

Икономика на труда

I. Трудов пазар ТП – същност и предпоставки за формиране. Фактори определящи търсенето и предлагането на труд. Регулиране на трудовия пазар.

1. Същност

Труда е първо и вечно условие за възникване и развитие. Труда може да се разглежда като: а) създател на материални и духовни блага б) иконом отношения между участниците в трудовия процес в) източник на средства за съществуване на хората г) фактор за по висок жизнен стандарт д) средство за себerealизация на човека е) фактор за развитие и усъвършенстването на човека ж) фактор за социални контакти. Пазара на труда е място на което се срещат и преговарят търсещи работна сила и търсещи работна сила. Той може да се разглежда като: а) съвкупност от норми принципи правила институции които осигуряват включване на РС в трудов процес б) система от иконом отношения които възникват между лицата които търсят работа работодатели и държава. Пазарът е свързан с няколко предпоставки: със собственици на работна сила които търсят работа, с работодатели които имат нужда от РС ; с наличието на информация и структури. На ТП се търгува РС на човека тук е на лице една способност за труд и заявена готовност за участие в трудовия процес. След като се сключи договор се счита че сделката е приключена и може да се започне трудов процес. Възникването на ТП е свързано с 3 условия: превръщането на човека в свободна личност; отсъствие или недостиг в част от хората за средство за общуване; наличие на свободен капитал. Основна характеристика на ТП е съотношението между търсене и предлагане на РС. Т е заявената готовност на работодателите да наемат определен брой работници. П е заявената готовност на човека да сключи договор с работодател който да му предложи жилищните условия за труд и заплащане. В зависимостта между Т и П пазара може да бъде: балансиран – $T=P$; дефицитен – $T>P$ – дефицит на РС $P>T$ - дефицит на работни места. Пазара на труда се намира в пряка връзка със стоковия и паричния пазар: пресищането на стоковия пазар блокира произв; раздвижването на стоковия пазар се отразява полужително и върху ТП; ръста на доходите води до нарастването на произв и на Т на РС; твърдата парична политика ограничава и потреблението а от тук и Т на РС.

2. Фактори определящи Т и П на труд.

Т на РС зависи от състоянието и развитието на произв. Произв се развива по 2 пътя: а) екстензивен – увеличава се Т на РС б) интензивен – чрез качествени промени, водят до повишаване на производителността на труда. При стагнация на произв – Т намалява а когато не настъпват по значими промени на произв Т на РС е в границите на естествения отлив. Т на РС зависи и от др фактори: а) еластичността на Т на фирмения продукт при промяна на паз цена б) от възможността труда да се замени с капитал или обратното в) от дела на разхода на труд в общите разходи или себестойността на продукта. П на РС се определя от 2 фактора: субективен – реш на индивида. Това решение се определя от средствата за живот с които се разполага. Ако този доход не може да осигури желания жизнен стандарт се взема решение да предложи на РС на ТП. Предлагането на труд зависи от разходите за поддържане на желания жизнен стандарт. Тези разходи зависят от: издръжката на индивида и семейството му; финансови задължения; размера на данъците за притежаване на имущество, средствата от обществото към семейството. П на труда зависи и от състоянието на населението в страната. То се разделя на 3 гр: подтрудопособна възраст трудопособна и надтрудопособна. П на РС се влияе и от миграционните процеси. Огато Т е по ниско от П при дефицит на раб места възникват няколко иконом ситуации: а) държ институции са принудени да търсят възможност за загряване на иконом за да се намери разликата му Т и П б) престояващите на ТП са принудени да повишават своето образование за да увеличат шанса за работа в) заетите са принудени да повишават своето квалификационно равнище г) част от хората започват собствен бизнес д) работодателите замразяват а понякога намаляват възнагражденията. Когато Т на РС > П реакциите са: при увеличаване на произв фирмите търсят възможности да осъвършенстват техниката организация за да повишат произв на труда; принуждава отделните фирми да привличат заети на друго място като им предлагат по добри заплати; намалява интереса на заетите за висока активност в труда поради големите гаранции за запазване на раб място; преместване на производството в страни с незаета евтина работна сила.

