

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ
„СВЕТИ КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“**

**ГЕОЛОГО-ГЕОГРАФСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ“**

Петя Диянова Вангелова

**„Регионални различия на възнагражденията и разходите за труд в Република България през
последните 10 години“**

**АВТОРЕФЕРАТ
на
дисертационен труд
за присъждане на образователна и научна степен
„ДОКТОР“**

**Докторска програма
„География на населението и селищата“**

НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:

доц. д-р Климент Минев Найденов

гр. София, 2020 г.

Дисертационният труд е обсъден и насрочен за защита на разширено заседание на катедра „Регионално развитие” към ГГФ на СУ „Св. Климент Охридски”, проведено на 28.10.2019 г.

Състав на научното жури:

Проф. д-р Христо Нейков Каракашев

Проф. д-р Румен Христов Янков

Доц. д-р Климент Минев Найденов

Доц. д-р Тони Драганов Трайков – председател

Доц. д-р Камен Димитров Петров

Рецензенти: **проф. д-р Христо Нейков Каракашев**

доц. д-р Тони Драганов Трайков

Защитата на дисертационния труд ще се състои на г. от часа в зала на СУ „Св. Климент Охридски”, ГГФ на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“ – София .

Материалите по защитата (дисертацията, рецензиите и становищата) са на разположение на интересуващите се в катедра „Регионално развитие“, стая 281-Б на ГГФ, град София, бул. „Цар Освободител“ № 15, Северно крило, етаж 3.

Автор: **Петя Диянова Вангелова**

Заглавие: Регионални различия на възнагражденията и разходите за труд в Република България през последните 10 години

I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИ ВЪПРОСИ ПО АДМИНИСТРИРАНЕТО НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ОРГАНИЗАЦИИТЕ В БЪЛГАРИЯ.....	7
1. Място на администрирането на възнагражденията в системата за УЧР. Съдържание и елементи.....	7
2. Трудови договори – процедура по назначаване и освобождаване.....	7
3. Съдържание на трудовото досие.....	7
4. Видовете отсъствия – начин на изчисляване и отчитане.....	8
5. Осчетоводяване на заплати.....	8
II. ПАЗАР НА ТРУДА И РАЗВИТИЕ НА ЗАПЛАТИТЕ В ЕС И БЪЛГАРИЯ.....	9
1. Изясняване на терминологичния апарат.....	9
2. Пазар на труда и развитие на заплатите в ЕС и България.....	10
3. Тенденции в заплатите и разходите за труда.....	14
III. ОБРАЗОВАНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, РЕГИОНАЛНИ РАЗЛИЧИЯ.....	22
1. Образование към заетост.....	22
2. Зависимостта между очакваното възнаграждение и избора на университет.....	24
2.1. Интегриране на младежите на пазара на труда и изисквания на работодателите.....	25
3. Регионални различия-причини и проблеми.....	26
IV. Анализ на практиките по възнаграждения и разходи за труд в български организации (на примера на 3 фирми)	32
1. Във Фирма „А“.....	33
1.1 Обща информация за фирмата.....	33
1.2 Казуси и проблеми при администрирането на възнагражденията.....	33
1.3 Препоръки и решения.....	34
2. Фирма „Б“.....	35
2.1 Обща информация за фирмата.....	35
2.2 Казуси и проблеми при администрирането на възнагражденията.....	36
2.3 Препоръки и решения.....	37
3. Фирма „В“.....	38
3.1 Обща информация за фирмата.....	38
3.2 Казуси и проблеми при администрирането на възнагражденията.....	38
3.3 Препоръки и решения.....	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	40

I. ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. АКТУАЛНОСТ НА ПРОБЛЕМА

Актуалността на темата е породена от факта, че анализът е цялостно потопен в контекста на съвременната икономическа реалност и на трудните предпоставки от околната среда, с които специалистите по управление на човешките ресурси трябва да се съобразяват. Струпването на предприятия в една географска област, води до недостиг на работна сила., а от там и до липсата на квалифицирани кадри за нуждите на икономиката. Съществува тотална липса на среден технически персонал, като в същото време се затварят все повече средни професионални училища. Неравенството в доходите на българите от различните краища на страната през последните години продължава да се задълбочава.

По отношение на ограничения и обхват на дисертационния труд, от методологическа гледна точка, настоящото изследване се характеризира с определени ограничения в обхвата. За да провери дали има съществени разлики в проявлението на взаимовръзките между различията на възнагражданията и разходите за труд, настоящото изследване е необходимо да се фокусира върху целия ЕС и България за период от 10 години.

Източниците на информация, използвани при разработването на дисертационния труд включват проучване на специализирана литература по проблема. За провеждането на изследването са използвани данни от Националния статистически институт, Евростат, български и международни научни публикации, информация от интернет, както и собствени авторски изследвания.

Съвременните специалисти по човешки ресурси в България са изправени пред сериозни предизвикателства. От една страна стоят чуждестранните конкурентни компании, които навлизат със своето успешно управленско ноу-хау. От друга, предизвикателствата на икономическата криза също създават проблеми с персонала и изискват незабавни промени. От трета страна са честите и бързи промени в нормативната база. Както и твърде малкото компетентни специалисти.

Трудът играе важна роля за функционирането на икономиката. От гледна точка на предприятията той представлява разход (разходи за труд), който включва не само възнагражденията и работните заплати, изплащани на наетите лица, но и разходи извън заплатите — най-вече данъците и вноските за социално и здравно осигуряване, плащани от работодателя. Следователно трудът е ключов фактор за конкурентоспособността на предприятията, макар че тя се влияе и от цената на капитала (например лихви по заеми и дивиденди върху собствения капитал) и от неценовите елементи, като например предприемачеството, уменията и производителността на труда, иновациите и позиционирането на марката/продуктите на пазара¹.

В условията на все по-динамично развиващия се пазар на труда съвременните работодатели са изправени пред разнообразни предизвикателства, свързани с привличането и задържането на квалифицирани и компетентни служители. Затрудненията са предпоставени преди всичко от негативната демографска тенденция в страната, която се проявява в увеличаване на дела на населението в пенсионна възраст и засилената емиграция на български граждани в трудоспособна възраст. Отчита се и сериозен спад по отношение на образователната подготовка и квалификация на отделни групи от населението, което реално ги превръща в икономически неактивни „хора зад борда“, които попадат в групата на обезкуражените безработни. От другата страна са чуждестранните компании, които реализират своята дейност в България и предлагат по-привлекателни условия на труд. При тази ситуация се създават предпоставки за силна конкуренция между работодателите, която често преминава границите на лоялността. Добър пример в това отношение е „кражбата“ на висококвалифицирани кадри, позната като „headhunting“².

На фона на тези тенденции, значението на дейностите по администриране на персонала в частност определяне на размера на възнагражденията и разходите за труд, като част от системата за управление на човешките ресурси в организацията, непрекъснато нараства.

При наетите лица, компенсацията, която те получават за своя труд, наричана по-често работна заплата или заплащане, обикновено представлява основният им източник на доходи и следователно има определящо значение за възможността им да изразходват средствата си и/или да ги спестяват. Докато брутната работна заплата/брутните доходи включват социалноосигурителни вноски, платими от наетото лице, то нетните доходи се изчисляват след приспадане на тези вноски и на други дължими на държавата суми, като например подоходните данъци. Тъй като размерът на данъците обикновено зависи от структурата на домакинството от гледна точка на дохода и неговите членове, нетните доходи се изчисляват за няколко стандартни структури на домакинството³.

Прегледът на литературата има за цел да разгледа регионалните различия на възнагражденията и разходите за труд и какво е влиянието на трудовите регулации върху заетостта. Този въпрос е бил разглеждан многократно, като фокусът често е попадал върху Европа поради сравнително по-голям и „социален“ пазар на труда. Една от водещите теми е отново пазарът на труда и новите работни места, като нуждата от реформи в Европа се извежда на преден план⁴. Един от най-релевантните документи за България е докладът на Кристофър Писаридис⁵ във връзка с първите 5 години на Лисабонската стратегия.

¹ Statistics Explained (<https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>) - 08/11/2019

² Ярловска Н., Основни аспекти от системата за възнаграждения в Националния статистически институт и влиянието на нормативните промени и структурните реформи върху тях, 2014

³ Statistics Explained (<https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>) - 08/11/2019

⁴ Siebert H., Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe, *The Journal of Economic Perspectives* Vol. 11, No. 3 (Summer, 1997), pp. 37-54

⁵ Pissarides, A. Christopher "Lisbon Five Years Later: What future for European employment and growth?", CEP Occasional Paper No 20 (July 2006) Писаридис е нобелов лауреат по икономика за 2010 г. именно заради работата си върху пазара на труда и има широк поглед върху европейската политика за заетост.

Рецептата на Писаридис за нови работни места в Европа е ясна: „повече гъвкавост, по-малко осигурителни тежести и по-малко административни пречки пред новите предприемачи”. На практика, всичко написано в настоящото изследване може да бъде проследено (или сведено) до тези думи на Писаридис. В литературата също така е изведено като принцип и доказано с неедин емпиричен анализ, че защитата на работниците пречи пред създаването на нови работни места⁶, тъй като работодателите са по-малко склонни да наемат. Наличието на законодателство, което защитава работниците, оскъпява работните места и съответно намалява нетните ползи за работодателите от разкриването на нови такива. Вярно е също така, че свиването на работни места е по-малко при наличието на подобни защити, тъй като освобождаването на работници се оскъпява. Това на практика означава, че ефектите от защитите на работниците върху заетостта са зависими от силата и дълбочината на двата процеса – по-трудното освобождаване на работници и по-трудното разкриване на работни места. Именно това обяснява различните ефекти от тези законови разписания върху заетостта в добрите години и в лошите години. В лошите години на дълбока и продължителна криза, защитите на работниците не работят ефективно и те така или иначе губят работата си, докато в същото време работодателите имат по-малко стимули да откриват нови работни места – на практика в случая работи само негативният ефект, при това допълнително подсилен от влошената икономическа обстановка. Тези резултати са подкрепени и от изследване на ефектите от трудовото законодателство в защита на работниците в 28 страни от ОИСР за периода 1988 – 2005. Изводите са неоспорими: високите административни защити на работниците водят до по-малко заетост и по-продължителна безработица⁷. В литературата се дискутира и сегментацията на пазара на труда, която се предизвиква от законодателни текстове в защита на работниците. Този тип разписания са от полза за тези, които имат работа, но влошават положението на безработните, тъй като за тях става по-трудно да си намерят работа и остават по-дълго време безработни. Защитите на работниците спомогат и за друго разделение, най-грубо казано между млади и стари – повечето защити често пазят заетостта на възрастните и пречат пред заетостта на младежите, особено за тези, които тепърва навлизат на пазара на труда⁸. Това е особено видимо в съвременна Европа, където се наблюдават изключителни нива на младежка безработица – в някой случай над 50 % от младежите са без работа. В съвременната литература защитите на работниците или тяхната „сигурност” се разглеждат и в друга светлина. Оливие Бланшар разглежда сигурността на пазара на труда не като защита от уволнение, а като адекватна осигурителна политика, тоест защита на работника, а не на работното място. „Всичко, което знаем и наблюдаваме както на макро, така и на микро ниво, ни води към един широк консенсус: модерните икономики трябва непрестанно да пренасочват ресурси, включително труд, от стари към нови продукти, от лоши към добри фирми. В същото време работниците ценят защитите и осигуреността срещу големи шокове като загубата на работа. Това предопределя някакво противопоставяне между ефективност и сигурност, като опитът на успешните европейски държави показва, че може да се намери баланс, който да не бъде в ущърб на икономическата ефективност. Това, което е важно, е да се защитават работниците, а не работните им места. Това означава осигуреност срещу безработица, включваща адекватен заместващ доход, но под условие за квалификация и приемане на намерена/предложена работа. Това е отново защита на работещите, но под формата на финансова цена за тяхното осигуряване, вместо чрез сложни административни и правни формулировки”⁹. Изследвания разглеждат и ефекта от колективното договаряне върху пазарът на труда, като данните категорично показват негативни ефекти от подобно договаряне на ниво сектор, резултиращи в по-висока безработица¹⁰. Изводите от това изследване на колективното договаряне в Европа са, че е най-добре то да се случва на ниво фирма и да има доброволен характер. Чобанов (2012) изследва влиянието на работните заплати върху производителността на труда. Той допуска наличие на съществена връзка между работните заплати и производителността на труда като смята, че постигането на пълна заетост при запазване на ценова стабилност е ключът към симетричното нарастване на двете променливи. За тази цел той прави препоръки към паричната политика и анализира нейното влияние върху изменението на връзката производителност на труда – работни заплати. Чобанов (2012) отправя конкретни препоръки към работодатели, служители и правителство, които да се ползват по време на споразуменията на отраслово, секторно и национално равнище. Част от тези препоръки касаят промени в заплатите, социалните осигуровки, работното време, данъците, социалните разходи на държавата и ограниченията на паричния пазар върху паричната база. Пантелеева (2012) също стига до конкретни изводи за връзката производителност на труда – работни заплати за България. Тя изследва факторите, които могат да доведат до икономически обосновано номинално и реално нарастване на минималната работна заплата. Сотирова и Димитров (2016) също допринасят за дебата в България в тази посока като правят многопластово изследване в теоретико-приложен план на проблемите на заплащането на труда. Тяхното изследване се основава на разбиранията за работната заплата като доход от труд, който се формира на пазара на труда и е фактор както в общото пазарно равновесие, така и в установените социални отношения. Акцентът попада върху приложните методи за икономически анализ на пазарното формиране на цената на труда и неговата справедлива оценка.

В останалите изследвания за България по тази тема отделните автори изследват други променливи, които оказват влияние върху производителността на труда и средната работна заплата като: минималната работна заплата (Манчева, Стаматов, 2017), демографските процеси (Чолаков, 2012), човешкият капитал (Шишманова, 2008), безработицата (Павлов, 2008; Пиримова, 2007), скритата икономика (Нончев, 2011), гъвкавостта на пазара на труда (Цанов и Белева, 2004; Цанов, 2007), заетостта (Белева, 2015).

⁶ Boeri, T. & J. Ours “The Economics of Imperfect Labor Markets”, Princeton University Press (2008)

⁷ Deelen, A. P. & E. Bourmpoula “Employment Protection Legislation: A Cross-Country Analysis Focusing on the Elderly” (2009)

⁸ Boeri, T. & J. Ours “The Economics of Imperfect Labor Markets”, Princeton University Press (2008)

⁹ Blanchard, O. “European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas” NBER Working Paper No. 11750 (2005)

¹⁰ Jimeno, Juan F. & C. Thomas “Collective Bargaining, Firm Heterogeneity and Unemployment” Documentos de Trabajo No 1131, Bank of Spain (2001)

2. ОСНОВНА ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКА ТЕЗА

В настоящата работа са разгледани някои от най-съществените моменти, касаещи проблемите, предизвикателствата и процедурите по формирането на възнаграждения и разходи за труд в българските организации. Направен е сравнителен анализ на реалните размери на възнаграждения на действащи в различни региони на България предприятия. С цел на запазване на конфиденциалността и спазване на закона за GDPR, конкретни имена на фирми и служители няма да бъдат споменавани. Ще се разглежда общото щатно разписание на всяко от проучваните предприятия, ще бъдат разгледани и представени нивата на предлаганите възнаграждения за конкретните длъжности, без да се споменават конкретни лични данни.

