

Труд и трудови отношения

По своята същност трудът като процес е *целесъобразна човешка дейност насочена към създаване на материални и духовни блага за нуждите на личността и обществото*, т.е. притежаваща три основни признака – *осъзната дейност, разход на човешка енергия и обществено признаван резултат*. Трудът “за себе си” се различава от “труда за другите” само по това, че вторият вид труд се заплаща.

Знанието за това какво е съдържанието на понятието “*труд*” е необходимо не просто от теоретичен интерес, а поради погрешната представа, сред определени слоеве от обществото, че то е свързано с това, да се назначи някой някъде на работа, което означава, че той вече се труди.

В пазарната икономика, за разлика от държавно-административната (съществувала в бившите социалистически страни), се акцентира върху покупко-продажбата на работната сила като стока. По този начин не се отрича, а даже се подчертава, че основен мотив за труд се явява интересът да бъдат възмездени изразходваните усилия чрез парична компенсация, получавана за тях. Затова главна, определяща характеристика на пазарната икономика е наличието на свободен пазар на труда. Благодарение на такъв пазар всеки човек има възможност да продава своята работна сила и да се разпорежда с нея по своя преценка.

Пазарът на труда е най-сложният компонент на пазарната икономика. Преплитането на интересите на работника и работодателя при наемането и уволнението, цикличните промени в състоянието на икономиката, нивото на инвестиционната активност, величината на трудовите доходи на населението, формираните се традиции в трудовата сфера, спецификата в националното поведение и други фактори оказват съществено влияние на обема и структурата на търсенето и предлагането на пазара на труда. Затова пазарите на труда имат ярко изразени специфични национални черти.

Позволявайки на работника свободно да предлага своята работна сила, пазарът му дава възможност да се договаря за пълно заплащане на неговия талант, способност, квалификация, трудолюбие, трудово умение. В същото време, придобивайки работната сила за цена според търсенето, пазарът препяства възможността да се получава за труда повече, отколкото той това струва. По друг начин казано, пазарът на труда е истинският оценител на работната сила, формиращ и показващ естествената цена на труда, а в по-широк смисъл – и цената на човека, на работника като способност за труд. Така, пазарът мотивира работника да повишава качеството на своя труд, да се усъвършенства като работна сила, за да има основание по-скъпо да се продава и по-малко да се страхува от опасността да стане безработен. От това и произтичат високите показатели за ефективността и качеството на труда в пазарната икономика.

Пазарът в сферата на труда се проявява в установяването на отношения между участниците в производствения процес.

Отношенията на наемането се базират на пълната свобода на двете страни при решаването на този въпрос. Наемачата страна изхожда от своите потребности, условия и изисквания към наемания работник, които се диктуват, преди всичко, от наличието на свободни работни места, квалификационно-професионално ниво и полово-възрастова характеристика на работника. Наемният работник изхожда от предлаганото ниво на работната заплата, условията на труд, съответствието на работното място на неговата квалификация, привлекателността на труда, степента на стабилност на работата, морално-психологическия климат и др. Ако векторите на търсенето и предлагането съответстват един на друг по основните въпроси, се създава почва за сключване на трудов договор.

Анализирайки трудовите отношения като експлоатация (използване) и присвояване резултатите на чужд труд, следва да се отбележи, че в една или друга форма такова присвояване обективно е неизбежно и в този смисъл е невъзможно съществуването на обществото без експлоатация. Децата присвояват резултатите от труда на своите родители, нетрудоспособните – резултатите от труда на трудоспособните, използващите обществените

фондове – средства на цялото общество. Да се осъжда, по този начин, следва не експлоатацията въобще, а несанкционираните от закона и обществото форми на присвояване, т.е. стремежа да се живее за чужда сметка по незаконен начин.