3. Регулиране на трудовия пазар: то означава да се въздейства така че да се получи оптимално съотношение между Т и П на РС известни са 2 различни подхода :

1) командно административен подход – характериз се със: национален план за развитие на иконом и соц сфера общо по отрасли и региони; административни мерки за набиране разпределяне и движение на ресурсите вкл. и РС; централизирано разпределение на специалистите; ограничаване движението на РС на територията настраната 2) за пазарна икономика са характерни иконом мерки за регулиране на ТП.

II. Заетост и безработица – същност и основни характеристики. Икономическа и социална цена на безработицата.

1. Същност

Това са двете съставки на ТП. те са зависими.

Същност и видове заетост-З-понятие за икономическа реализация на РС. Тя може да се разглежда на национално и индивидуално равнище. З е: пълна и непълна; ефективна и неефективна. Пълната- всички трудоспособни лица които желаят да работят са заети. Непълна- не всички трудоспособни лица които желаят да работят могат да го правят, но не успелите не надхвърлят 1 ниво на безработица-Б. Ефективна З е тази при която се осигурява оптимално използване на ресурсите, икономически растеж и висок жизнен стандарт. На индивидуално равнище З е пълна ако индивидът има работа през цялата година в рамките на установената продължителност на работния ден и седмица. Ефективна е когато лицето с получените доходи си осигурява нормално съществуване на желанието от него жизнен стандарт. Обратният случай характеризира неефективната З или работещи бедни.

З на национално равнище се определя чрез 3 показателя: 1. процент на $Z = \frac{\text{заети}}{\text{население}} \cdot 100$ 2. коефициент на $Z = \frac{\text{заети}}{\text{население}} \text{ над } 15 \text{ год.}$ 3. коефициент на икономическа активност: $= \frac{PC}{\text{население}}$. Основни причини за намаляване на З: а) реструктурирането на икономиката, закриване на голям брой работни места б) интензивната емиграция в) неблагоприятните демографски тенденции.

2. Същност и видове Б-Б е такава състояние на ТП при което П е по-високо от Т. Б се характеризира с 2 показателя: абсолютен брой на безработните и коефициент или норма на $B = \frac{B}{PC} \cdot 100$. Днес във всички страни за безработни се считат тези които сами се считат за такива, готови са да започнат работа в най-кратък срок. Според международните норми безработните се делят на две групи: безработни с право на осигуровки и общ брой на безработните лица. Б се определя по 2 начина: чрез бюровете по труда и чрез статистически наблюдения. Видове Б: 1. пълна Б- свързва се с тази част от РС която няма З, готова е да започне работа, носи името абсолютна Б. 2. непълна Б- част от РС която е заета на непълно работно време и е с нисък доход; е заета с пълно работно време но с дефинирани нисък доход. 3. явна Б (статистическа Б) 4. скрита Б- вкл непълната Б. 5. принудителна Б- при закриване на работни места. 6. доброволна Б- тук се вкл лица които не работят, получават социални осигуровки но не желаят да работят. 7. функционална- резултат от естественото движение на РС, като: майчинство, образование и др. 8. структурна (технологична)- в следствие от промени в структурата на Т на стоки и услуги и технологични промени в производството. 9. циклична- зависи от растежа, развитието и спада на икономиката. Тя има временен характер. 10. класическа Б- тук броят на желаещите да

работят при достигнато високо равнище на работна заплата надвишава броя на предлаганите работни места за това равнище. 11. сезонна Б-свързана е със сезонния характер на производството. 12. остатъчна Б-свързана е с лица с частична трудоспособност. Естествено равнище на Б показва кога е постигната пълна заетост кога е на лице непълна заетост и кога е постигната свръхзаетост. При него доходите на заетите определят такава Т което отговаря на П а оттук и ниска инфлация.

3. Икономическа и социална цена на Б-обикновено се приема че Б е цената която обществото заплаща за възприетия модел за развитие на икономиката. За безработните и семействата Б означава влошаване на условията на живот и рязко спадане на жизнения стандарт. Едновременно с това тя поражда социално психически травми и конфликти. Загубите от Б произтичат от намаляване на производството намаляване на БВП ограничават се инвестициите. Б изискват да се правят разходи за поддържане на безработните и семействата им. Тези разходи обикновено са: 1. за създаване и функциониране на държавни институции на ТП които се занимават със З. 2. за социално осигуряване и подпомагане на безработните 3. за повишаване на квалификацията и преквалификацията им 4. за национални и регионални програми за намаляване на Б 5. за стимулиране на работодателите за откриване на нови работни места 6. обществени инвестиции за създаване на нови работни места.