3. ЦЕЛ И ЗАДАЧИ НА ДИСЕРТАЦИЯТА

Целта на работата е да се опит за разкриване на регионални различия на възнагражденията и разходите за труд в Република България през последните 10 години и да се направи опит за сравнителен анализ на размера на възнагражденията и разходите за труд в различни български организации. Различията в нивата на заплащане на служителите спрямо територията в която действа предприятието, въз основа на изводите от анализа, да се формулират препоръки за усъвършенстване на тази дейност. Все повече чуждестранни инвеститори избират България за развиване на своята дейност. Повечето се насочват в определени райони на страната. Кое то води до натрупване на много предприятия в един район, и липса на работници. Предприятията започват да наддават за да могат да си намерят хора. В същото време други райони от страната безработните лица преобладават. Темата е твърде богата, за да се изчерпи в рамките на един академичен материал. Въпреки това, направен е опит да е разгледат най-важните отправни точки към теорията и методологията при определяне на възнагражденията и разходите за труд, които кореспондират с разглежданите практики в българските организации, размера на инвестиции, образователния ценз на служителите на базата на сравнителния анализ. Методите и средствата за осигуряване на анализа с информация включват: преглед на актуалното законодателство по трудово-правните отношения и системите за възнаграждения, изучаване на монографии, учебници и статии от български автори, които имат отношение към темата, събиране на информация в интернет и наблюдение на практически казуси в три реално действащи български организации, за целите на сравнителния анализ.

Днес може да се каже, че удовлетвореността от труда е в пряка зависимост не само от паричната стойност на възнаграждението, но и от неговата добавена стойност, т.е. от възможността да се натрупат нови знания и умения, да се разгърне собственият потенциал, да се допринесе за постигането на успеха заедно с другите като част от екипа, от социалната общност. Неслучайно в своя труд „Мениджмънт предизвикателствата през XXI век” Питър Дракър (американски икономист и консултант) отбелязва, че най-ценните активи за организациите през XXI век ще бъдат служителите на знанието и тяхната продуктивност¹¹.

Задачите които са поставени за изпълнение на гореописаната цел са:

1. Изясняване на теоретико-методически въпроси по администрирането на възнагражденията в организациите в България.
2. Анализ на пазара на труда и развитие на заплатите в ЕС и България.
3. Анализ на образованието, заплащането на труда и регионалните различия.
4. Анализ на практиките по възнаграждения и разходи за труд в български организации (по примера на 3 фирми).

4. ОБЕКТ И ПРЕДМЕТ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Обект на изследването са възнагражденията и разходите за труд в Република България.

Предмет на изследването са проявленията и динамиката на влиянието на социално-икономическата среда и регионални особености върху възнагражденията и разходите за труд в ЕС-28 и в България.

Темата няма как да претендира за изчерпателност и си поставя някои ограничения. Направен е опит да се покрият основните икономически, организационни, правни, методически и практически аспекти от дейността.

5. МЕТОДИ НА ИЗСЛЕДВАНЕ

В дисертационния труд са използвани от една страна базови научни методи като анализ и синтез, индукция и дедукция, исторически метод, метод на хипотезите и др. От друга страна са използвани и методи от различни научни направления. На първо място са използвани математико-статистически методи. Те са използвани за анализ на закономерностите в масови демографски явления, които се проявяват в повечето случаи. С помощта на статистическите методи се определя числеността на населението и неговите категории (постоянно и налично население). Статистическите методи дават възможност да се установи разпределението на населението по пол, възраст, брачна структура, семеен състав, да се определят миграционните потоци и тяхната интензивност чрез използването на коефициенти. На второ място са използвани социологически методи. На тяхна база се правят анализите за мотивацията на хората по отношение на раждаемостта, брачността, миграцията и т.н. Тези методи имат важно значение при изучаването на зависимостите в демографските процеси от едни или други социални явления, механизмите на формиране на демографското поведение в различните социални условия, както и за анализ на репродуктивното поведение на населението. Използвани са и графоаналитични методи. Те са свързани с построяването на графики, които от своя страна позволяват нагледно да се представят във вид на графично изображение закономерностите и тенденциите на повечето демографски процеси. Не на последно място са използвани и чисто демографски методи. За теоретична и методологична основа на дисертационния труд са използвани фундаментални трудове на български и чужди специалисти в областта на демографията и устойчивото

¹¹ Дракър, П. (2005). Мениджмънт предизвикателствата през XXI век. Класика и стил.

развитие. В основата на информационното осигуряване на труда са данни от НСИ, Евростат (Системата за взаимно информиране за социалната закрила), MISSOC и Европейската система за интегрирана статистика на социалната закрила (ESSPROS), данни от Световната организация за здравеопазване, Международната организация на труда, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, данни от ООН и др.

Части от разработката са апробирани. Те са публикувани в специализирани научни издания и са представени на научни конференции в периода на обучението. Липсата на достатъчен опит и изследвания върху взаимовръзката регионалните различия във възнагражденията и разходите за труд, придава на разработката теоретико – приложен характер. Изводите са адресирани към институциите, които са отговорни за изготвянето и прилагането на регионална икономическа политика на национално равнище. В този смисъл, предложенията за подобряване на регионалната икономическа политика могат да намерят практическо приложение.

Изказвам благодарност на научния си ръководител доц. д-р Климент Найденов и на колегите от катедра „Регионално развитие“ за оказаното съдействие и ценни съвети при изготвяне на дисертационния труд.

I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИ ВЪПРОСИ ПО АДМИНИСТРИРАНЕТО НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ОРГАНИЗАЦИИТЕ В БЪЛГАРИЯ

1. Място на администрирането на възнагражденията в системата за УЧР. Съдържание и елементи

Сред дейностите по администрирането на възнагражденията и останалите видове трудови възнаграждения е една от основните функции. Особено голямо внимание следва да се обръща на спазването на данъчния календар и на сроковете, посочени в него, наложени от трудовото и осигурително законодателство на Република България.

Многобройните дейности и ангажименти, свързани с администрирането на възнагражденията, предполагат редовна формална и неформална комуникация както между служителите и специалистите по управление на човешките ресурси във фирмата, така и между тях и органите на държавната администрация.

Повечето дейности по администрирането на възнагражденията се контролират от Инспекция по труда, от службите по трудова медицина, от Националната агенция по приходите, Националния осигурителен институт и регионалните им подразделения.

Нормативните документи, които уреждат дейността на фирмите по възнаграждения и разходи за труд и задълженията на държавните органи, свързани с контрола върху администрирането на възнагражденията са много разнородни и променящи се динамично.

Те имат надзаконов, законов и подзаконов характер. Повечето кодекси, закони, наредби и правилници ще бъдат посочени в следващите раздели от анализа, пряко свързани с основните дейности по администрирането на възнагражденията, които ги касаят.

2. Трудови договори – процедура по назначаване и освобождаване

Трудовият договор¹² служи като основание за възникване на трудови правоотношения между лица, които са носители на работна сила и физически или юридически лица, които ползват предоставената им работната сила *под наем*, за определен период от време или безсрочно, до едностранното прекратяване на договора от една от двете страни, в замяна на което тези физически или юридически лица се задължават да изплащат определено възнаграждение и да осигуряват необходимите условия за труд на лицата, с които са подписали трудов договор. Задълженията на последните включват спазването на определена в закона и от работодателя работна дисциплина и правила за полагане на възмезден труд.

Трудовият договор винаги е двустранен¹³, възмезден¹⁴ и комутативен¹⁵. Последното означава, че още към момента на неговото *доброволно* сключване, и двете страни са наясно със задълженията, които поемат една към друга. Освен това, трудовият договор е консенсуален, т.е резултат е от постигнатото определено съгласие между двете страни. Той има формален характер и задължително трябва да се сключва в писмен вид.

Трудовият договор винаги е главен, сключването му не е резултат от възникващи първични, предшестващи отношения.

3. Съдържание на трудовото досие

Трудовото досие на служителя се формира от различни писмени документи, пряко свързани с трудовото правоотношение, в което постъпва или с изменили трудови правоотношения, в които е постъпвал с предишни работодатели. Съдържанието на досието може да варира, в зависимост от спецификата на заеманата длъжност, от особеностите на извършваната работа, от трудовата история на служителя и много други.

Необходими нормативни документи за назначаване, освобождаване и регистриране в НАП

¹² Правна уредба в Глава 5, Раздел 1 от Кодекса на труда

¹³ чл.64, ал.1 КТ

¹⁴ чл.242 КТ

¹⁵ чл.66, ал.1 КТ

Към НАП се подава уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ, при назначаване, при промяна на длъжността и срока на трудовия договор или при прекратяване на договора. При сключване – в тридневен срок, след което се назначава служителят. При прекратяване - в 7 дневен срок след прекратяване на договора. Назначеният се разписва на справка за приети данни от НАП. Подаването на уведомленията става по интернет (с електронен подпис) или лично от работодателя или негов представител в регионалните подразделения на НАП при този случай е необходимо и придружително писмо.

4. Видовете отсъствия – начин на изчисляване и отчитане

Отпуски

Промени в реда за ползване на платения годишен отпуск настъпват след 30-ти юли 2010 година. Най-важната промяна е, че правото на отпуск, натрупан до тази дата не се погасява по давност, а отпускът, натрупан след тази дата, може да се използва до две календарни години след края на календарната година, за която се полага. От тази година има още промени и сега отпускът е задължително да бъде използван целия, от миналата година работниците имат право да си прехвърлят само половината от полагаемите дни.

Болнични

В изчисляването и отчитането на болнични също настъпват промени. Болничният се подават по електронен път чрез три приложения 9, 10 и 11, посочващи в детайли дали и на какво основание служителят има право на обезщетение. С Приложение 9 се подават болнични за временна нетрудоспособност, детайно се описват данните за лицето, адресната регистрация, местоработата му, детайлно описание на болничния лист. Лекарите също подават издадените от тях болнични. НОИ прави съпоставка на информацията, която е получил от работодателя и от лекаря и след това предприемат плащане. Целта е да се преустановят често срещаните практики на умишлена злоупотреба с отсъствие от работа и фиктивни болнични. С Приложение 10 се подават заявленията за отпуски по майчинство, а с Приложение 11 заявленията за отпуски по майчинство на самоосигуряващите се лица.

Командировки

Командировката не е класическо трудово отсъствие, тъй като служителят продължава да изпълнява преките си трудови задължения, но в различно населено място. Въпреки това, командировката е физическо отсъствие на служителя от местоназначението му. Освен това, командировката е свързана и с допълнителни разходи, което налага малко по-различна система за отчитане и изплащане.

Майчинство

Трудовото и осигурително законодателство на Република България закрилят служителите и насърчават раждаемостта, като поставят работните отпуски по майчинство под особен статут. Най-общо, майчинството включва възможностите за ползване на платен отпуск за бременност и раждане, както и на платен или неплатен отпуск за отглеждане на дете, като срокът на майчинството, също така, се зачита за трудов и осигурителен стаж.

Нормативните изисквания за работно време и почивки

Разпределението на работното време и почивките в предприятието се установява от правилника за вътрешния трудов ред¹⁶. Редуването на работните смени – също¹⁷. Разбира се, работодателите не са напълно свободни в определянето на тези параметри, тъй като са задължени да се съобразяват с изискванията на закона за физиологичните режими на труд и почивка¹⁸, които също се включват в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

Същност и предназначение на длъжностната характеристика

Подобно на личното трудово досие, терминът «длъжностна характеристика» също няма точно дефинирано определение в нормативната уредба на трудовото законодателство, но е инструмент, задължително приложим в практиката. Правният ангажимент¹⁹ на работодателя, с който е свързано възникването на длъжностна характеристика, е задължението на работодателя да осигури на служителите, наети по индивидуално трудово правоотношение, законово определените здравословни и безопасни условия за труд, като ги запознае с кратка характеристика на заеманата от тях длъжност и с описание на естеството на тяхната работа.

5. Осчетоводяване на заплати

Счетоводното отчитане на заплатите се извършва с помощта на сметка **421** от Националния сметкоплан: **Разчети с работници, служители и друг персонал - местни лица**. Чрез сметка 421 се отчитат счетоводно задълженията и вземанията към персонала по възнаграждения, социални помощи, семейни добавки от осигурителните организации, различни удържки:

¹⁶ Чл 139, ал. 1 от КТ

¹⁷ Чл. 141, ал 3 от КТ

¹⁸ Наредба № 15 от 1999 г.

¹⁹ чл. 127, ал. 1, т. 4 от КТ

запори, погасявания на заеми и задължения на персонала. Осчетоводяването в повечето компании се извършва с помощта на специализиран счетоводен софтуер. Към сметка 421 фирмата може да разкрие различни подсметки, в зависимост от конкретните потребности и счетоводната политика на предприятието.

Разходите за труд и възнагражденията.

Определянето на цената на труда и възнагражденията²⁰ са основни елементи, които съществуват като обособени части от системата на пазара на труда. Според едно от най разпространените разбираня в литературатурата, разходите за труд и възнагражденията се формират в системата на пазара на труда, при условията на доброволно и свободно договаряне между два независими свободни един от друг субекта²¹. Единия предлага свободна работна позиция, наричащ себе си работодател, от друга страна има работник или служител, който отдава своя труд и компетенции под наем, за което ще получи съответното възнаграждение. Според това първоначално социално икономическата категория „цена на труда“ е била в плоскостта на размняната или така наречения „бартер“. Така се заражда пазара на труда, два независими стопански субекта или физически лица, желаещи наемане или пренаемане, предлагат първоначални оферти вече под формата на парично възнаграждение срещу отдаване на работна сила (ръка) с определени качества и компетенции. Така цената на труда преминава от парична в стокова, като паричния и еквивалент придобива съвършено конкретен набор от потребителски стоки и услуги, които могат да бъдат получение срещу нея.

Различното значение на възнагражденията от гледна точка на работниците и на работодателите

Възнагражденията на персонала имат специфично предназначение (често наричано функции за организацията работодател и за наемния персонал, основно въздействие върху мотивацията и поведението на работниците и служителите.

Всяка една организация- работодател за да задържи и привлече необходимия персонал трябва да предложи и осигури и изплаща определени възнаграждения, да отчитат пазарните им нива в съответната област на конкретния трудов пазар. От друга страна чрез възнагражденията и начина им на определяне работодателя може да влияе върху мотивацията и да насочва поведението на своя персонал в желаната от него посока, необходима да се осигури по добра ефективност на работата.

От гледна точка на наемния персонал, предназначението на възнагражденията е насочено предимно за издръжка на живот - източник на доходи и облаги за поддържанена определен жизнен стандарт.

Въздействие върху мотивацията и поведението

Доходите от възнагражденията на наемния персонал му служат предимно като източник на средства за закупуване на определени стоки (продукти и услуги), необходими за издръжката на семейството. От друга страна, възнагражденията и начина за тяхното определяне безспорно влияят върху мотивацията и поведението на отделните работници и служители по време на работа в организацията. За реалното предназначение на възнагражденията както от гледна точка на работодателя така и на работника, важно значение имат двете понятия „парични и непарични възнаграждения“.

Системи за оценяване на длъжността

Системи за оценяване на длъжността са задължителен елемент от системите за определяне на възнагражденията. Най-общо те представляват съвкупност от критерии, показатели и процедури, при които се дава оценка на персонала за извършването на работата на наетата си длъжност. Оценяването на длъжностите е процес пряко свързан с длъжностния анализ проектиране на длъжностите и организационната структура на предприятието и спомага за изготвянето на т. нар длъжностни характеристики. Всички посочени дейности са част от системата на човешките ресурси за по точно оценяване на длъжностите. Обикновено се делят на глобални и аналитични системи.

II. ПАЗАР НА ТРУДА И РАЗВИТИЕ НА ЗАПЛАТИТЕ В ЕС И БЪЛГАРИЯ

1. Изясняване на теорминологичния апарат

Икономически активното население (или работна сила) обхваща всички заети лица и всички безработни. Хората са класифицирани като заети, безработни или икономически неактивни според определенията на Международната организация на труда. Отчетените тук оценки се основават на проучването на работната сила в ЕС. Респондентите са класифицирани като заети, безработни или икономически неактивни въз основа на информация, събрана чрез анкетата, която се отнася главно до тяхната действителна дейност през определена референтна седмица. Оценкаите на ЕС са достъпни чрез различни разбивки - по възраст, пол, образователни постижения, временна заетост, разграничение на пълен работен ден / непълно работно време и много други измерения. Целевото население на лицата, пребиваващи в ЕС, живеещи в частни домакинства, с изключение

²⁰ Цената на труда е категория, която се разглежда от повечето теоретични икономически школи в контекста на цените на производствените фактори, търсенето и предлагането в ТРУД НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР, ДОХОДИТЕ И ЖИЗНЕНИЯ СТАНДАРТ- Фишър, С. Дорнбуш, Р., Шмалези, Р., Основи на микро и макро икономиката, Отворено общество, С. 1996г. Колектив с отговорен редактор С.Савов, Икономикс, Тракия-М, С.1998г. и др.

