

Пряко отношение към стоките на трудовия пазар има понятието „човешки капитал“, което се свързва с името на лауреата на Нобелова награда по икономика Гари Бекер . Човешкият капитал най-често се дефинира като съвкупност от способности (знания, вродени или придобити умения, опит) чрез използването на които отделния човек може да си осигури доходи⁵. От друга страна, създаването и развитието на човешкия капитал изисква инвестиции в образование и обучение, които се възвръщат, защото придобитите и развитите способности ще донесат по-високи доходи и по-сигурна заетост в бъдеще .

Следователно може да се твърди, че на трудовия пазар купувачите (наемателите) наемат човешки капитал на продавачите (наемодателите), естествено за определено време и при определени условия. Но наемането на дадени способности само по себе си е безсмислено за купувачите (наемателите), ако тези способности не се използват в реални трудови процеси. Поради това, сделката, която сключват купувачите и продавачите на трудовия пазар включва задължението на продавача (наемодателя) да използва на способностите си за извършване на определени операции в рамките на конкретни трудови процеси.

Цените на стоките, които се търсят и предлагат на трудовия пазар, преди всичко са цени на способностите на хората (продавачите, наемния персонал) и тяхното реално използване в различни трудови процеси. Това са наемни цени, които се плащат за да възмездят използването на способности на продавачите в трудови процеси, организирани и ръководени от купувачите (работодателите). Именно разглеждането на цените на стоките като наемни цени за възмездяване на използването на способностите на продавачите в трудови процеси е първата им съществена особеност.

⁵ Becker G., Human Capital a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education; Columbia University Press, 1964.

Правилата, които спазват купувачите и продавачите при сключването на сделки на трудовия пазар в съвременните условия са много сложни и разнообразни - от правила, установени в нормативни актове (международни и национални) до обичаи в отделни райони. В центъра на тези правила са договорите за наемане на персонал, най-често наричани трудови договори - страните, формата, вида, съдържанието, условията за прекратяване и т.н. В повечето държави тези характеристики на трудовите договори са подробно регламентирани в законодателството. Но правилата, на които се подчинява трудовия пазар са над правилата, които трябва да спазват отделен работодател и наеман работник при сключване на трудов договор.

Функционирането на трудовия пазар е обусловено от сложен комплекс фактори, които въздействат върху търсенето и предлагането на стоките, които са обект на сделки, сключвани на този пазар. Съотношението между търсене и предлагане на стоките, които се търгуват характеризират състоянието на трудовия пазар в даден момент (например - дата) или за определен период от време (например - за един месец). Трудовият пазар, както и всички останали сектори може да е в три основни състояния⁶:

- равновесие между търсене и предлагане;
- търсенето превишава предлагането;
- предлагането превишава търсенето.

Равновесното състояние на трудовия пазар (равенство между търсене и предлагане) е налице когато няма незаети работни места и лица, които търсят работа, но не я намират (безработни). На практика обаче на трудовия пазар в огромната част от времето има едновременно незаети работни места и безработни. Причините за това са свързани с

⁶ Дулевски, Лалко Пазар на труда, София : СИЕЛА, 2010

изключително многото фактори, които въздействат върху този пазарен сектор.

1.2. ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ И РАБОТНА ЗАПЛАТА

Много често се поставя знак на равенство между разходи за труд и трудово възнаграждение. В този смисъл, разходите за труд (за осигуряване на необходимия персонал) на работодателите включват следните по-важни елементи⁷:

- разходи за набиране и подбор на персонал - те са особено очевидни, когато се използват услугите на посреднически компании;
- разходи за заплати - основно и допълнителни въз-награждения;
- разходи за обезщетения, най-вече при освобождаване на персонал - регламентирани в законодателството, в трудови договори (колективни или индивидуални) или изплащани от работодателя по негова инициатива;
- разходи за задължителни осигурителни вноски за сметка на работодателя - в почти всички страни с развити публични осигурителни системи съществуват подобни задължителни вноски за сметка на работодателите;
- разходи за финансиране на допълнителни изгоди за персонала, като допълнителните изгоди са твърде разнообразни;
- разходи за финансиране на програми за обучение на персонала;
- разходи за финансиране на дейности и програми за осигуряване на здраве и безопасност при работа;
- разходи за администриране на дейностите по управление на човешките ресурси - те са най-очевидни при т.н. схеми за лизинг на

⁷ Ракаджийска, Теменуга Генова, Пазар на труда : Социално-икономическо поле между държавата и пазар, София : Унив. изд. Стопанство, 2010, с.23-49.

персонал, при заплащане на лицензи за ползвани софтуерни продукти, разходи за парични преводи и други;

- разходи за финансиране на немонетарни възнаграждения, свързани с признание на приноса или осигуряване на възможности за развитие на персонала;

- специфични разходи - опции, схеми за участие в капитала, командировъчни разходи, данъци върху средствата за допълнителни изгоди за сметка на работодателя и други.

Възнагражденията (доходи и облаги) на наемния персонал включват следните по-важни компоненти⁸:

- заплати (основни и допълнителни възнаграждения);
- обезщетения;
- допълнителни изгоди в пари или безплатни продукти и услуги;
- специфични възнаграждения - опции за закупуване на акции, доходи от участие в капитала, дневни командировъчни пари и други;
- немонетарни възнаграждения.

Положения труд по трудово правоотношение е възмезден⁹. Паричната сума, която получават работниците и служителите е своеобразна цена на трудовата услуга, която те договарят с работодателя. В научната и учебна литература, както и в практиката се използват множество различни понятия – “цена на труда”, “трудова възнаграждение”, “работна заплата”, “заплащане на персонала”, “трудова доход” и други. С тези понятия се обозначават различни икономически категории, които имат различно практическо приложение. При терминологичните уточнения е коректно да работим с категориите и понятията, които определя основният трудов закон - Кодекса на труда, подзаконовите актове и нормативни документи, които изграждат системата

⁸ Пак там

⁹ Димитракиева, С., “Икономика на предприятието”, Варна, 2003

на трудовото право в България. За обозначаване на цената на трудовата услуга те въвеждат и дефинират две основни понятия: **трудова възнаграждение и работна заплата**.

Трудовото възнаграждение представлява цената на трудовата услуга, която работодателят заплаща на наетите от него работници и служители. То включва всички видове плащания, които работещите получават срещу вложения от тях труд: както директните плащания във вид на заплати, надници, дял от печалбата и други, така и непреки компенсации и непарични стимули. Трудовото възнаграждение се състои от две съставни части:

1) Парични плащания: работна заплата, заплащане за постигнати резултати, комисионни, участие в печалбата, други парични стимули, пенсии, защита срещу безработица, платен отпуск, застраховки, други помощи.

2) Непарични възнаграждения: обучение, развитие на кариерата, участие в управлението, признание и други социални стимули.

Основен елемент на трудовото възнаграждение е **работната заплата**. В Конвенцията на Международната организация на труда, работната заплата се определя като “*възнаграждение или изработка, установена в съответствие със споразумение или с националното законодателство, което по силата на писмен или устен договор за наемане, работодателят изплаща на работниците и служителите за труда, който или е положил, или трябва да бъде положен, или за услугите, които или са оказани, или трябва да бъдат оказани*”.

В условията на пазарна икономика работната сила има стоково-паричен характер и е обект на покупко–продажба. Оттук следва, че работната заплата е цена на работната сила, определена от пазара на труда.

За разлика от другите стоки създаването на стоката труд и на работната сила като неин носител изисква дългогодишен период от време,