Политика на З и Б-това е целесъобразна интервенция на държавата върху икономиката за да се регулира съотношението между Т и П на ТП. Основни направления на тази политика са: осигуряване на икономически растеж; програми за демографско развитие; насочване на технологично развитие към създаване на З; развитие на неформалния сектор-частен собствен бизнес, кооперации; равномерно разпределение на територията на страната; програми за обществени инвестиции; програми за младежка З и за инвалиди; регулиране на международната миграция. Има два различни подхода: политика пост-фактори недопускане на висока Б. Политиката от типа пост-фактор се провежда при много висока Б. Тя е първия момент на политиката. Тя не е достатъчно ефективна защото използва готови пари от държавен бюджет. Ето защо е необходимо недопускане на висока Б или поддържане на стабилна З. един от най-ефективните механизми за стимулиране на работодателите е предоставянето на субсидия на предприятията които не съкращават персонал.

III. Определяне на заплатите – подходи и средства. Определяне и изменение на минималната работна заплата. Определяне на основните и брутни заплати.

Определяне на заплатите се разглежда като специфична управленческа дейност, като

част от управлението на човешките ресурси. За управление на заплатите съществуват два основни подхода: 1. централизиран-типичен за централно планираните икономики. При него държавата определя всички елементи на РЗ. 2. децентрализиран-изключва намесата на държавата и тук действат само пазарните сили. Съществува и смесен подход който е най-често прилаган. Изборът на конкретен подход се определя въз основа на няколко основни фактора: 1. фазата на икономическия цикъл в който е страната или ще бъде в близка перспектива 2. състоянието на ПТ и равнището на БЗ 3. инфлацията в страната 4. взаимоотношенията между социални партньори и силата на всеки от тях 5. структурата на икономиката 6. системата за социално подпомагане 7. данъчната система 8. традициите в заплащането на труда по отрасли. Основните механизми за определяне на заплатата които трябва да всички фирми са: 1. механизъм за определяне и изменение на МРЗ 2. механизъм за определяне на основна заплата 3. механизъм за определяне на допълнителни възнаграждения 4. механизъм за определяне на брутна заплата 5. механизъм за изменение на заплатата под влияние на инфлацията.

1. Определяне и изменение на минимална работна заплата МРЗ: основава се на : МРЗ за страната ; МРЗ за отрасли и региона; резултатите от анализа на МРЗ във фирмата; прогнозата за развитието на фирмата за финансовото и състояние и разходите за заплати които тя може да си позволи. При определяне на мрз във фирмата трябва да се има в предвид няколко проблема: 1) проблема за съотношението между МРЗ за фирмата и тази за страната. Тук решават: 2: МРЗ на фирмата = МРЗ за страната; МРЗ за фирмата по-висока от тази за страната. 2) проблема за начина по който се изчислява МРЗ за фирмата възможни са 2 решават: МРЗ за фирмата се определя в пряка зависимост от тази в страната; МРЗ за фирмата не се поставя в пряка зависимост от тази в страната. При първото решават: МРЗ на фирмата = на МРЗ за страната по коефициент, при второто МРЗ на фирмата = на МРЗ за страната + Со К-коефициент за изчисляване на МРЗ в организацията Со- абсолютна сума за изчисляване. 3) проблема за изменение на мрз в организацията включва: начини на изменение и периода на изменение. Двете зависят дали МРЗ е в пряка зависимост от тази за страната или е относително независима.

2. Определяне на основните заплати ОЗ и допълнителни възнаграждения ДВ: ОЗ се разглеждат като предварителни заплати, заплати обещания или като заплати с разчетен характер. Това е така защото ОРЗ е най-важният а често единственият елемент на договора между работодателя и заетия. В този договор са фиксирани задълженията на двете страни като работата която трябва да извърши заетия и сумата която работодателя трябва да му заплати. Определянето на ОРЗ включва следните елементи: 1) система за оценка на длъжностите 2) схема за определяне на ОРЗ за длъжностите 3) система за оценка на персонала 4) система за определяне на индивидуалните ОРЗ 5) регламенти за изменение на ОРЗ които включва: механизъм за изменение под влияние на инфлацията и по вътрешни причини; Към 1) има няколко системи за оценка на длъжностите: глобални системи (длъжността се оценява като цяло) и аналитични с-ми (оценяват се отделни характеристики). Най-често се използват няколко