²¹ Шопов, Д., Стефанов, Л., Дулевски, Л., Паунов, М.. Икономика на труда, Тракия- М, С.,2002г., с. 140-146, Шопов, Д. Управление на работната заплата, „Стопанство“, С.,1997г.

на населението, живеещо в институционални домакинства (например работнически домове или затвори). Освен това икономическата активност се измерва само за лица на възраст 15 и повече години. Процентът на активност, показан в тази дисертация, се отнася за лица на възраст 15-64 години.

Според определенията на Международната организация на труда заетите са тези, които през референтната седмица са вършили някаква работа срещу заплащане или печалба или не са работили, но са имали работа, от която временно отсъстват. „Работа“ означава всяка работа за заплащане или печалба през референтната седмица, дори и само за един час. Плащането включва парични плащания или плащане в натура (т.е. плащане в стоки или услуги, а не пари), независимо дали плащането е получено през седмицата, в която е свършена работата или не. Всеки, който получава заплата за обучение на работното място, което включва производство на стоки или услуги, също се счита за нает. Включват се и самонаетите и семейните работници. Коефициентите на заетост показват дела на заетите в общото население; те често се разбиват по пол и възрастови групи. Проучването на работната сила в ЕС и националните сметки са двата основни източника на данни за заетостта. Тези два източника не са независими; наистина Проучването на работната сила често е принос към оценките на заетостта в националните сметки. Въпреки че използват общи дефиниции, Проучването на работната сила и националните сметки имат свои собствени цели и подходи за измерване, които могат да доведат до различни резултати. В допълнение, други статистически данни въз основа на бизнес проучвания или административни източници също предоставят прогнози за заетостта, които могат да се различават от проучването на работната сила. Те могат да се използват и като вход към националните сметки. Основните разлики между Проучването на работната сила и националните сметки се отнасят до елементи на географско покритие (местни лица, заети в проучването на работната сила спрямо заетостта в местни производствени единици в националните сметки), други въпроси, свързани с покритието, като възрастови граници и третиране на институционалните домакинства и някои гранични разлики по отношение например на записването на наборници, неплатени чираци и стажанти или работа в селското стопанство единствено за собствено потребление. За да се гарантира съгласуваността на показателите за производителност, основният източник на информация за растежа на заетостта и отраслите на дейност са данните от националните сметки, докато данните от проучването на работната сила в ЕС се използват за процента на заетост и за половата и социално-икономическата разбивка.

По отношение на договорните взаимоотношения, служителите могат да работят на пълно или непълно работно време. В проучването на работната сила в ЕС това разграничение се отнася до основната работа и обикновено се основава на спонтанен отговор от страна на респондента, с изключение на няколко държави, които прилагат фиксиран праг за отработени часове. Заети лица могат да бъдат разграничени по професионален статус, т.е. могат да бъдат служители или самостоятелно заети лица, като последната категория включва работодатели и семейни работници. Служителите се определят като лица, които работят за държавен или частен работодател и получават обезщетение под формата на заплата, заплата, такси, безвъзмездни средства, плащане по резултати или плащане в натура; невключени са и членовете на въоръжените сили. Самостоятелно заетите лица се определят като лица, които работят в собствен бизнес, професионална практика или ферма с цел получаване на печалба и които не наемат други лица. Работодателите са самостоятелно заети лица, наемащи един или повече служители. Семейните работници са лица, които помагат на друг член на семейството да управлява ферма или друг бизнес, при условие че не е регистриран като служител. Служители с договор с ограничена продължителност са тези, чиято основна работа ще бъде прекратена или след предварително определен период или след период, който не е известен предварително, но въпреки това е определен от обективни критерии, като изпълнение на задание или период на отсъствие на служител, временно заменен. Към тази категория принадлежат и следните специфични групи: лица със сезонна заетост, лица, ангажирани от агенция или борсова заетост и наети на трета страна за изпълнение на конкретна задача (освен ако няма писмен трудов договор за неограничен срок с агенцията или заетост обмен) и лица със специфични договори за обучение.

Икономическите дейности се определят съгласно Статистическата класификация на икономическите дейности (NACE). Данните за икономическата активност, показани тук, се отнасят до NACE Rev. 2. Образователното постижение е най-високото ниво на успешно завършено образование според Международната стандартна класификация на образованието 1997 (ISCED 97). Изразът „успешно завършено ниво“ трябва да бъде свързан с получаване на сертификат или диплома, когато има сертификат. В случаите, когато няма сертифициране, успешното завършване трябва да бъде свързано с пълно присъствие. При определяне на най-високото ниво трябва да се вземат предвид както общото, така и професионалното образование / обучение. Лицата без образование са включени в кода ISCED 0.

Данните за заетостта също са налични по професии. Тази публикация не отчита данни за заетостта по професии, но тези данни са достъпни в онлайн базата данни:

(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_

Професията е набор от задачи и задължения, характеризиращи се с висока степен на сходство и изпълнявани или предназначени да бъдат изпълнявани от един човек. Професиите се класифицират според Международната стандартна класификация на професиите (ISCO-88 (COM)).

2. Пазар на труда и развитие на заплатите в ЕС и България

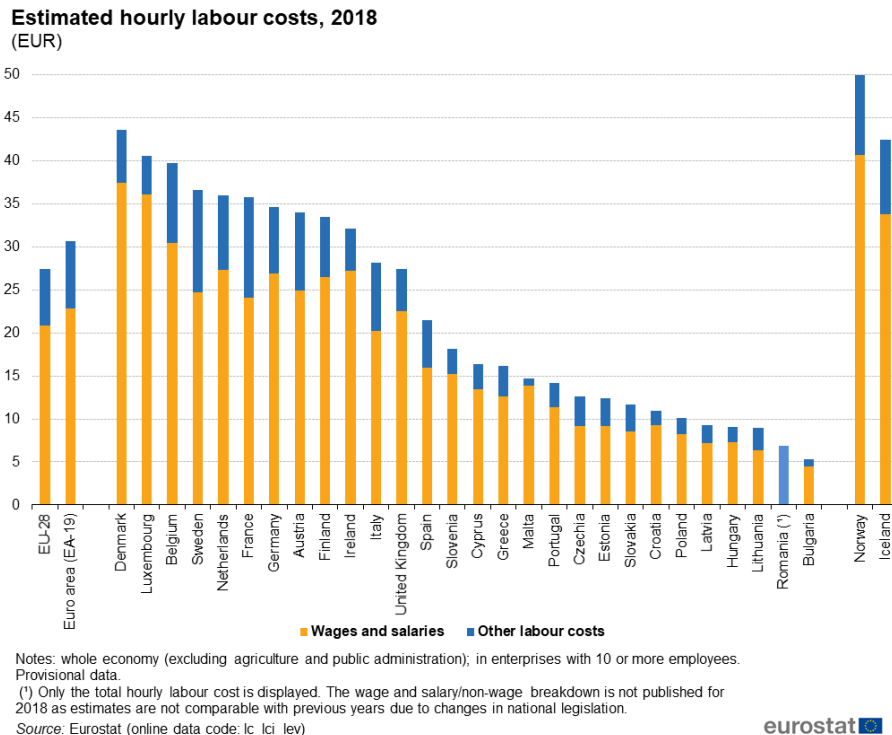
Трудът играе важна роля за функционирането на икономиката. От гледна точка на предприятията той представлява разход (разходи за труд), който включва не само възнагражденията и работните заплати, изплащани на наетите лица, но и непреки разходи за труд — предимно вноски за социално осигуряване, плащани от работодателя. Следователно трудът е

ключов фактор за конкурентоспособността на предприятията, макар че тя се влияе и от цената на капитала (например лихви по заеми и дивиденти върху собствения капитал) и от неценовите елементи, като например предприемачеството, уменията и производителността на труда, иновациите и позиционирането на марката/продуктите на пазара.

През 2018 г. средните почасови разходи за труд се оценяват на 27,4 евро в ЕС-28 и на 30,6 евро в еврозоната (ЕА-19). Тази средна стойност обаче крие значителни различия между държавите — членки на ЕС, тъй като почасовите разходи за труд варират в диапазона между 5,4 евро в България и 43,5 евро в Дания, а още по-висока е средната им стойност (50,0 евро) в Норвегия.

Оценки за почасовите разходи за труд, 2018 г.
(в евро)

Фиг. 1



Източник: Евростат

Разходите за труд се формират от разходи за възнаграждения и работни заплати плюс непреки разходи за труд, например социалноосигурителни вноски на работодателите. През 2018 г. делът на непреките разходи от общите разходи за труд за цялата икономика е 23,7 % в ЕС-28, а в еврозоната — 25,6 %. Освен това делът на непреките разходи за труд варира значително в различните държави — членки на ЕС: той е най-висок във Франция (32,6 %), Швеция (32,3 %), Литва (29,2 %) и Италия (28,4 %), а най-нисък — в Малта (6,1 %), Люксембург (11,1 %), Дания (14,1 %), Хърватия (15,3 %) и Ирландия (15,4 %).

Един от проблемите свързани с пазара на труда се явява безработицата. За разрешаването на този многопластов проблем в обществото е необходима координирана политика между всички страни, имащи отношение към пазара на труда, като това включва законодателната и изпълнителната власт, работодателите и синдикатите, образователната система и не на последно място младите хора. Установено е също така, че влиянието на публичните политики, включително дерегулирането на пазара на труда, програмите на пазара на труда, професионализирането на образованието и чиракуването, са важен фактор за подобряването на позиционирането на младите на пазара на труда²². Кризата с работните места засегна младите по-силно от всяка друга възрастова група. Това се усеща най-много по отношение на безработицата, по-дългите периоди за намиране на работа, обезсърчаването и продължителната неактивност. Дългите периоди на безработица водят до дълготрайни ефекти спрямо бъдещата заетост и заплатите на младите хора, които влизат на пазара на труда по време на рецесия. Безработицата в 19-те страни членки на еврозоната през ноември 2017 година се е понижила до 8,7 % от 8,8 % през октомври, показват публикуваните днес данни на Евростат. Това ниво на показателя е най-ниското от януари 2009 година насам. Сезонно-изгладеният коефициент на безработица в еврозоната (ЕА19) е 7,6 % през април 2019 г., при 7,7 % през март 2019 г. и от 8,4 % през април 2018 г.²³. Това е най-ниският процент, регистриран в еврозоната от август 2008 г. насам. Безработицата в ЕС (всички

²² Ryan, Paul (2001) The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature* 39 (1): 34–92.

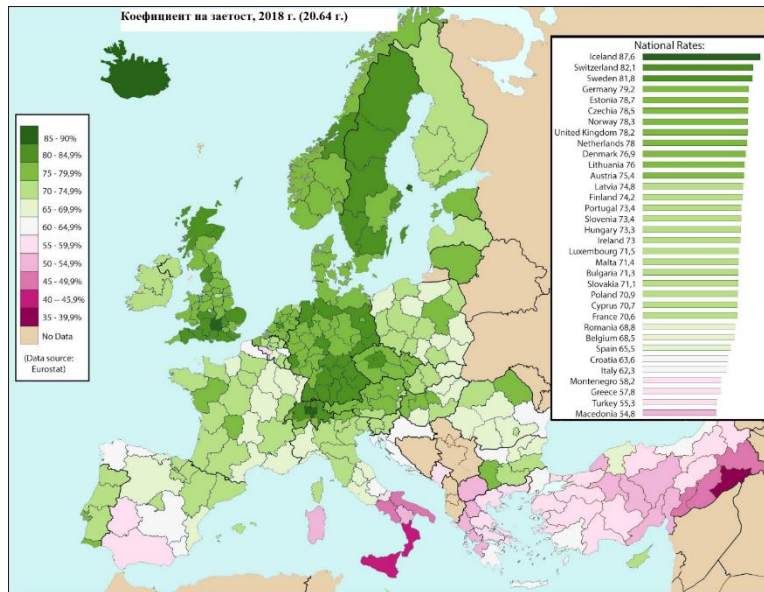
²³ Lopes J.S., S. Quaresma, M. Moura Labour market attractiveness in the EU, 2018, ISBN 978-92-79-80731-2 ISSN 2315-0807 doi: 10.2785/252238 KS-TC-18-002-EN-N

28 страни от блока) е 6,4 % през април 2019 г., стабилна в сравнение с март 2019 г. и от 7,0 % през април 2018 година. Това е най-ниският процент, регистриран в ЕС-28 от началото на воденето на статистика за месечната безработица в ЕС през януари 2000 г. Данните са на Евростат, статистическата служба на Европейския съюз. Евростат изчислява, че 15 802 милиона мъже и жени в ЕС-28, от които 12,529 милиона в еврозоната, са били без работа. В сравнение с март 2019 г. броят на безработните лица намалява със 108 000 души в ЕС-28 и с 64 000 в еврозоната. В сравнение с април 2018 г. безработицата е намаляла с 1.394 млн. души в ЕС-28 и с 1,147 млн. в еврозоната.

През 2018 г. коефициентът на заетост се увеличи във всички държавите-членки. Най-бързите увеличения бяха отчетени в Кипър (3.0 %), Малта (2.2 %), Финландия (2.1 %) и Литва (2.0%) в сравнение с ЕС. В сравнение с 2013 г. равнището на заетост в ЕС е нарастнало с 4,5 %, като най-голямо увеличение е регистрирано в Ирландия (11,1 %), Малта (9,2 %), Португалия (9.1 %) и Литва (8.7 %). Увеличенията продължи и през първата половина на 2019. Те бяха особено силни в Белгия, България, Люксембург и Малта, с леко отрицателно развитие само в Дания, Естония, Швеция и Латвия²⁴.

Коефициент на заетост в Европа, 2018 г. (20-64 години)

Карта 1



Източник: Евростат

По-голямото участие на жените и техното образование са основните двигатели на увеличението на заетостта. Промените в заетостта се дължат най-вече на промени в социално-демографските фактори в Белгия, България, Кипър, Гърция, Ирландия, Италия, Литва, Латвия, Полша, Португалия, Словакия и Обединеното кралство. Висше образование има съществено влияние, докато въздействието на застаряването е по-малко и нееднозначно. От друга страна, промените и вероятността да бъдете активни за различните социално-демографски групи – особено жени - изиграха основна роля в Дания, Холандия, Германия, Франция, Люксембург, Австрия и Испания. С напредването на възстановяването от икономическата криза, все повече хора започнаха да търсят работа. В петте години до 2018 г., броят на хората, които не търсят работа, намаля значително от 16,5 до 14,4 милиона. Броят им падна основно във Великобритания, Румъния, Полша, Испания и Италия, докато се увеличи в няколко страни, включително Франция, Ирландия и България.

Краят на икономическата и финансова криза бележи качествено нов период в развитието на българския пазар на труда. Липсата на работна сила силно ограничава икономическия растеж както към настоящия момент, така и в бъдеще. През възстановителния период след кризата работодателите за първи път коментират, че не са успели даже в условията на криза и намаляване на заетостта да намерят търсените от тях квалифицирани специалисти и мениджъри. Очертава се недостиг на работна сила както в определени икономически сектори, така и в рамките на определени професии. В европейско изследване на недостига на работна сила, извършено през 2015 година, за България са посочени следните сектори с недостиг: производство, хотелиерство, услуги, хранителната промишленост, информационни и комуникационни технологии, здравеопазване²⁵.