Количественият резултат от труда на всеки работник и на всички заети в общественото производство се характеризира не само с обема на извършената работа, с количеството произведена продукция, но и с ефективността на трудовата дейност. Ефективността се измерва с резултата, получен от всяка единица използван производствен ресурс за определено време. Ефективността е относителен резултат, изчисляван като отношение между общия резултат и разхода на ресурси, довели до този резултат.

$$E = \text{РД} / \text{РР}, \text{ където}$$

E - ефективност

РД – резултати от дейността

РР – разход на ресурси за получаване на дадения резултат

Тази формула за ефективността е по-скоро логическа, защото е трудно да бъде приложена за разчети, тъй като и числителят, и знаменателят, в повечето случаи, не се поддават на количествени измервания, а имат качествени характеристики, в това число и социални, и не могат да бъдат изчислени.

Много от трудностите по определянето на ефективността са преодолими, когато се търси възможност за измерване на ефективността на труда - наричана производителност на труда.

Показателят за *производителността на труда* се определя като отношение между количеството произведен за определено време продукт, (в натурално или парично изражение) и изразходваното количество труд или време.

$$\text{ПТ} = \text{РД} / \text{РТ}, \text{ където}$$

ПТ – производителност на труда

РД – резултати от дейността

РТ – разход на труд

Производителността на труда на ниво предприятие, фирма, се измерва като отношение между чистия доход от реализацията на годишния или месечния обем на произведената продукция и числеността на работниците. Когато се изчислява производителността на труда в национален мащаб, т.е. на икономиката на страната като цяло, се търси отношението на брутния национален продукт или брутния вътрешен продукт на страната към броя на заетите в националното стопанство, т.е. средногодишната численост на работниците.

Факторите, които влияят върху производителността на труда са многообразни. В това отношение няма единство на възгледите какви фактори и в каква степен оказват основно въздействие върху производителността. Въпреки това най-често се свързват с професионално-квалификационното ниво (знания, умения, навици, опит), организацията на труда, нивото на механизацията и автоматизацията, материалната и моралната заинтересованост и др.

Особено място в регулирането на трудовите отношения заема заплащането на труда. Работната заплата е един от най-трудно разрешимите проблеми в икономиките от всеки тип, защото е не само икономически, но и сложен социален проблем.

Работната заплата е основен инструмент за мотивиране и непрекъснато поддържане интереса на работника за високопроизводително участие в трудовия процес. Решението, свързано с нея, се търси на базата на принципа, че *“заплащането за труда трябва да съответства на количеството и качеството на труда”*. Обаче този принцип, както и много други теоретични рецепти, много трудно се реализират. Деликатността е в това, че самото измерване на количеството на труда е неразрешим проблем. Количеството на труда, разглеждано от позициите на неговия разход, е изразходвана физическа и умствена енергия. Но да се определят тези енергийни разходи на човека в процеса на труда, практически е невъзможно. Затова количеството на изразходвания труд се налага да бъде измерван според разхода на работно време, с предположението, че между тези две величини съществува правопрпорционална зависимост. Подобно предположение е достатъчно условно, тъй като

не винаги работното време изцяло се отделя за труд, а и енергийните разходи на работника биват различни. Но *повременното заплащане на труда*, широко разпространено в икономическата практика, изхожда от положението, че измерител на количеството на труда е работното време. За практическото прилагане на тази система за заплащане на труда е необходимо да се знае цената на един час работно време, т.е. тарифната ставка, равна на количеството пари заплащани за единица работно време. Този способ също има своите проблеми, тъй като тарифите зависят от множество фактори и преди всичко от качествените показатели на трудовата дейност.

Друг способ за определяне на работната заплата е свързан със заплащане не за количество изразходвано работно време, а за краен резултат определен от количеството произведена продукция, т.е. *сделно заплащане на труда*. Но този способ е все по-труден за реализиране, защото в редица производства, обикновено, отделните работници не произвеждат крайна продукция, а изпълняват определени операции.

Ако трябва да се избира между двете основни форми на заплащане на труда, то трябва да се отчита, че обективно се налага повременната система, като по-проста и удобна.