системи: а) оценяване пазарната цена на труда-глобални системи. Тук оценката се извършва въз основа на информация за равнището на РЗ за съответната длъжност в др о-ция; б) степенуване на рангове-тук всички длъжности се степенуват по важност или значимост; в) класификация на длъжностите в няколко предварително определени групи; г) системи за бална точкова оценка-тя се извършва на база предварително разработени: показатели за оценка; степени на оценка по всеки показател; точкова система; методични указания за оценяващите; Към 2) механизъм за опред на ОРЗ най-често се установява под формата на скали или семи: ОРЗ за всяка длъжност са посочени по отделно-щатно разписание; скала от ОРЗ за длъжностни степени. Използват се два вида скали-обикновени и матрични. ОРЗ се посочват по два начина: като абсолютна сума която показва фиксирана ОРЗ и средна ОРЗ; като коефициент с който се умножава по предварително опред базисна цена. Към 3) те оценяват трудовия принос на заетите постиженията им в процеса на труда. Субективизма в този случай може да бъде намален значително като се създаде такава система при която никой от заетите във фирмата не е извън нея. Към 4) тя има различни варианти ,но общото в нея са: базата са ОРЗ за съответната длъжност; оценката на съответния зает по възприетата система; лицето което определя индивидуалната РЗ; редът по който се решават споровете. Към 5) системата за изменение на ОРЗ по вътрешни причини определя реда и начина по който става това. Тук се вкл: ситуациите при които трябва да се изменят ОРЗ; периодите на тези изменения; длъжностните лица които могат да извършват промените; процедурата за решаване на спорове.

3. Определяне на брутните заплати-БЗ-механизма за определяне на брутните БРЗ има важна роля в системата на заплатите, защото чрез него се определя истинската З, която се начислява и изплаща след приспадане на осигурителни вноски и данъци. Тя има 3 осн елемента: 1. индивидуална РЗ полагащи се допълнителни възнагр или поощрения или санкции за пропуски или резултати. В зависимост от това как се оприделя осн елементх на БРЗ са известни 2 групи: 1. сделни системи при които показателя за определяне на ОРЗ е обема на извършената работа. $ОРЗ = Пк \cdot Рк1$, Пк- количество произв продукция Рк1-разценка за единица продукция в лева. 2. повременни системи-тук показателя е реално отработено време- $ОРЗ = ОРЗд \cdot Д$ Д-отработени дни.

В зависимост от своя обхват и начина на изчисляване системите на РЗ биват 1. индивидуални и групови. В зависимост от броя на факторите системите се делят на еднофакторни и многофакторни. В зависимост от ограниченията на системите: неограничени, ограничени отдолу, ограничени отгоре и двустанно ограничени. В зависимост от начина на изчисляване-зависими ситеми и независими системи. Изменение на заплатата се влияе и от от инфлацията.

IV. Производителност на труда ПТ – същност и фактори. Измерване и оценка на производителността на трудовите методи за повишаването ѝ.

1. Същност

ПТ е една от на-важните иконом категории която оказва решаващо влияние за увеличаване на нац богатство. Постигането на по-висока ПТ е важна предпоставка:

1. подобряване жизнения стандарт на хората
2. решаване на проблемите на заетостта и безработицата.

Високата производ озн иконом растеж, по-добра конкурентно способност, разширяване на пазарните позиции което при равни др условия осигурява повече раб места

3. стабилно иконом развитие на страната, хармонични соц отношения
4. развитие на чов личност, изразяване качествата на хората.

ПТ най-общо означава продуктивност на труда-ПТ=продукция количество/труд количество;

Производителност=произведен продукт/разход на произв фактори. Това разбиране за ПТ има някои особености:

- а) изразява предимно труда вложен пряко в създаване на продукта
- б) съществено значение имат избраните измерители на продукта и на разхода на труд
- в) може да бъде адресиран към отделен зает към група заети или всеки зает в о-цията отрасъла и икономиката като цяло
- г) винаги се влияе от странични фактори, които не са свързани с вложения труд.