²⁴ Lopes J.S., S. Quaresma, M. Moura Labour market attractiveness in the EU, 2018, ISBN 978-92-79-80731-2 ISSN 2315-0807 doi: 10.2785/252238 KS-TC-18-002-EN-N

²⁵ Directorate General for Internal Policies.2015.Labour market shortages in the European Union. Study for the EMPL Committee. Table 5. P. 47. Достъпно на: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU%282015%29542202_EN.pdf

Откритите договори остават преобладаваща форма на заетост. В Люксембург, Унгария, Прибалтика и две от Северните страни, дяловете от общата заетост са най-високите - варират от около 82% до 89%. Временните договори, от друга страна, са най-широко разпространени в Испания (21,9%), Полша (19,2%), Португалия (17,9%) и Хърватия (17,3%). Накрая за пет държави (Гърция, България, Румъния и Италия, Полша), самостоятелната заетост остава със значително висок дял - над 20%.

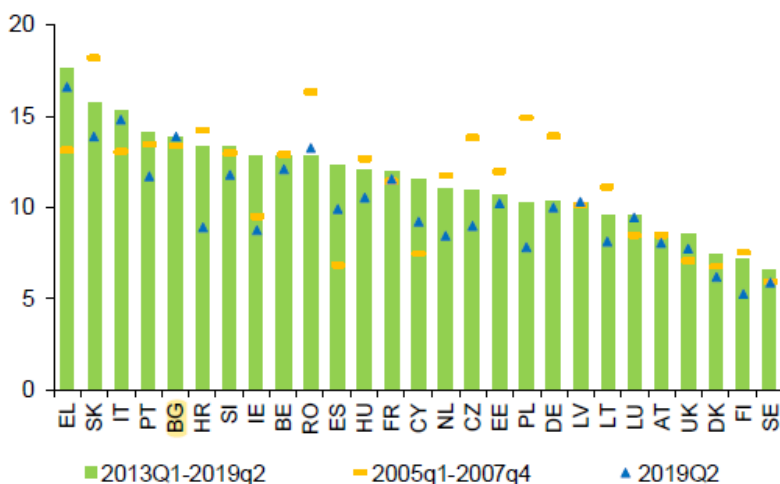
Връзката между безработицата и стегнатостта на пазара на труда предполага едновременно спад в структурната безработица и затягането пазар на труда. От края на 2016 г. показателят за стегнатост на пазара на труда се увеличава бързо. В някои случаи, като Чехия, Германия, Словакия и Испания, тя достигна връх през 2018 година.

Недостигът на работна ръка може да бъде измерен или чрез кривите на Бевъридж, или въз основа на бизнес проучвания. Кривата на Бевъридж очертава безработицата срещу свободните работни места. Големият дял на свободните работни места, съчетан с ниската безработица, е показател за количествен недостиг на работна ръка, вероятно от цикличен характер. От друга страна, свободните работни места, съжителстващи с висока безработица, са показател за качествен недостиг на работна ръка. Бизнес проучванията могат да установят наличието на незапълнени или трудно запълнени свободни работни места и да различават възгледите на работодателите по причините, които са в основата на затрудненията с наемането на персонал. В южните държави-членки, като Гърция, Италия, Португалия и Испания, формата на кривата на Бевъридж²⁶ се задържа плоска за дълго време. Това обаче се промени и в Гърция и Испания индикаторът се увеличи. В други страни, предимно в Централна и Източна Европа (включително България, Полша, Словакия и Словакия), пазара на труда се стяга от 2013 г. Със забавяне на икономическия растеж, безработицата продължи да пада, което предполага спад в структурна безработица. Дългосрочната безработица намалва значително. В 2018 г., броят на дългосрочно безработните - тези, които търсят работа поне повече от година - падна от 8,3 на 7,2 милиона, със забележителни намаления в Испания, Франция, Гърция, Полша и Италия. Общото намаление от 2013 г. е значително, повече от 5 милиона в ЕС (3.3 в еврозоната), главно от намаляване на Испания (1,5 милиона), Полша, Обединеното кралство, Германия и Португалия.

В някои страни продължителността на безработицата остава висока. През 2018 г. средната продължителност на безработицата е с увеличения в Белгия, България, Естония, Латвия, Румъния и Обединеното кралство - по този начин остава по-висока (7,6 месеца) от преди кризата стойност (7,1 месеца)²⁷.

Средна продължителност на безработицата, 2005 – 2019

Фиг. 2



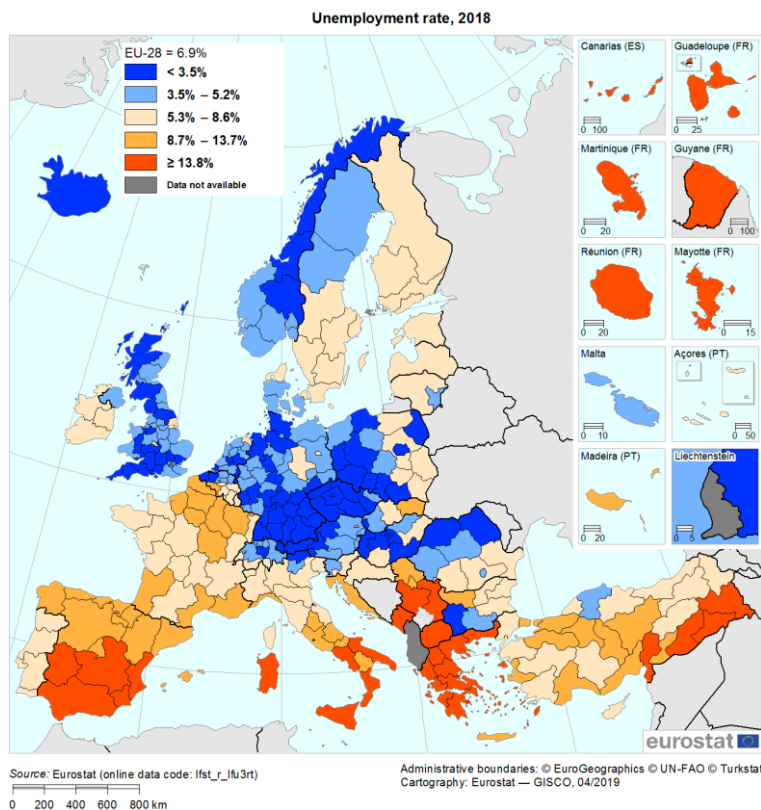
Източник: Европейска комисия въз основа на данни на Евростат

В някои държави-членки (т.е. Полша, Чешката република, Хърватия, Румъния, Словакия, Литва и Германия) се отбелязват значителни подобрения спрямо първоначалните им високи стойности (2005-2007 г.), други (Гърция, Испания и Италия) все още са далеч от своите стойности преди кризата. През 2018 г. скандинавските страните имат и много по-ниска продължителност на безработицата и дългосрочната безработица. От друга страна, България, Гърция, Италия и Словакия имат значително по-високи стойности за и двата показателя. Най-новите данни (2019Q2) посочват общо намаляване на продължителността, особено в Словакия, Белгия, Холандия и Хърватия.

²⁶ Кривата на Бевъридж съпоставя коефициента на безработица с коефициент на свободни работни места. По време на икономически възход безработица намалява, а коефициентът на свободните работни места се увеличава. По време на криза безработица се увеличава, а коефициентът на свободните работни места се намалява.

²⁷ Labour Market and Wage Developments in Europe - Annual Review 2019, EU, ISBN: 978-92-76-11010-1

Коефициент на безработица в Европа, 2018 г. (20-64 години) Карта. 2



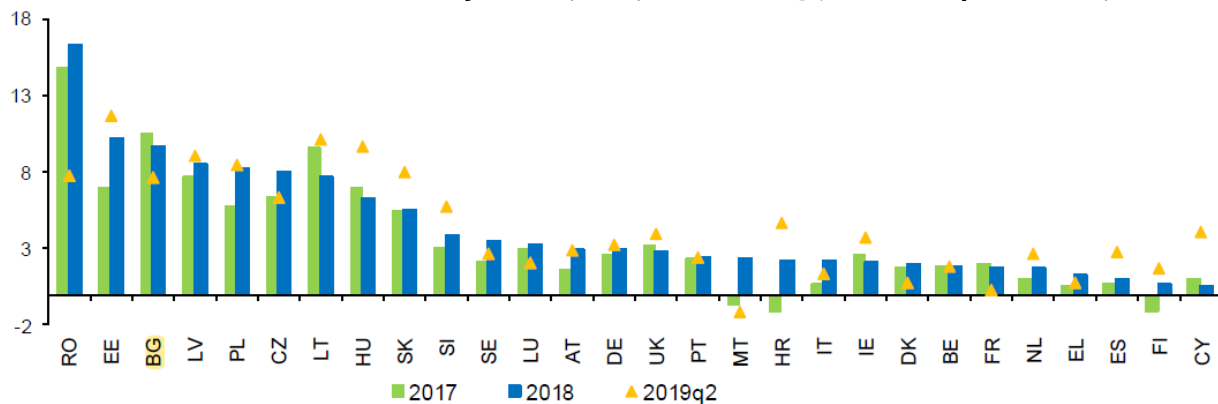
Източник: Евростат

В последния съвместен доклад по заетостта за 2017 г., приет на европейско ниво, е оценен напредъкът в областта на заетостта и социалната сфера на държавите-членки. България е поставена във втората по сложност група заедно с новоприсъединилата се Хърватия и Литва, Латвия и Румъния²⁸.

3. Тенденции в заплатите и разходите за труда

Ръстът на номиналната заплата отчете повишение в много от държавите в ЕС, въпреки отслабването на икономическия растеж. За първи път от 2008 г. насам заплатите се увеличават във всички държави-членки през 2018 г. През 2017 г. номиналните заплати регистрират намаление във Финландия и Хърватия. Увеличенията през 2018 г. варираха от 0,5 % в Кипър до 16,3% в Румъния.

Номинална компенсация на служител²⁹, 2017, 2018 и 2019Q2, годишна промяна в %, Фиг. 3



²⁸ European Commission. 2017. Joint employment report. 2017. Social Europe. Достъпно на: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17224&langId=en

²⁹ Заплатите се отнасят до компенсация на служител: включва брутни заплати, както и вноски на работодателите

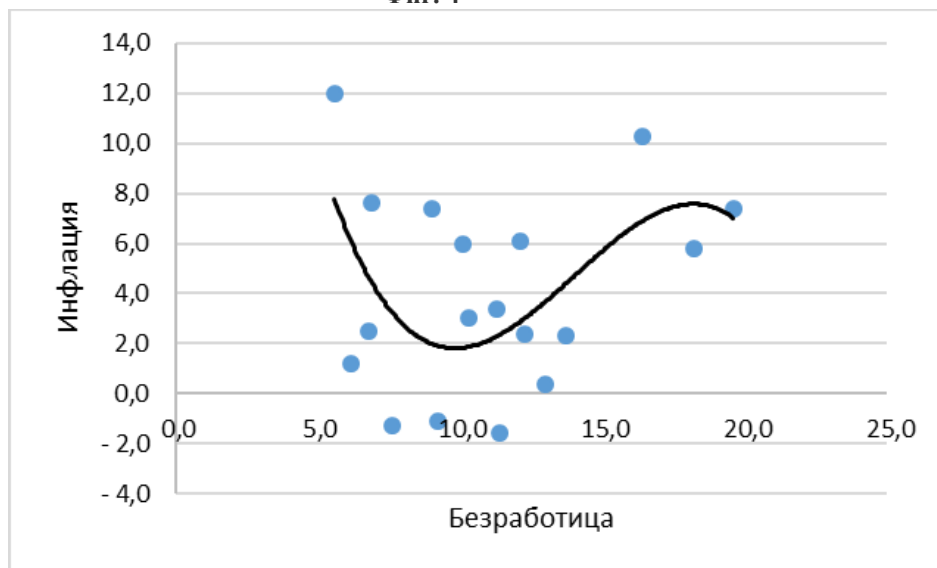
През 2018 г. ръстът на номиналната заплата беше най-бърз в държавите от Централна и Източна Европа, които допринесоха за конвергенция на заплатите. Румъния регистрира най-бързия растеж по отношение на номиналното обезщетение на служител; увеличението беше още по-голямо в брутните заплати и заплати, които изключват вноските на работодателите поради данъчна промяна. Други държави-членки с бърз растеж на номиналната заплата включват България, Чехия, Естония, Унгария, Латвия, Литва и Полша³⁰.

Растежът на номиналната компенсация на служител има забавяне в някои страни с бърз растеж на заплащането като Чехия, Унгария и Румъния, но набира скорост в България, Кипър, Латвия, Испания, Ирландия и Словакия. В много страни ръстът на номиналната заплата се увеличава, тъй като безработицата спада, но това не е универсално правило. През последните няколко години, ръстът на номиналната заплата беше под това, което би могло да се очаква въз основа на миналата връзка между ръст на заплатите и безработица (т. нар. крива на Филипс³¹) в еврозоната. Има обаче най-различни модели в отделните държави. В някои държави-членки, включително Белгия, Финландия, Холандия и Испания, изглежда, че ръстът на заплатите е под темпото, което би могло да се наблюдават при подобни нива на безработица преди 2008 г. В други страни, включително Австрия, Франция и Германия, развитието на заплатите, изглежда, че отговаря на събития отпреди световната криза. В Гърция и Италия растежът на заплатата е скромнен, но е над кривата на Филипс³².

Равнището на безработицата в България през 2017 г. е 6,2%. Тълкуването на коефициентите на регресионното уравнение показва, че при намаление на коефициента на безработица U с 1 процентен пункт от 6,2% до 5,2%, равнището на инфлация π нараства значително - с 3,1 процентни пункта (от 6,0% до 9,1%). При нарастване на безработицата от 6,2% до 7,2%, инфлацията намалява с 2,1 процентни пункта (от 6,0% до 3,9%). Съгласно получената формула, когато равнището на безработица е около или под 6%, инфлацията значително нараства (достига стойности около и над 7%). Това означава, че равновесното равнище на безработица в България (NAIRU) за изследвания период се колебае около и над 6%³³.

Кубичен модел на зависимост между безработица и инфлация в България (годишни данни)

Фиг. 4



Източник: Велев М. Кривата на Филипс за България

Към януари 2019 г. минималните работни заплати в държавите — членки на ЕС, варират между 280 и 2071 евро на месец. Към януари 2019 г. 22 от 28-те държави — членки на ЕС (с изключение на Дания, Италия, Кипър, Австрия, Финландия и Швеция), са били въвели национална минимална работна заплата, както и всички държави — кандидатки за членство в ЕС (Черна гора, Северна Македония, Албания, Сърбия и Турция). Към 1 януари 2019 г. месечната минимална работна заплата варира значително в отделните държави членки — от 280 евро в България до 2071 евро в Люксембург.

³⁰ Lopes J.S., S. Quaresma, M. Moura Labour market attractiveness in the EU, 2018, ISBN 978-92-79-80731-2 ISSN 2315-0807 doi: 10.2785/252238 KS-TC-18-002-EN-N

³¹ Кривата на Филипс е графично изображение на предложеното изображение между нивото на инфлацията и нивото на безработицата. Предложена през 1958 г. от английски икономист Уилям Филипс, който е основан на емпирични данни за Англия за 1861- 1957 г. въвел корелационната между нивото на безработицата и изменението на прираста на паричната заработана заплата.