С проблемите на труда и трудовите отношения кореспондира и не по-малко важният проблем на *заетостта на населението*. Съдържанието на понятието “заетост” включва както потребността на хората от различни видове дейности, така и степента на удовлетворение на тази потребност. Проблемът на заетостта не съвпада с проблема за безработицата, тъй като е необходимо да се отчитат особеностите на заетостта на различните социално-демографски групи население, мотивацията за труд у работниците, измененията в структурата на трудовите ресурси и други фактори. Затова отсъствието на пълна заетост не е равнозначно на безработица.

Концепциите за заетостта се базират на принципа на изключителното право на гражданите на труд. В рамките на тези концепции, заетостта се осигурява, ако търсенето на работни места се удовлетворява в условията на икономическа целесъобразност от създаването и използването на работни места. Концепцията за максимално, пълно въвлечане на цялото трудоспособно население в зоната на обществения труд се подчинява на принципа на рационалната заетост. Пълната заетост, от позициите на пазарната икономика, се възприема не като всеобща, поголовна, а като достъпна, т.е. заетостта следва да се смята за пълна, ако всеки, изявяващ желание да има платена работа, има възможност да я получи в съответствие с неговите професионални възможности.

Понятията “*безработица*” и “*безработни*” в икономическата теория не се разглеждат еднозначно. Международната практика, обобщена в документи на Международната организация на труда, изхожда от положение, съгласно което безработен се смята този, който може и иска да работи, самостоятелно и активно търси работа, но не може да бъде трудоустроен, преди всичко, поради отсъствие на свободни работни места или недостатъчна професионална подготовка.

В икономическата теория и практика се различават няколко основни вида безработица – *циклична, класическа, текуща, структурна, сезонна и скрита*.

Цикличната безработица, наричана още кейнсианска, възниква в резултат от колебанията в стопанската дейност. С намаляването на производството, намалява търсенето на работна сила, т.е. една част от работещите биват уволнявани. За тази безработица е характерен и силният индукционен момент, тъй като безработицата се подсилва и от недобрата информация за състоянието на трудовия пазар.

Класическата безработица се дължи на неуравновесения трудов пазар. При нея можещите и активно търсещите работа са повече от свободните работни места при установено заплащане на труда. Причините за нея се обясняват с фактори, които пречат на реалната работна заплата да намалява до конюнктурното равновесно ниво. Предприемачите реално разполагат с работни места, но не търсят допълнително работна сила поради наложената им долна граница на заплащане.

Текущата безработица се причинява от постоянните промени в икономиката и трудовия

пазар. Конкретни причини за нея са постоянното движение на населението от един в друг регион, смяна на професията, семейни мотиви и др. Текущата безработица съществува даже при пълна заетост.

Структурната безработица е резултат от несъответствието между квалификацията на работната сила и характера на предлаганата работа. Причините за нея са в технологични промени в производствената дейност, изискващи съответна професионална квалификация, а не в нарушено равновесие на търсене и предлагане на работна сила.

Сезонна безработица възниква с промяната в търсенето на определени професии в зависимост от годишните сезони. Например, през зимния сезон търсенето на строителни работници чувствително намалява в сравнение с останалите сезони.

Скритата безработица е свързана със задържане в предприятията на излишни работници в интерес на запазването на бригада или екип, по различни причини, които биха могли да бъдат освободени, в резултат на спада на производството. За тази цел се използва преминаване към непълн работен ден или принудителни отпуски по инициатива на администрацията.

За естествено равнище на безработицата се приема такова ниво, при което факторите, които повишават и понижават работните заплати и цените, се намират в равновесие. То се смята за необходимо, тъй като съдържа инфлацията, обусловена от непроизводителната заетост. Затова в икономиките, обременени с високо ниво на инфлация, естественото равнище на безработицата се смята за напълно допустимо. Обикновено, осигуряването на пълна, а още повече на всеобща заетост се заплаща с цената на спад на ефективността на икономиката. В същото време безработицата плаща и висока социална цена. В тази връзка тя следва да се възприема като социално зло, което е невъзможно напълно да се избегне по силата на несъвършенствата на пазарния механизъм за регулиране.