Правят се непрекъснато опити да се разшири понятието за ПТ, което се извършва в 3 осн направления:

- а) вкл и на овеществения труд и на др ресурси използвани за създаване на продуктите
- б) отразяване в понятието за ПТ на различни видове труд
- в) отразяване на различия в качеството и полезността на зададените продукти.

Разглеждането на ПТ и особено разширяването на съдържанието винаги изисква разграничаването от редица др категории: интензивност на труда, ефективност, рентабилност и трудоемкост.

Интензивност на труда е степен на напрегнатост на труда, измервана с количество енергия изразходвана за единица раб време. Ефективност на труда е съотношението между резултата и вложените ресурси. Ефективност=приходи/разходи=продукт/ресурс.

Рентабилност на труда изразява съотношението между печалбата и ресурсите. Рентабилност=печалба/разходи.

Трудоемкост на труда еса разходите за труд за производството на продукта. ПТ най общо е степен на полезна резултатност на труда намираща израз в съотношението между продуктите на труда с по-добро или неизменно качество и използваните за тяхното получаване човешки ресурси. ПТ=продукция количество/чов ресурси.

Особености на ПТ са:

1. ПТ е винаги конкретна за отделен зает, група заети, заетите в о-ция, отрасъл и страната.
2. ПТ съществува при всички видове труд
3. повишаването на ПТ не трябва да бъде самоцелно
4. ПТ може да е реална и потенциална. Реална е постигнатата ПТ, а потенциалната-максим възможната за постигане.
5. ПТ може да се оценява от различни позиции и въз основа на разл критерии, които задължително трябва да се посочват при анализа на труда.

ПТ влияе върху разходите за дейността, а с това и върху производството, върху продажните цени и възможностите за реализация, върху приходите дохода и печалбата, върху възможностите за инвестиции, които да повишат ПТ. Факторите, които влияят върху ПТ

са: 1. според произхода-външни(природ соц икономи институционални) вътрешни-материални и нематериални 2. в зависимост от начина на въздействие върху ПТ-преки и косвени 3. от продължителността на въздействие върху ПТ-продължително действащи и кратко действащи 4. от момента в който се появява ефекта от факторите върху ПТ-непосредствен, ламбов и смесен 5. от посоката на въздействие върху ПТ-негативни позитивни и смесени.

2. Измерване и оценка на ПТ

3. Методи за повишаване ПТ – се групират по следния начин: Теория "X" 1) инвестиционни методи – тези методи са свързани с инвестициите и имат голям ефект и водят до значителни подобрения, но са доста скъпи 2) организационно – управленски- главно съдържание е подобряване на използваните фактори на произв с които фирмата разполага – системата на Тейлър (прицизно изучаване на трудовите операции и тяхното рационализиране чрез раб време, внимателен подбор, обучение и контрол на персонала, поощрения за тези който постигат високи ПТ) и Форд създателя на конвейра – главното тук е: придвижването на обекта на труда между раб места, опростяване на трудовите операции, специализация на персонала, главен недостатък е опростяването и монотонността на труда. Теория "Y" – главното тук е вниманието към човека и предоставяне на самостоятелност той да избере най-добрия начин за повишаване на ПТ. Теория "Z" – Японски метод – ангажиране на персонала с целите на фирмата. Мотивационни методи: 1) мотивация чрез пари 2) мотивация чрез предоставяне на възможности за развитие чрез прилагане на схеми за непрекъснато обучение на персонала и управление на професионалната кариера 3) схеми за оценяване на качествата и представянето на персонала в труда 4) др. На национално равнище методите за повишаване на ПТ свързани главно с дейността на държавите се разделят на: 1) преки – субсидиране на целеви програми за повишаване ПТ, оптимизиране на заетите в държавния сектор, инвестиции инфраструктурни обекти 2) косвени – иконом политика, данъчна политика, трудово законодателство, финансиране на образованието и научните изследвания и др.

V. Качество на труда КТ – същност и значение. Инвестиране в човешки капитал и качеството на труда. Основни насоки за повишаване качеството на труда.