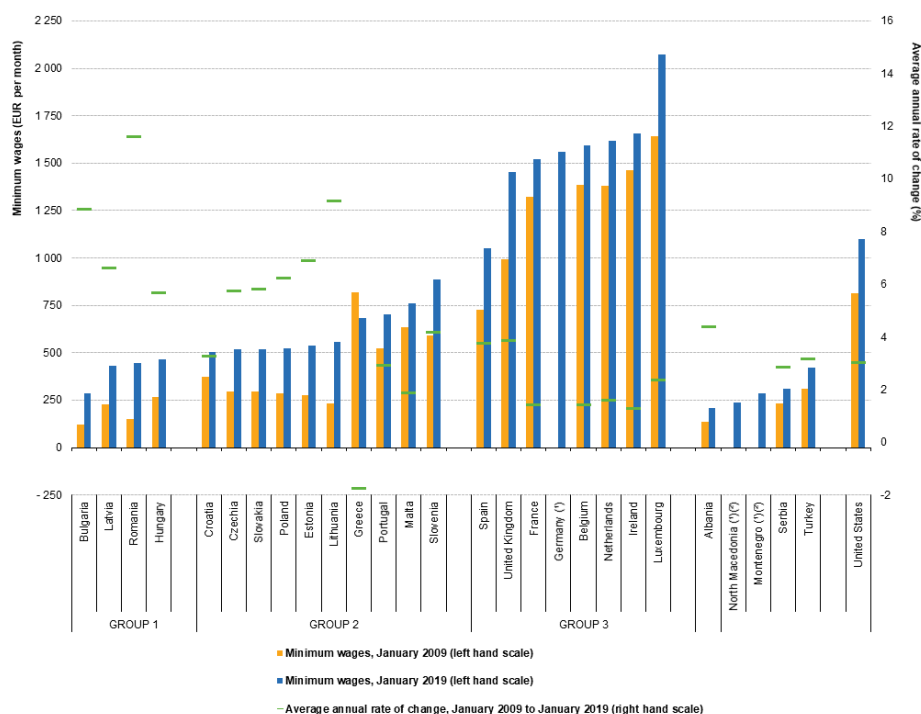
³² Labour Market and Wage Developments in Europe - Annual Review 2019, EU, ISBN: 978-92-76-11010-1

³³ Велев М. Кривата на Филипс за България, Eastern Academic Journal ISSN: 2367-738 Issue 4, pp. 215-221, December, 2018

Минимална работна заплата 01.2009 – 01.2019 г.

Фиг. 5

Minimum wages, January 2009 and January 2019
(EUR per month and %)



Note: Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.

(*) July 2009 and average annual rate of change not available.

(**) January 2017 instead of January 2019.

Source: Eurostat (online data code: eam_mw_cur)

eurostat

Източник: Евростат

В сравнение с януари 2009 г. минималните работни заплати (изразени в евро) през януари 2019 г. са по-високи във всички държави — членки на ЕС, въвели национална минимална работна заплата, освен в Гърция, където минималната заплата е с 16 % по-малка (стойност, кумулирана в продължение на 10 години, при среден годишен темп на промяна от -1,5 %). Между януари 2009 г. и януари 2019 г. средният годишен темп на промяна на минималните работни заплати е най-висок в Румъния (11,6 %) и Литва (9,1 %). Освен това значително увеличение е отбелязано в България (8,8 %), Естония (6,9 %) и Латвия (6,6 %), както и в Полша (6,2 %). Включените в това събиране на данни държави — членки на ЕС, могат да бъдат класифицирани в три групи въз основа на равнището на техните национални брутни месечни минимални работни заплати, изразени в евро; държавите извън ЕС са показани на фигура 1 като отделна група³⁴.

Всички държави — кандидатки за членство в ЕС, са въвели минимални работни заплати, които са подобни на тези в държавите в група 1 и варират от 211 евро в Албания до 422 евро в Турция. Размерът на минималната заплата в Съединените щати (1098 евро на месец) ги поставя в диапазона на група 3. За държавите — членки на ЕС, които са въвели национални минимални работни заплати и са извън еврозоната (България, Чехия, Хърватия, Унгария, Полша, Румъния и Обединеното кралство), държавите — кандидатки за членство в ЕС, както и за Съединените щати равнището на минималните работни заплати и подреждането според изразения в евро размер се влияят от валутните курсове, които се използват за преизчисляване от националните валути в евро³⁵.

През 2018 г. реалните заплати се увеличиха почти във всички държави-членки, като с това се увеличи покупателната способност. Нарастване на номиналната заплата изпревари инфлацията и реалните заплати се увеличиха с изключение на тези в Кипър, Холандия и Испания. В сравнение с 2017 г., растежът на реалната заплата стана положителен в Хърватия, Италия и Малта³⁶.

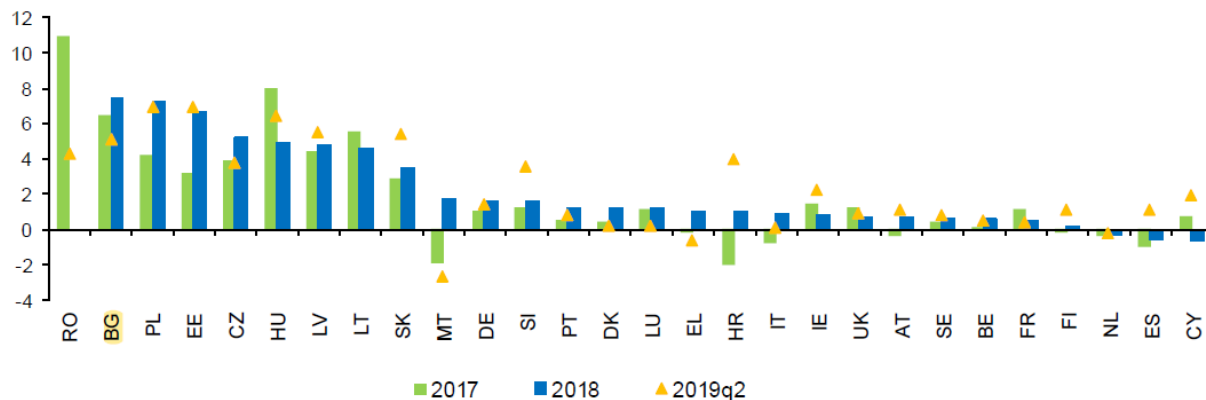
³⁴ Lopes J.S., S. Quaresma, M. Moura Labour market attractiveness in the EU, 2018, ISBN 978-92-79-80731-2 ISSN 2315-0807 doi: 10.2785/252238 KS-TC-18-002-EN-N

³⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/bg#D0.9E.D0.B1.D1.89_.D0.BF.D1.80.D0.B5.D0.B3.D0.BB.D0.B5.D0.B4

³⁶ Labour Market and Wage Developments in Europe - Annual Review 2019, EU, ISBN: 978-92-76-11010-1

Реална заплата на служител, 2017, 2018 и 2019Q2, годишна промяна в %

Фиг. 6

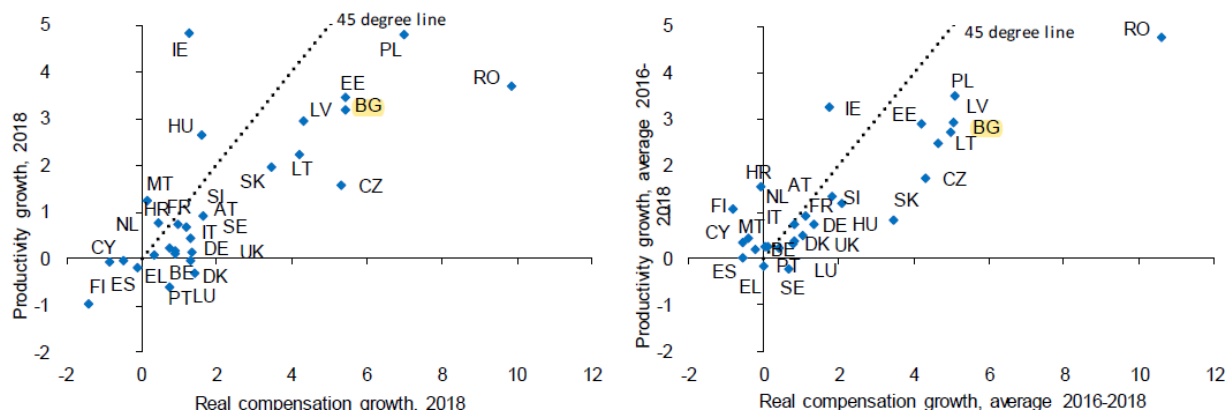


Източник: Европейска комисия

През първата половина на 2019 г. в повечето страни растежът на реалните заплати се увеличи. С нарастването на номиналната заплата и намаляването на инфлацията реалните заплати се засилиха през първите две тримесечия на 2019 г. Реалният ръст на заплатите бе най-бърз в България, Словакия, Унгария и Румъния, докато беше най-нисък в Белгия, Дания, Италия и дори отрицателни в Холандия, Гърция и Малта. През 2018 г. реалните заплати нарастват по-бързо от производителността в повечето държави-членки. Това включва по-специално източноевропейски държави-членки, като Румъния (където реалното обезщетение на растеж на служител надвишава растежа на производителността с почти 8 %) и в по-малка степен в Чехия и България (графика долу, ляв панел, страни, най-отдалечени от диагоналната линия)³⁷.

Реално обезщетение на служител и производителност, 2018 г. (ляв панел) и средната стойност за 2016-2018 г. (вдясно)

Фиг. 7



Източник: Европейска комисия, Евростат

В Дания умереният растеж на заплатите беше съчетан с отрицателния ръст на производителността. Сред големите държави-членки от еврозоната заплатите нарастват в съответствие с производителността във Франция и Испания и макар и с малко в Германия и Италия. За разлика от това заплатите нарастваха по-бавно от производителността в Кипър, Унгария, Ирландия и Малта през 2018 г. (държави отгоре и вляво от диагоналната линия).

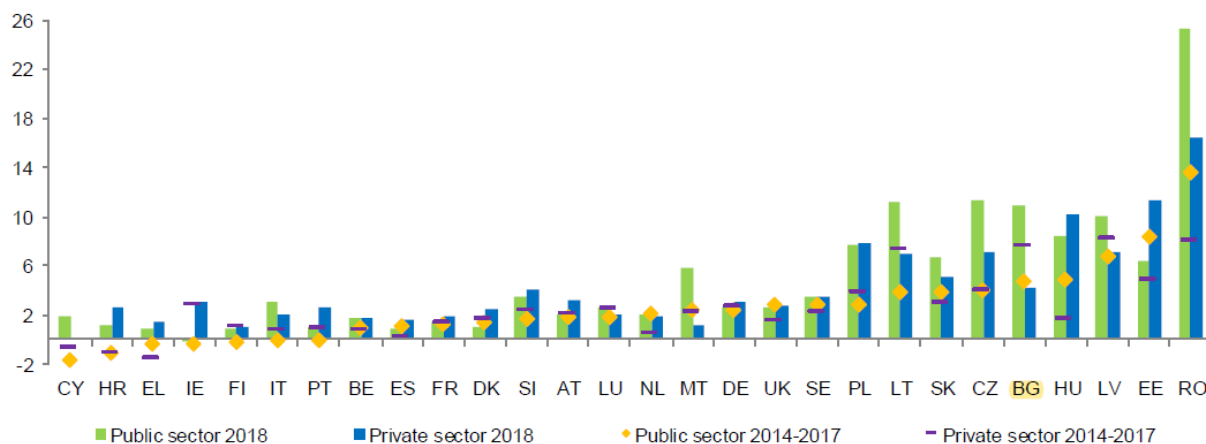
През 2018 г., както и в предишните години, връзката беше отрицателна. Заплатите нарастват пред производителността на труда най-напред в някои страни със сравнително нисък процент на безработица и развиващ се недостиг на работна ръка (Чехия, Унгария, Румъния). За разлика от това заплатите се повишиха в съответствие с производителността в някои страни със сравнително висок процент на безработица (Испания, Хърватия), изоставаха от производителността в Кипър и нарастваха малко пред производителността в Гърция и Италия³⁸.

В повечето страни със сравнително бърз растеж на заплатите през 2018 г. заплатите в публичния сектор се увеличават пред частния сектор. Такъв е случаят в България, Литва и Румъния и в по-малка степен в Чехия и Латвия. За разлика от това, ръстът на заплатите в публичния сектор изостава от частния сектор в Естония и Унгария.

³⁷ Labour Market and Wage Developments in Europe - Annual Review 2019, EU, ISBN: 978-92-76-11010-1

³⁸ Labour Market and Wage Developments in Europe - Annual Review 2019, EU, ISBN: 978-92-76-11010-1

Компенсация на служител в публичния и частния сектор, 2018 г. и средна стойност за 2014-2017 г., % промяна
Фиг. 8



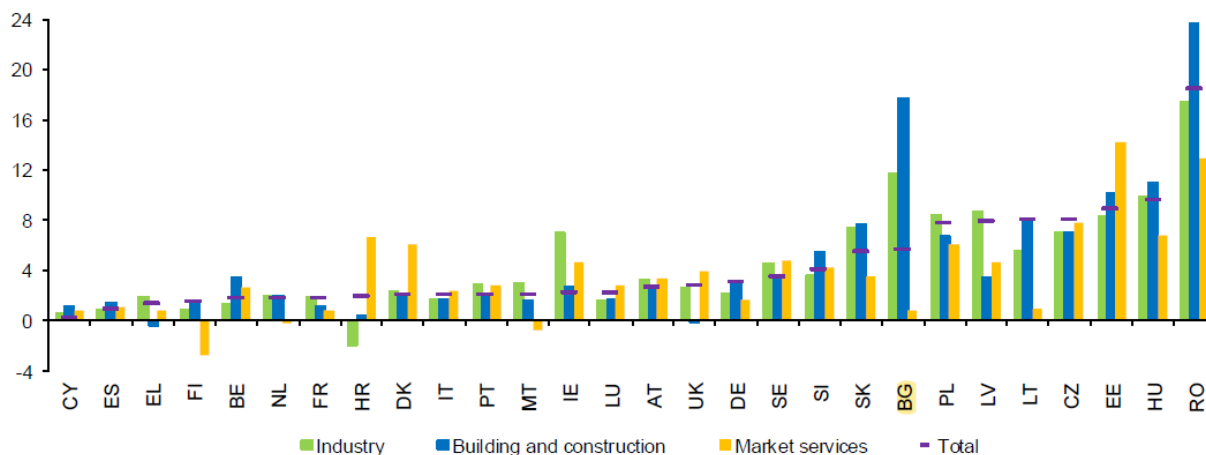
Източник: Евростат

При по-дългия период от 2014-2017 г. в повечето страни заплатите в публичния сектор изостават от заплатите в частния сектор, включително в Кипър и Италия. В някои страни с висок излишък по текущата сметка растежът на публичните заплати е по-бавен от растежа на заплатите в частния сектор. Такъв е случаят в Дания, Германия и Словения (както през 2018 г., така и средно между 2014 и 2017 г.). В Малта заплатите в публичния сектор значително изпревариха ръста на заплатите в частния сектор през 2018 г., след като нарастваха със същите темпове за предходните четири години. И накрая, в Холандия ръстът на заплатите в публичния сектор надмина този на заплатите в частния сектор от 2014 г., въпреки че през 2018 г. разлика вече няма³⁹.

През 2018 г. ръстът на заплатите в частния сектор беше най-бърз при пазарните услуги. В повечето страни ръстът на заплатите в пазарните услуги беше по-бърз от общия растеж на заплатите.

