят длъжността която заемат с по приемлива за тях. Външния включва две групи от лица: Първа група – квалифицирани – тези които имат платена заетост не са доволни от нея и са готови за по-добра заетост; Външен професионален трудов пазар. Втора група са тези които имат свободно време, нямат платена заетост и са готови да се наемат за приемливи условия – незаети лица (уволнени, съкратени, тези завършили образование търсещи първа заетост, пенсионери с западнала трудоспособност, домакини, чужди работници) – по принуда , проблемни лица.

Други два вида – Национални и интернационални – поради глобализацията на икономиката постепенно се интернационализира и трудовия пазар. Тази интернационализация среща съпротива дори и на икономически развитите страни, стремящи се да защитават своите трудови пазари от нашествието на чуждите работници и служители. Националният трудов пазар е органично единство от браншови регионални трудови пазари. Тези трудови пазари са свързани със стоковия капиталистическия паричния пазар и др. Основна характеристика на трудовия пазар е съотношението между търсене и предлагане на труд. Търсенето на труд е заявената по определен начин готовност на работодателя да наеме определен брой работници и служители. Всеки работодател се стреми да наеме, уговори, Толкова работници и служители при такава продължителност на работното време която ще му осигурят получаване на максимална печалба. Предлагането на труд е заявено по определен начин желанието на индивида да заменят част от своето свободно време срещу платена заетост. Всеки човек се стреми да получи такава платена заетост, която да му осигури търсене на труд и предлагане – два независими процеса. Те отразяват интеграцията на два различни социални субекта чието поведение се намира под влиянието на различни

фактори. Това дава основа да се твърди че трудовия пазар е най-несъвършения пазар, че балансирането на съотношението между търсене и предлагане на труд е невъзможно.

2. Фактори определящи състоянието на трудовия пазар.

2.1 Търсенето на труд се обуславя от различни фактори на макро и микроикономическо равнище. Макро – увеличаване производството на продукти о условия по начина по който се постигат – два начина: Екстензивен и интензивен път. Екстензивния е когато производството се увеличи по пътя на съществуващата техника и технология, създават се нови работни места на старото техническо равнище. Увеличеното производство е предпоставка за увеличено търсене на работна сила. Интензивен – когато обема на производство се увеличи по пътя на новата техника на базата на по висока производителност на труда. Търсенето на работници с традиционни професии и специализации намаляват, а се увеличава търсенето на висококвалифицирани работници, които притежават способността и уменията да управляват новата техника. Микро – основен икономически интерес на работодателя е получаването на максимална печалба, то се определя от възвращаемостта на последно наетите работници или служители. Търсенето на труда зависи от няколко специфични фактори:

- възможността от икономическа целесъобразност машините да се заменят с хора
- от техническата възможност и от икономическата целесъобразност труда на заетите да се замени с машини – намалява търсенето
- относително тегло на разходите за труд в общите разходи за производство и реализиране на продуктите и услуги

2.2. Предлагането на труд се определя от обективни и субективни фактори. Обективни – определят съвкупното предлагане на труд в страната, а субективните – индивидуално предлагане на труд. Обективните са свързани преди всичко с числеността на населението. Колкото е по-голяма числеността на дадена страна, толкова по-голямо е средното предлагане (числеността на населението в трудоспособна възраст). Колкото повече расте числеността в трудоспособната възраст, толкова по-голямо е средното

предлагане. Не цялото население в трудоспособната възраст е трудоспособно. Трудоспособни са:

- да се приспадат инвалидите и тези които по рождения нямат трудоспособност, или загубили трудоспособност повреме на производствения процес
- тези които се обучават в учебни заведения и школи откъснати от производствения процес
- тези които упражняват стопанска дейност – регистрирани като търговци, работят като земеделски стопани, упражняват занаята или свободна професия
- тези които по събъективни причини нямат платена заетост, но и не търсят – имат осигурено съществуване, или т.нар. „обезкържени лица“

За да се определи действителното средно предлагане в трудоспособна възраст без тези 4 категории, трябва да добавим 4 нови категории лица:

- младежите в подтрудоспособна възраст, които търсят платена заетост
- пенсионери в трудоспособна и надтрудоспособна възраст запазили своята трудоспособност търсещи платена заетост
- индивиди с частична трудоспособност
- учащите, които търсят платена заетост от позицията на обучаващи се.

Определен по този начин средното предлагане на труд може да се увеличи или намали в зависимост от миграцията на работната сила

емиграция > имиграция когато се намали средното предлагане на труд

имиграция > емиграция когато се увеличи средното предлагане на труд

емиграция – излизане от страната, намалено средно предлагане на труд на националния трудов пазар.

имиграция – влизане, увеличено е трудоспособното население, увеличено е средното предлагане на труд.

Всичко фактори които оказват влияние върху увеличаването или намаляването на хората които търсят платена заетост, както и факторите от които зависи миграцията са фактори от които зависи средното предлагане на труд в страната.

Събективни фактори – разполагаемите ресурси, разходите на семейството, финансовата изгода от платената заетост, цена на платената заетост, предпочитанията, семейната сигурност, сравненията и т.н. Ресурсите с които разполага семейството и от които зависи индивидуалното предлагане на труд са:

- Ресурси от свободно време

- От доходи

- От спестявания

Доходите могат да бъдат трудови – местна изгода, пенсии, стипендии и нетрудови – наследство, дарения, наеми, депозити. По големите доходи са по-малко предлагане на труд. Аналогично са данъчните облагания – намаляват данъчната тежест следователно намаляват индивидуалното предлагане на труд (увеличават се нетните доходи). В зависимост от разходите на семейството и поддържането на желания жизнен стандарт – зависят от издръжките за живота, финансовите задължения на хората, размера на данъчните плащания, трансфера на средства от обществеността към индивидуалния сектор и обратно. Финансовата изгода от платената заетост – нетна сума, която работника ще получи за положен труд, определя се като разлика между предлаганото възнаграждение и данъка върху работната заплата и допълнителна изхода; от брутната сума да се приспаднат задължителни социални и здравни осигуровки, както и задължителни осигуровки за риска от безработица, които той трябва да направи; да се приспаднат транспортните разходи, усилията, времето, средства за поддържане на квалификация (проблем на работната сила), други специфични разходи. Всяко семейство има критерии за каква цена биха заменили своето свободно време – критичен доход. Цена на платената заетост – разходи които трябва да направи индивида и неговото семейство за да осигурят свободно време за платената заетост. Предпочитания – все повече са хората с висок доход които имат нужда от социално доказване и предлагат своя труд. Предлагането зависи и от осигуряване на семейна сигурност. Резервния работник води до увеличаване до индивидуалното предлагане на труд, винаги по високо от необходимото. Индивидуалното предлагане на труд се колебае в зависимост от социалното сравнение – всеки човек сравнява своите доходи с други, с жизнения стандарт на другите така те регулират индивидуалното предлагане на труд

Субективните фактори са взаимно свързани помежду си, не трябва да се надценяват и подценяват. Различни са при различните индивиди.

1. Сегментация на трудовия пазар.