1. Същност

КТ може да се разглежда като: професионална обособеност на труда; способност на труда да създава по-качествени стоки и услуги; способност на заетия да извършва

различни по степен на сложност работи; способност на заетия да извършва широк кръг от работи; производителност на труда. Кт се счита като осн фактор за: а) ръста на произв на труда б) увеличаване количеството продукция в) намаляване на разходите за дейността г) увеличаване на приходите на о-цията д) увеличаване конкурентната способност на о-цията на пазара е) намаляване на проблемите свързани с контрола на произв процес ж) подобряване на качеството на продуктите з) подобряване на климата и мотивационната среда в о-цията и) намаляване на допълнителната потребност и стабилизиране на раб сила в о-цията. За характеризиране Кт се прилагат различни показатели: равнище на квалификацията; години трудов стаж; интелигентност и способност на заетите; равнище и динамика на РЗ- РЗ пряко зависи от образованието квалификацията и др; за Кт може да се съди и по размера на личните инвестиции за образование; най-систетичен показател е БВП; в отделни о-ции се използва и показателя произв на труда.

2. Инвестиране в човешкия капитал и Кт-Инвестирането в човешки капитал е една висока инвестиция която възстановява бързо направените разходи чрез: нарастване на БВП; по-висока произв на труда, по-високо качество на стоките; по-високи доходи; по-стабилно раб място. Теорията за човешкия к-л се основава на няколко осн постулата: 1. на всяко образов равнище действа равнище на РЗ; 2. всеки работодател има интерес да наеме персонал с такова образование което отговаря на техниката във фирмата и на стратегията за развитието и. 3. персонала който има по-високо образование постига по-висока произв на труда което е източник на по-висока РЗ 4. придобиването на опред образователно равнище изисква инвестиции. Основно предназначение на инвестициите в чов к-л е създаване на условие за реализиране на допълнителни доходи в бъдеще. Инвестициите за повишаване Кт се правят в 4 осн направления: 1. инвестиции в здравеопазването-източници са държавата, фирмите и заетите 2. инвестиции в социалното обслужване-обхващат разхода от бюджета за соц подпомагане, разх на работодателите за осигуряване на заетите, разх на заетите за лично осигуряване 3. инвестиции в образование и професионалното обучение-главна роля играе държавната политика 4. инвестиции за повишаване на квалификацията и преквалфикацията на заетите-осн инвеститор е работодателя. Индивида и неговото семейство самостоятелно определят необх и размера на инвестициите в чов к-л. При това те трябва да имат в предвид: а) разходите за обучение б) пропуснатите ползи по време на обучението в очакваните изгоди. Едновременно с по-високото възнаграждение е необх да се оценят и др изгоди от инвестирането в чов к-л: а) по-добър иконом статус б) по-голяма стабилност на раб място в) по-престижен соц статус г) по-интересна работа д) по-голяма възможност за развитие е) по-широки професион контакти ж) по-голяма възможност за власт. При преценяване разхода на индивида се отчита и: индивидуалната оценка на риска; продължителността на периода за получаване на образованието; алтернативните форми за инвестиране. Ефективността на инвестициите изисква: съизмерване на разходите и приходите във времето; съставяне на бюджета на инвестициите

3. Основни насоки за повишаване Кт-1. усъвършенстване на средно и висше образование
2. повишаване на квалифик и преквалифик на заетите и безработните. Средното у-ще се нуждае то същесвено усъвършенстване. Осн направления за това са: 1. намиране на такава структура на обучение която да формира хора с широк образов фондaмент
2. развитие и усъвършенстване на материалната база 3. изграждане на система за професионално ориентиране 4. намиране на оптимално съотношение между образованието и професионалната подготовка в средно у-ще 5. определяне на потребностите от професионална подготовка 6. създаване на иконом условия за създаване на платено средно образование. Инвестициите могат да окажат влияние върху Кт най-малко след 10 години. Висше у-ще-осн иконом проблеми са: 1. определяне на действителните потребности на страната от специалисти по професионално предназначение 2. оптимизиране на мрежата ат учебни заведения 3. повишаване качеството на подготовката 4. развитие на алтернативни форми за висше образование и частни форми на обучение 5. развитие на следдипломното обучение. Повишаване на квалификац и приквалификац на заетите обикновенно е проблем на работодателя и се има в предвид икономическата изгода на фирмата. Тук решенията са: да инвестираш за повишаване на професион равнище на заетите във фирмата или да наемаш необх специалисти от трудовия пазар. Професионалното обучение на заетите винаги трябва да става в съответствие с изискванията на трудовия пазар.