Номинална компенсация на служител по сектори, 2018 г., годишна промяна в %

Фиг. 9



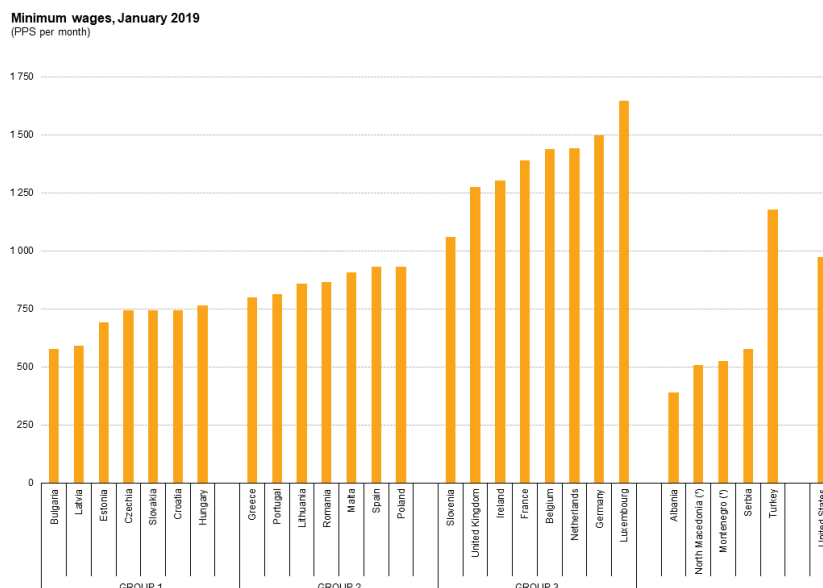
Източник: Евростат

На фигурата долу са съпоставени брунтните минимални работни заплати, като са взети предвид различията в ценовите равнища чрез използването на паритети на покупателната способност (ППС) за разходите на домакинствата за крайно потребление. Както може да се очаква, след корекцията за отчитане на разликите в равнищата на цените, различията между държавите намаляват. Обхванатите от това събиране на данни държави — членки на ЕС, могат да бъдат класифицирани в три групи въз основа на равнището на техните национални брутни месечни минимални работни заплати, изразени в СПС; държавите извън ЕС отново са показани на фигурата като отделна група.

³⁹ Lopes J.S., S. Quaresma, M. Moura Labour market attractiveness in the EU, 2018, ISBN 978-92-79-80731-2 ISSN 2315-0807 doi: 10.2785/252238 KS-TC-18-002-EN-N

Минимални работни заплати, 01.2019 г.

Фиг. 10



Note: Estimates. Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.
(*) January 2017 instead of January 2019.
Source: Eurostat (online data code: eam_mw_cur)

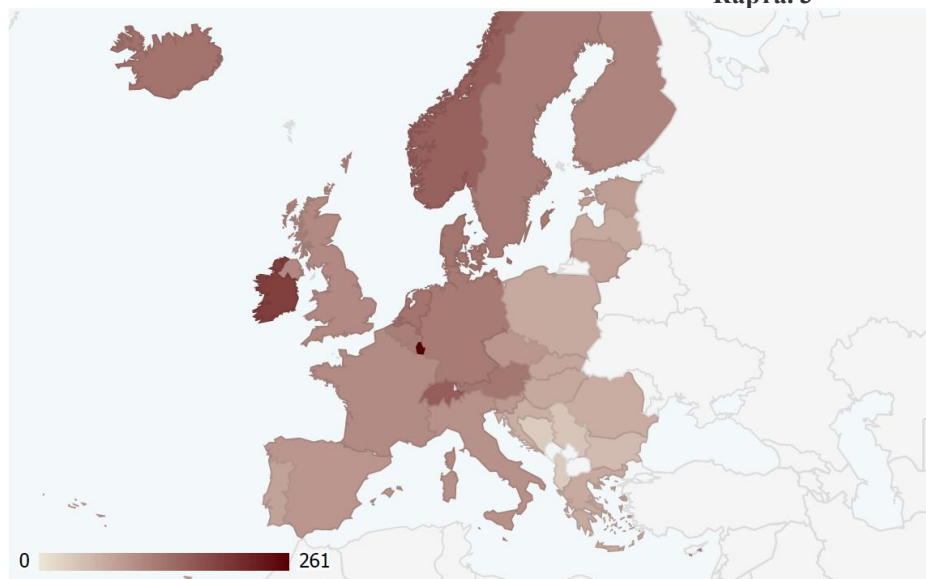
eurostat

Източник: Евростат

Брутните доходи са най-голямата част от разходите за труд. През 2014 г. най-високият размер на медианните брутни почасови доходи в евро е регистриран в Дания (25,52 евро), Ирландия (20,16 евро), Швеция (18,46 евро), Люксембург (18,38 евро), Белгия (17,32 евро) и Финландия (17,24 евро). Най-ниският размер на медианните брутни почасови доходи в евро е отчетен в България (1,67 евро) и Румъния (2,03 евро), след които се нареждат Литва (3,11 евро), Латвия (3,35 евро) и Унгария (3,59 евро)⁴⁰.

БВП на човек от населението в стандарти на покупателната способност

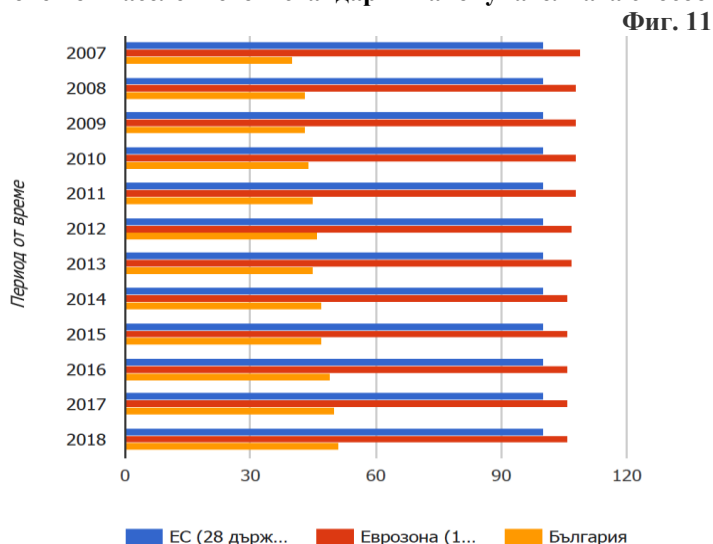
Карта. 3



⁴⁰ Lopes J.S., S. Quaresma, M. Moura Labour market attractiveness in the EU, 2018, ISBN 978-92-79-80731-2 ISSN 2315-0807 doi: 10.2785/252238 KS-TC-18-002-EN-N

С други думи в държавите — членки на ЕС, най-високите медианни брутни почасови доходи на национално равнище са 15 пъти по-високи от най-ниската стойност, изразена в евро; след корекция за ценовите равнища (чрез превръщане в стандарти на покупателната способност (СПС)) най-високата средна стойност е пет пъти по-висока от най-ниската, като в двата края на диапазона отново се намират Дания и България.

БВП на човек от населението в стандарти на покупателната способност



Географска единица	Период от време											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ЕС (28 държави)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Европейски съюз (27 страни)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Еврозона (19 страни)	109	108	108	108	108	107	107	106	106	106	106	106
Еврозона (18 страни)	110	109	109	108	108	107	107	107	106	107	106	106
Белгия	116	115	117	120	118	120	120	120	120	119	118	117
България	40	43	43	44	45	46	45	47	47	49	50	51
Чехия	82	84	85	83	83	82	83	86	87	87	89	91
Дания	123	125	125	129	128	127	128	127	127	127	127	128
Германия	116	116	116	119	122	123	123	125	123	123	123	122
Естония	70	69	64	65	71	74	76	77	76	76	78	82
Ирландия	148	134	129	130	129	131	131	136	178	176	181	189
Гърция	93	93	94	84	75	72	71	71	69	68	67	68
Испания	103	101	100	95	92	90	89	89	90	91	92	91
Франция	108	106	108	108	108	107	108	107	105	105	103	104
Хърватия	61	63	62	59	60	60	59	59	59	60	61	63
Италия	107	107	106	105	104	102	99	96	95	97	97	96
Кипър	104	105	105	100	96	90	83	80	82	87	88	89
Латвия	57	59	52	53	57	60	62	63	64	64	66	69
Литва	60	63	56	60	66	70	73	75	74	75	78	80
Люксембург	265	262	255	257	264	259	261	268	268	269	261	261
Унгария	60	63	64	65	66	66	67	68	69	68	68	71
Малта	79	79	81	83	82	83	85	89	93	95	97	98
Нидерландия	139	140	138	135	134	134	135	131	130	127	128	129
Австрия	125	125	127	126	128	132	131	130	129	128	127	127
Полша	53	55	59	62	65	67	67	67	68	68	69	70
Португалия	81	81	82	82	77	75	76	76	77	77	77	77
Румъния	43	51	52	51	52	54	54	55	56	59	63	65
Словения	87	90	85	84	83	82	82	82	82	83	85	87
Словакия	67	71	71	75	75	76	77	77	77	72	72	73
Финландия	120	121	118	117	118	116	114	111	110	110	110	111
Швеция	128	127	125	127	128	128	126	125	126	123	122	120
Великобритания	113	111	109	109	107	109	109	110	110	108	106	105
Исландия	130	130	130	119	117	119	121	122	126	129	129	130
Лихтенщайн	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Норвегия	177	187	172	174	179	185	183	175	156	144	146	151
Швейцария	157	158	160	159	162	164	165	165	165	160	155	155
Черна гора	39	42	40	41	42	39	41	41	42	44	46	48
North Macedonia	30	32	34	34	34	34	35	36	36	37	36	37
Албания	23	25	27	29	29	30	29	30	30	29	30	31
Сърбия	35	38	39	38	40	39	40	39	38	39	38	39
Турция	47	48	48	52	56	58	61	64	66	65	65	64
Босна и Херцеговина	27	29	30	29	30	30	30	30	30	31	31	31
САЩ	151	146	146	145	143	146	145	146	146	142	139	141
Япония	109	105	103	105	103	105	107	104	104	98	94	93

През 2018 г. общата данъчна тежест при средната работна заплата варира от 25,9% в Малта до 52,7% в Белгия. Данъчната тежест се определя като съотношението на всички данъци и обезщетения, изплащани върху заплатите, към общите разходи за труд. Нейното значение е, че тя е разликата между нетната заплата (приложима за работниците) и общата цена на труда (приложима за фирмите). В таблицата е показан този показател за общата данъчна тежест върху труда, оценена при средната работна заплата през 2018 г., както и нейното разпределение на различни компоненти и промените на тези компоненти за една година и последните десет години.

Декомпозиция на данъчната тежест

Таблица 1

	Total Tax Wedge 2018	Of which		Difference 2017 - 2018				Difference 2008 - 2018				
		Personal Income Tax	Social Contributions Employee	Social Contribution Employer	Total Tax Wedge	Personal Income Tax	Social Contribution Employee	Social Contribution Employer	Total Tax Wedge	Personal Income Tax	Social Contribution Employee	Social Contribution Employer
MT	25.9	12.4	6.7	6.7	0.4	0.4	0.0	0.0	3.1	3.7	-0.3	-0.3
UK	30.9	12.6	8.5	9.8	-0.1	-0.1	0.0	0.0	-1.9	-2.2	0.2	0.1
IE	32.7	19.3	3.6	9.8	0.1	0.0	0.0	0.1	4.5	3.9	0.6	0.1
BG	34.9	7.2	11.6	16.1	0.6	-0.1	0.3	0.4	-0.2	0.0	0.8	-1.0
DK	35.7	35.7	0.0	0.0	-0.2	-0.1	0.0	0.0	-2.9	-2.9	0.0	0.0
PL	35.8	6.3	15.3	14.1	0.1	0.1	0.0	0.0	1.1	0.0	-0.2	1.2
EE	36.5	10.0	1.2	25.3	-2.5	-2.5	0.0	0.0	-1.9	-2.9	0.7	0.3
NL	37.7	15.6	11.6	10.4	0.3	0.2	-0.2	0.2	-1.5	1.6	-4.1	0.9
LU	38.2	15.1	10.8	12.3	0.4	0.4	0.0	-0.1	3.5	1.3	-0.1	2.3
RO	38.3	6.9	29.2	2.2	-4.7	-4.0	15.8	-16.5	-4.1	-2.6	16.9	-18.4
ES	39.4	11.5	4.9	23.0	0.1	0.1	0.0	0.0	1.4	1.5	0.0	-0.2
HR	39.5	7.7	17.1	14.7	0.2	0.2	0.0	0.0	:	:	:	:
LT	40.6	10.0	6.9	23.8	-0.4	-0.4	0.0	0.0	-1.0	-5.6	4.6	0.0
PT	40.7	12.6	8.9	19.2	-0.7	-0.7	0.0	0.0	3.8	3.8	0.0	0.0
EL	40.9	8.1	12.8	20.0	0.1	0.1	0.0	0.0	-0.6	1.0	0.3	-1.9
SK	41.7	8.0	10.3	23.5	0.1	0.3	0.0	-0.1	2.9	0.5	-0.4	2.7
FI	42.3	16.6	8.1	17.6	-0.4	-0.2	0.4	-0.6	-1.5	-2.9	3.1	-1.7
LV	42.3	14.0	8.9	19.4	-0.6	-1.3	0.4	0.3	1.0	-0.6	1.6	0.0
SE	43.1	13.8	5.3	23.9	0.1	0.1	0.0	0.0	-1.8	-1.2	0.0	-0.6
SI	43.3	10.3	19.0	13.9	0.3	0.3	0.0	0.0	0.4	1.0	0.2	-0.8
CZ	43.8	10.2	8.2	25.4	0.4	0.4	0.0	0.0	0.3	1.9	-1.1	-0.6
HU	45.0	12.4	15.3	17.4	-1.1	0.3	0.3	-1.7	-9.1	-3.4	2.7	-8.3
AT	47.6	11.6	14.0	22.1	0.2	0.3	0.0	-0.1	-1.4	-1.0	0.0	-0.4
FR	47.6	12.3	8.8	26.5	0.0	1.4	-1.9	0.5	-2.1	2.5	-0.8	-3.9
IT	47.9	16.7	7.2	24.0	0.2	0.2	0.0	0.0	1.2	1.5	0.0	-0.3
DE	49.5	16.0	17.3	16.2	-0.1	0.1	-0.1	0.0	-1.8	-1.7	0.0	-0.1
BE	52.7	20.3	11.0	21.3	-1.1	-0.4	0.1	-0.8	-3.2	-1.5	0.3	-1.9

Източник: Европейска комисия

Единадесет държави намалиха данъчната тежест от 2017 г. до 2018 г. Най-съществените промени настъпиха в Румъния (-4,7 %) и Естония (-2,5 %). В първата намалението е резултат от преминаване на част от социално осигурителните вноски на работодателите към работниците, докато при втората е пряка последица от намаляване на данъка върху доходите на физическите лица. По-ниски намаления на данъчния клин бяха регистрирани в Унгария и Белгия (-1,1 %). Средното увеличение на данъчната тежест за останалите страни беше умерено (около 0,2 %), като най-голямо увеличение имаше в България (0,6 %). Известно сближаване в държавите-членки може да се наблюдава в данъчната тежест от 2008 г. През последните десет години данъчната тежест при средната работна заплата намалва в повечето държави-членки. В същото време тя има тенденция да намалява най-много в страни с високи начални нива и обратно. Най-голямо понижение е регистрирано в Унгария (-9,1 %), следвана от Румъния (-4,1 %), Белгия (-3,2 %) и Дания (-2,9 %). От тези страни Белгия и Унгария имат едни от най-високите нива през 2008 г.

Въпреки това през 2018 г. средните часове се повишиха, стимулирани от увеличаването на заетостта с постоянни договори и на щатни позиции и средния брой обичайни часове, отработени от партньори. Съществуват големи разлики във величините и формите на оставащите резерви на пазара на труда в различните страни. Както краткосрочната, така и дългосрочната безработица намаляха значително. След върха си през 2013 г., дисперсията на безработицата намалява още повече. Кривите на Бевъридж предполагат общ спад в структурната безработица. В някои държави-членки обаче допълнителните индикатори за изоставането на пазара на труда сочат значителни резерви на пазара на труда, като обезкуражените работници все още имат значителен дял сред неактивното население, докато неотдавнашното намаление на непълнолетните работници на непълно работно време се концентрира само в няколко страни. Както кривата на Бевъридж, така и бизнес проучванията могат да отразяват цикличните условия и структурните фактори. Анализът на кривата на Бевъридж не може да помогне да се разграничи цикличността от структурните детерминанти на недостига на работна ръка. Трудностите, които срещат предприятията при наемането на персонал се дължи на липса на предлагане на работна ръка или на нежеланието на фирмите да увеличават заплатите или да подобрят условията на труд, както и фактори като географско местоположение⁴¹.

Пазарът на труда и развитието на заплатите все повече и повече ще зависи от уменията. Несъответствията на уменията остават високи сред държавите-членки. Днес повече от 60 милиона възрастни в ЕС не разполагат с необходимата грамотност, умение за писане и цифрови умения. Дигиталните технологии се използват все повече на работните места в ЕС и в днешно

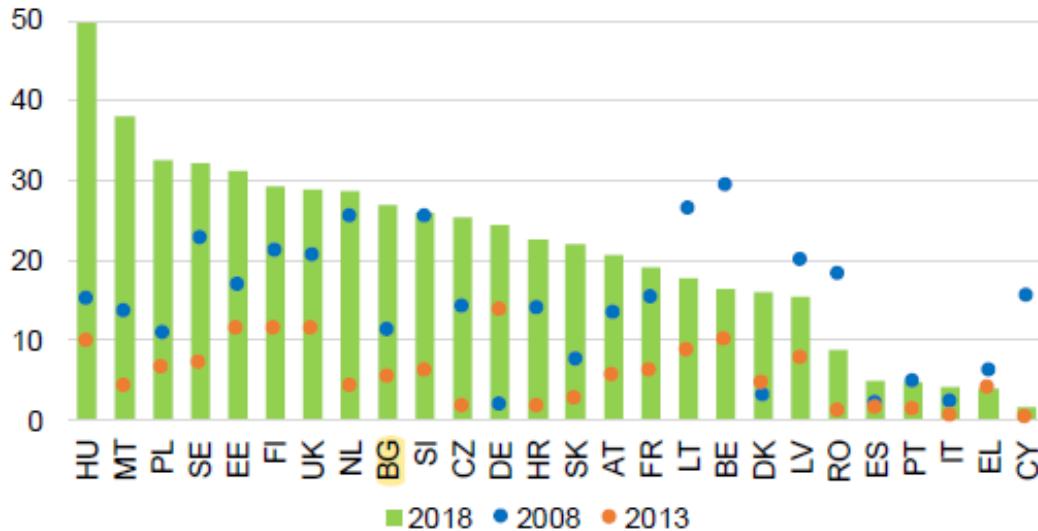
⁴¹ Lopes J.S., S. Quaresma, M. Moura Labour market attractiveness in the EU, 2018, ISBN 978-92-79-80731-2 ISSN 2315-0807 doi: 10.2785/252238 KS-TC-18-002-EN-N

време повечето работни места изискват основни цифрови умения. През 2017 г. почти половината от населението на ЕС (43%) е имало основни или под основни цифрови умения, като само леко подобрение се наблюдава от 2015 г., докато 38% от работодателите съобщават, че липсата на цифрови умения оказва влияние върху тяхната ефективност, по-специално чрез загуби на производителност. През 2019 г. всяка държава-членка получи специфична за страната препоръка, свързана с уменията, от които дванадесет изрично посочиха съответствието си и несъответствията на пазара на труда (Белгия, България, Хърватия, Естония, Франция, Ирландия, Холандия, Полша, Португалия, Румъния, Словения и Испания). Това подчертава мащаба на предизвикателството за насърчаване на привеждане в съответствие на предлагането на умения с търсенето на умения в ЕС⁴².

Последното проучване за недостига на работна ръка е европейското проучване на бизнеса и потребителите (EU-BCS). На графиката по-долу е изобразено развитието на съставен показател за недостига на работна ръка в трите най-големи сектора (строителство, промишленост и услуги) в държавите-членки на базата на EU-BCS⁴³.

Индекс на недостиг на работна ръка, 2008, 2013 и 2018 г.

Фиг. 13



Източник: EU-BCS

След кризата интензивността на спада на средно платените работни места намалява. Има разлики не само в отделните страни, но и във времето. Разбиването на периода 2002-2018 г. на две (2002-2010 г. и 2011-2018 г.) показва, че макар делът на работните места със средно плащане да спадне и в двата периода в повечето страни, този спад значително се е ускорил след кризата. По-интересното е, че от 2011 г. само Люксембург, Холандия, Италия, България, Финландия и Чехия показват модели на поляризация. В допълнение, някои страни (Словения, Унгария, Гърция, Латвия и Румъния) дори са имали увеличение в средното заплащане на професии („деполяризация“). Тези страни могат да се възползват от офшоринг в рамките на единния пазар. По този начин, по-малка поляризация в тези страни означава създаване на работни места в рутинни професии. Обратно, по-голяма поляризация в страните с високи доходи може да бъде следствие от работни места със средно плащане, преместени в определени страни със среден доход⁴⁴.

III. ОБРАЗОВАНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, РЕГИОНАЛНИ РАЗЛИЧИЯ

1. Образование към заетост.

Състоянието и качеството на образованието в страната, национален приоритет номер едно, са свързани от една страна с демографския спад, а от друга страна с незначителния напредък в част от реформите в системата – въвеждането на ИКТ, обвързването с потребностите на бизнеса, достъпността, приобщаването на малцинствата, ученето през целия живот и др. Броят на децата в детски градини намалява поради ниската раждаемост и външната емиграция на семейства с деца. Около 20% от децата в България са извън системата за предучилищно образование и повече от 50% от децата в ромската общност не посещават детски градини. Амбициозната цел е обхватът на децата в детски градини да достигне 90-95% през 2020 г. при

⁴² Lopes J.S., S. Quaresma, M. Moura Labour market attractiveness in the EU, 2018, ISBN 978-92-79-80731-2 ISSN 2315-0807 doi: 10.2785/252238 KS-TC-18-002-EN-N

⁴³ EU - Business and consumer surveys

⁴⁴ Labour Market and Wage Developments in Europe - Annual Review 2019, EU, ISBN: 978-92-76-11010-1

сегашни 78,4%. За постигането на тази цел задължителното предучилищно образование се предвижда да започва не от 5, а от 4 годишна възраст, което да послужи като превенция на ранното отпадане от училище. Броят на учениците в страната намалява ежегодно с близо 1,5% и от 749 094 броя през 2014 г. те спадат на 730 576 броя през 2017 г. Закриват се училища, предимно в малките населени места в периферни райони. В сравнение с 2014 г. година общообразователните училища намаляват със 108 поради закриване или преобразуване.

Ученици през учебните 2014/2015 -2017/2018 години – брой

Таблица 3

Район	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Общо Р. България	749 094	741 235	740 362	730 576
Северозападен район	86 885	84 994	83 713	80 970
Северен централен район	82 842	80 802	80 151	77 797
Североизточен район	100 226	98 879	98 451	96476
Югоизточен район	121 272	119 792	119 439	117 784
Югозападен район	207 537	208 983	211 354	212 637
Южен централен район	150 332	147 785	147 235	144 932

Увеличава се броят на учителите в системата на образованието, но сериозен проблем е застаряването им - само 10.8% от тях са на възраст 25 – 34 години, а над 50% от общия брой са на възраст над 50 години по данни на НСИ за 2017 г. Преобладават жените, които съставляват 85.3% от общия брой на учителите.

Преподаватели в периода от 2014 до 2018 г. – брой

Таблица 3

Район	2014/2015	2015/2016	Учебна година 2016/2017	2017/2018
Общо Р. България	58 514	58 270	60 203	62 843
Северозападен район	6 933	6 809	6 885	7 295
Северен централен район	6 519	6 491	6 709	7 146
Североизточен район	7 931	7 827	8 483	8 894
Югоизточен район	8 756	8 710	8 797	9 136
Югозападен район	16 450	16 595	17 055	17 662
Южен централен район	11 925	11 838	12 274	12 710

Професионалното образование и обучение през учебната 2017/2018 година се осъществява в 22 училища по изкуствата, 24 спортни училища, 359 професионални гимназии и 29 професионални колежа с прием след средно образование. Общият брой на училищата е 434, а общият брой на учащите в тях е 142.0 хиляди. В сравнение с учебната 2014/2015 г. година професионалните училища намаляват с 47, като най-много намаляват професионалните гимназии.

През учебната 2017/2018 година 1 048 ученици се обучават в 38 частни професионални гимназии и частни професионални колежи с прием след средно образование, което е 0.7% от всички ученици в професионалното образование.

Качеството на образованието в системата на професионалните училища все още не отговаря на изискванията на пазара на труда. Наложителни са мерки за стимулиране на обучението по търсените професии. Положителен факт в професионалното образование е известно увеличаване на учащите се в професионалните училища. Обучението чрез работа (дуално обучение) е нова възможност за повторно включване на рано напусналите образователната система. Интересът към тази форма на обучение се засилва.

Системата на висшето образование е силно фрагментирана и поляризирана в територията на страната. Общият брой висши училища и колежи е 54 , като 24 от тях са съсредоточени в столицата. Този брой надвишава значително средните показатели на редица съпоставими като население и територия страни от Европейския съюз. В същото време броят на обучаващите се в университетите и коледжите студенти намалява, поради демографските фактори, спадащото качество на университетското образование и предпочитанието на младежите да учат в чужбина. В рамките на 4 академични години (2014/2015 - 2017/2018 г.) броят на обучаващите се в университетите и коледжите студентите намалява с 10.6% и достига 229 771.

Студенти, обучаващи се във висшите училища – брой

Таблица 4

Район	Студенти –брой			
	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Общо за страната	257 092	259 957	243 199	229 771
Северозапад	2 261	3 271	3 612	4 398
Северен централен	43 588	39 843	36 464	31 528
Североизточ	36 813	37 803	33 757	31 979
Югоизточен	13 636	15 224	14 018	13 457
Югозападен	123 103	122 076	115 741	110 596
Южен централен	37 691	41 740	39 607	37 813

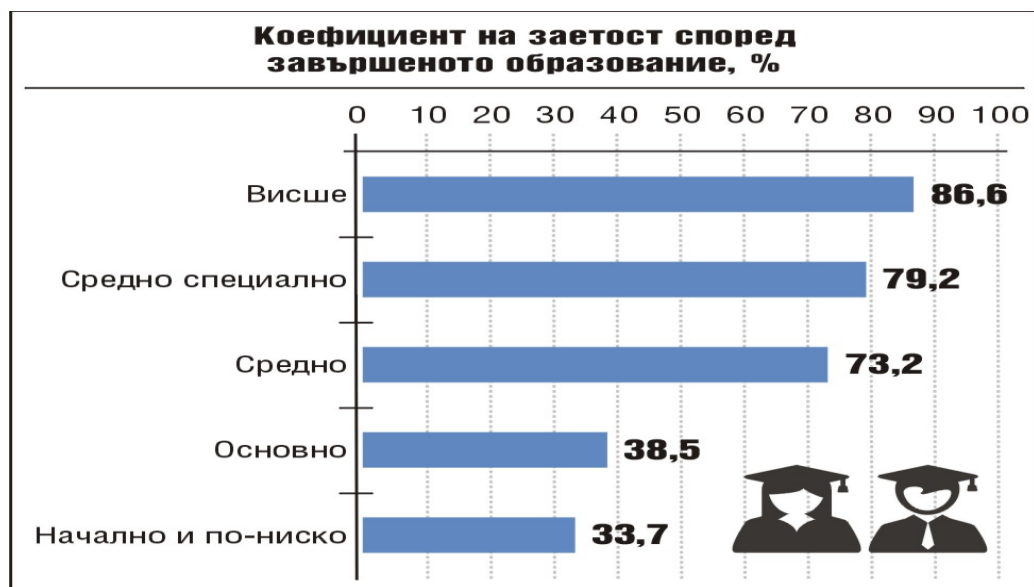
Широкият спектър от специалности във висшето образование не винаги е съобразен с потребностите на реалната национална икономика и нуждите на пазара на труда у нас. В същото време, много завършили висше образование отиват на работа в страни от ЕС, което допълнително намалява ефективността на инвестициите в системата. Затова финансирането на висшето образование според резултатите има за цел да повиши неговото качество и приложимостта на пазара на труда.

2. Зависимостта между очакваното възнаграждение и избора на университет.

Работодателите трябва да се справят с промяната във възнагражденията на младежите по отношение на т.нар. „психологически договор“ с предприятието, което ги наема на работа. Проучванията сочат и за честото разминаване между очакванията на работодателите за дългосрочни трудови отношения и нагласите на младежите за краткосрочна заетост и за използването на първата работа след завършването на висшето образование като трамплин към следваща организация, която предлага по високо възнаграждение, това все още е основния мотивационен фактор. По данни, почти всички завършили студенти се задържат на първата работа средно три до четири години. Според националната статистика безработицата сред хората до 24 годишна възраст е 13,4 % за 2018 година, което е три до четири пъти повече отколкото на лицата във възрастовия интервал 35-44 години, това се дължи на факта че младежите все още нямат натрупан трудовия опит и квалификация, нужни на пазара на труда. Тази картина обаче е различна при лицата с висше образование. Според НСИ безработицата сред лицата с висше образование през 2018 година е 2,4 %. Подобна е и статистиката и сред наскоро завършилите университет според рейтинговата агенция на висшите училища. Това води до извода, че лицата с висше образование са много търсени на пазара на труда, независимо от факта, че все още нямат необходима квалификация и професионален опит. Добиването на степен за висше образование е един от най - ефективните начини за борба с младежката безработица.

Един от по-малко споменатите, но важни ефекти от образованието е социалният ефект. Според последни данни направени от националната статистика две трети от работещите бедни са с основно и начално образование, около 9 % са тези с средно образование и само 1,8 % от тях са висшисти. Работещи висшисти на прага на бедността почти няма, като се очаква делът им да намалява все повече поради все по добрата връзка между пазара на труда и образованието. Друга положителна страна на образованието е, че подобрява етническата картина. Колкото е по - добро образованието толкова по – малък е риска от бедност, независимо от етноса. Работещи бедни сред ромите с начално или без образование са 73 %, но за сравнение при ромите, избрали да завършат висше образование няма работещи на прага на бедността.

Фиг. 14



Проблемът с привлекателното възнаграждение, също е от ключово значение за работодателите, които се опитват да предложат атрактивно заплащане. Кандидатите, които се борят за свободните позиции, предлагат различни умения и качества, и специалистите човешки ресурси имат нужда от време и проучване за да получат обективна представа относно трудовото им представяне. По тази причина работодателите предлагат възнаграждения по прогнози за очаквани резултати и в зависимост от щатното разписание на организацията до момента. Завършилите студенти от друга страна имат нереалистично високи очаквания за нивото на възнаграждението, особено на база нивото на заплащане на пазара, към момента, голяма част от тях са склонни и на по-ниско заплащане, за сметка на участие в обучения или друг вид програми за развитие на уменията и компетенциите.

2.1. Интегриране на младежите на пазара на труда и изисквания на работодателите.

Общите критерии за подбор на нови служители за свободни позиции, от гледна точка на пригодност за заетост са:

- Потенциал и активност на служителя - набляга се на това служителя да демонстрира достатъчно желание и мотивираност за извършването на заеманата длъжност. Набляга се на изключително значение на индивидуалния принос към организацията.
- Целесъобразност, като основна компетенция на кандидата. Акцента върху личните умения като познания на бизнеса, персоналната находчивост за изпълнения на работата. Това изискване е в конфликт между дългосрочното развитие на таланта на служителя и очакването за скорозна печалба.
- Очаквани резултати, всеки служител трябва да заслужи своето възнаграждение, в основата си трудовото правоотношение е точно това определено заплащане за положен труд, всеки служител трябва да постигне зададените му цели и задачи за определен период, на база на това зависи размера на получаването от него възнаграждение и бъдеще в компанията.
- Мотивация за работа в конкретната организация, пазене на фирмената тайна, самоопределянето с мисия на компанията, желанието за развитие на икономическия пазар, постигане на по - висока печалба, която ще се отрази и върху собственото му възнаграждение.
- Работа в екип възможността на лицето да се сработва с колегите си, да може да се приспособи и да спомогне съществуващия колектив. Не всяка длъжност изисква екипна работа, но всеки специалист човешки ресурси знае, че за да се развива предприятието в правилна посока е необходимо персонала да се разбира и да работи добре съвместно.

В България данни свързани със младежите с висше образование се събират, обработват и представят от Националния статистически институт (НСИ) и агенция по заетостта (АЗ). Официални данни, обобщения и анализи могат да бъдат намерени на интернет страниците на статистиката www.nsi.bg и в страницата на АЗ www.az.government.bg. В страницата на статистиката младежите са представени общо като група на лицата до 29 годишна възраст.

Редица международни организации, след които статистическа служба на Европейската комисия Евростат, Организацията по икономическо сътрудничество и развитие ОИСР, Международната организация на труда МОТ, Организацията на обединените нации и образование, наука и култура (ЮНЕСКО) различни маркетингови агенции и неправителствени организации поддържат бази данни и провеждат представителни проучвания, които засягат пазара на труда младежката заетост и икономическата реализация на завършилите висше образование, нивата на придобитите възнаграждения. Данните, анализите, отчетите, докладите, годишниците и статиите, в които се отразяват данните са общо достъпни на официалните интернет страници на организациите и ще се използват за направата на изследването.

Целта на този преглед е да се очертае политическата рамка на страната относно интегрирането на младежите на пазара на труда, както и регионалният проблем със масовото изселване в посока на столицата София. България като членка на Европейския съюз е необходимо да провежда политики в съответствие с директивите на съюза. Национални стратегии програми и планове, конкретни приоритети, мерки инициативи и дейности както и план за изпълнение на целите на министерството на труда и социалната политика, Министерството на образованието, младежта и науката. Характеристиките, които се съдържат в индивидуалната пригодност за заетост, която е от значение при прехода от висше образование към заетост;

- Актуални знания за бизнес средата
- Специфични теоретични знания по специалност
- Специфични практически знания по специалността
- Умения за кариерно развитие
- Компютърни умения
- Специфични умения за работа с диаграми, числа и специализирани софтуери
- Владее на чужди езици
- Комуникационни умения, включително грамотно водене на писмена комуникация
- Способност за самостоятелна работа и работа под напрежение
- Добра организация на труда и управление на времето
- Гъвкавост и адаптивност

- Работа в екип
- Лидерски умения
- Презентационни умения
- Аналитични умения и умения за вземане на решения
- Способността за мирно разрешаване на конфликти

Лицата завършващи висше образование са уязвима група на пазара на труда. Те са специален обект на мониторинг от страна на държавата по отношение на безработицата и образователната подготовка и на мерки, свързани с осигуряването на заетост, както и с размера на възнагражденията, които очакват да получат и реалните доходи, които успяват да реализират. Тези от тях, които завършват висше образование трябва да направят прехода от студентската скамейка към работното място. От една страна върху тях е натиска за възвръщане на направената инвестиция в образованието, а от друг трябва да отговорят на изискванията на работодателите за заемане на конкретна длъжност. Има и обществено очакване за тях какви възнаграждения ще получат, за да могат да започнат да плащат и осигуровки и данъци. Демографската ситуация в страната през последните години, по конкретно възрастовата структура на населението поставят допълнителни предизвикателства сред младежите с висше образование. В България както и повечето развити страни се наблюдава застаряване на населението, т.е. увеличаване на населението във високите възрастови групи, като брой и относителен дял на цялото население и намаляване на най – младите и по точно потенциалните трудови ресурси и работна сила. Тъй като България функционира така наречената солидарна система, сегашните работещи изхранват текущите пенсионери. И при условие, че дори при увеличаване на размера на възнагражденията сегашните трудещи едвам успяват да смогнат да покриват пенсиите на всички пенсионери. Една от причините голяма част от лицата в пенсионна възраст да живеят на ръба на бедността. Както и с всяка година се вдига възрастта за пенсиониране, това също обезверява младежите да се борят да преговарят със своите бъдещи работодатели да се осигуряват върху реалното си възнаграждение. Най общо тази демографска картина се дължи на увеличаване на средната продължителност на живота, и на отрицателния естествен прираст от друга. В България наред с намаляването на броя на относителния дял на младото население също така се наблюдава увеличаване на броя на студентите.

3. Регионални различия-причини и проблеми.

Столицата – основен избор

Страната на практика е разделена на София и всичко останало. Единствено в столицата на България работната заплата е по-висока от средната за страната и надхвърля 1500 лева. Продължава да се задълбочава голямата разлика в заплащането между столицата и останалата част от страната. Различните работни заплати в отделните области на страната продължават да задълбочават социалните неравенства. Все по-силно се разтваря ножицата между столицата и най-бедните области. Демографската картина у нас е силно повлияна от нивото на работната заплата в различните региони. Заради разликите в заплатите в София през изминалата година населението се е увеличило с повече от 5400 души. Повече хора са се заселили в града, отколкото са го напуснали. В градовете с по-ниски заплати като Благоевград, Смолян, Ямбол и Видин населението намалява. От една страна ниските доходи повишават несигурността на домакинствата за това дали могат да отгледат децата си, а от друга са основна причина за емиграцията. Все повече млади семейства емигрират. Парадоксалното е, че напускатки страната, не намират по-добра работа, от гледна точка на собствената си квалификация, но за съжаление, в повечето случаи е по-добре платена. И така лица с висше образование доста често започват работа като берачи на различни плодове само и само за да могат да имат по - високи доходи. Така вместо да развиваме собствената си икономика, българското население се превръща в обслужващия персонал на западните европейски държави. Броят на емигрантите за последните пет години е средно 25 хиляди души в работоспособна възраст, като тази тенденцията се задържа постоянна и доста висока. 1,1 милиона от населението на България вече живее в чужбина. Около 600-700 хиляди от тях са заминали по икономически причини. Най-основната е липсата на предлагане на конкурентни възнаграждения в малките населени места. Постепенно се наблюдава завръщане или така да се каже обратен поток към страната за последните 5 години той надминава 21 хиляди души годишно. Държавата е започнала да изпраща писма за оферти за работа на емигрантите, като се описва конкретни позиции във фирми опериращи в България. През последните години много чуждестранни фирми отварят филиали и у нас. Те предлагат доста примамливи възнаграждения. Проблема е, че все още се концентрират в големите градове. Населението в България намалява и застарява, а регионалните дисбаланси в разпределението на жителите се задълбочават. Към 2015 г. единствено София-град увеличава населението си спрямо предходната година. Това увеличение обаче се дължи основно на механичния прираст, т.е. хора от други области се местят в столицата, основно с цел образование и намиране на работа.⁴⁵ Наличието на застаряващо население, което е основен проблем за трудно създаване на нови производства е краен резултат от дългогодишното тенденциозно поддържане на ниски доходи в определени региони. Като краен резултат от тази политика се наблюдават масова емиграция на младото трудоспособно население както в чужбина, така и към по големите градове с цел по-високи доходи. Това е една спирала на долу, от която излизането е много трудно и продължително, за което държавата трябва да се намеси със всички сили и средства, за да не се достигне до пълно обезлюдяване на тези региони, подобно на голяма част от Родопските села.

Като изключим София и Пловдив заплатите в останалите области на страната са в пъти по-ниски. А повечето от заетите във всички сектори на икономиката са съсредоточени в големите градове на страната и основно в столицата. София генерира

⁴⁵ Атанасова, М., Кл. Найденов. Обезлюдяването в Р България и целенасочените инвестиционни програми – българския опит и практика. Демография и регионално развитие

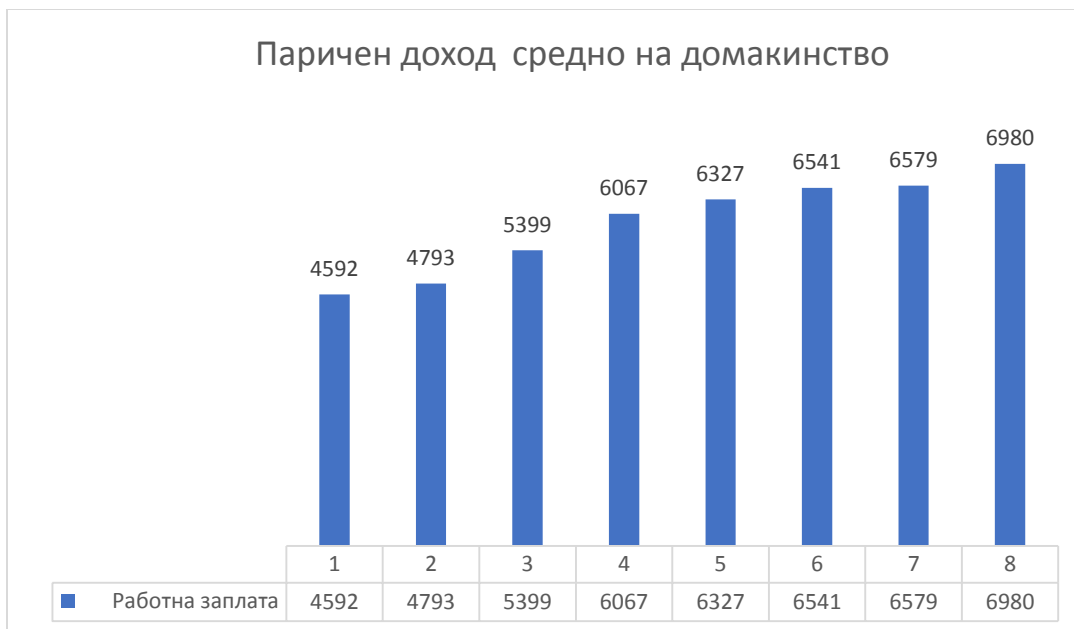
над една четвърт от доходите на цялото население на България и близо 40% от БВП. Както показва таблицата от средния доход за страната за първото тримесечие на 2018 година.

Таблица 5

Икономически дейности	Месеци		
	I	II	III
Северозападен район	854	837	864
-Видин	708	698	723
-Враца	989	984	1 006
-Ловеч	873	849	877
-Монтана	779	775	814
-Плевен	836	804	829
Северен централен район	868	855	889
-Велико Търново	840	827	861
-Габрово	917	925	955
-Разград	902	894	934
-Русе	887	860	895
-Силистра	758	750	779
Североизточен район	928	920	952
-Варна	1 004	996	1 019
-Добрич	790	786	810
-Търговище	806	796	849
-Шумен	864	850	909
Югоизточен район	923	917	971
-Бургас	895	883	906
-Сливен	805	798	826
-Стара Загора	1 018	1 019	1 119
-Ямбол	840	839	880
Югозападен район	1 331	1 283	1 369
-Благоевград	722	713	729
-Кюстендил	741	751	771
-Перник	825	828	860
-София	1 101	1 037	1 084
-София(столица)			
	1 460	1 404	1 505
Южен централен район	875	867	906
-Кърджали	799	784	813
-Пазарджик	810	831	838
-Пловдив	943	928	978
-Смолян	789	778	822
-Хасково	755	749	780

София през последните години се утвърждава като световен лидер в областта на аутсорсинг услугите. Много компании избират столицата за да отворят свои филиали. Освен ниското ниво на цените за наем на офиси и наличието на квалифицирани кадри, страната ни привлича и с ниското ниво на заплащане и данъци за разлика от останалите европейски държави. В София средната работна заплата е около 1500,00 лева, което за нашата страна е доста високо, но в повечето европейски държави средните заплати са доста над това ниво. Средния паричен доход на домакинствата нараства през последните години, но с доста бавен темп и далеч от достигане на западно европейските нива. Голяма част от населението се насочва към столицата, заради по високите възнаграждения, но това води до пренаселване на града. Пропуска се и факта, че независимо от по високите заплати, София е най- скъпия за живеене град в страната.

Фиг. 15



Източник: НСИ

Специфика на регионалните различия във възнагражденията

Спецификата на регионите в България, макар да е исторически вкоренена, непрекъснато се променя. Тенденцията през последните две десетилетия 28 области се изменят под влияние на новите потребности и цели. Тяхното разграничаване обаче се съпровожда с задълбочаване на различията от икономически, социален и демографски характер. В регионите в България протичат противоречиви демографски процеси с различна степен на интензивност. От една страна, има ясно изразена емиграция към по-високо развитите в икономическо отношение страни, поради търсенето на условия за по-добра професионална реализация. От друга страна – налице е вътрешнорайонна миграция не само с цел заетост, но и обитаване в по-малко замърсена и по - здравословна околна среда. През последните години цялостното насоченост е към столицата София, в следствие на което града става почти непоносим за живеене и започва да се наблюдава постепенна тенденция на изнасяне на коренното население на столицата, към околните села или дори в други градове. Миграцията (вътрешна или външна) представлява „барометър” за измененията, които настъпват в районите в резултат на провежданата регионална политика както в исторически план, така и за очакванията и в близко бъдеще. Нетната миграция на населението в България по данни за 2010 г. е отрицателна и възлиза на 24 190 човека. При това числеността на изселилите се от страната жени превишават тези на мъжете с 13 493 души. Най-активно в това отношение е населението във възрастовите групи от 25-39 г. В сравнение с 2007 г., когато страната става член на ЕС отрицателният механичен прираст е по-висок с 22 793. През 2007 г. преобладават изселилите се от страната мъже. В навечерието на членството на България в ЕС (края на 2006 г.) само един район в страната е с положителен механичен прираст – Югозападният район (3,01%). Към края на 2010 г. се наблюдава повишаване на механичния прираст на населението в Югозападния район на 5,15%. През същата година с положителен механичен прираст е и Североизточният район (0,74%). С отрицателен механичен прираст по данни за 2006 г. са всичките останали райони в България. Сред тях с най-висок отрицателен механичен прираст са: Северозападният район (-4,36%) и Северният централен район (-1,00%). По отношение на 2010 г. се забелязва нарастване на районите с отрицателен механичен прираст: И през тази година с най-висок отрицателен естествен прираст е Северозападният район (-4,27%), следван от Северния централен район (-3,07%) и Югоизточния район (-1,5%). – 5,2%, Северният централен район – 1,4 %, Южния централен район – 1,2 % и Югоизточният район – 0,8%. Само два района са с положителен естествен прираст –

Югозападният район – 2,8% и Североизточният район – 1,9%. В резултат на протичащите миграционни процеси (вътрешна и външна) в страната се увеличава населението в градовете от 70,65% в края на 2006 на 71,62% към края на 2010 г. за сметка на намаляване на населението, обитаващо селата. Изчисленията са направени по данни от НСИ, които могат да се намерят на официалния сайт на статистиката – www.nsi.bg. Едни от индикаторите, които успешно могат да се използват при оценяване на регионалните различия и търсене на възможности за тяхното овладяване на регионално, национално и на равнище ЕС, са тенденциите в изменението на обема и структурата на общия и паричен доход и общия и паричен разход на едно лице от всяко домакинство. Движението на нивата между общия приход и общия разход на база едно лице. Разглеждането на т.нар непарични (в натура) доходи на домакинството. Динамиката между реален (деклариран) и общ паричен доход, дължащ се на порочната практика за плащане на ръка. Баланс между общия разходи общия приход на домакинството, а да може да се определи статуса на живот, възможността за спестяване. Вътрешнорегионални различия във всички гореспоменати показатели, които изобразяват диференциацията на картината на различните области в България. Промяната на общия разход, както и на общия доход на едно лице за периода от 2007-2008 е представено в таблица 4. И двата показателя показват трайна тенденция за покачване, като разликата между тях показва известни колебания.

Таблица 6

Общ разход и общ приход на едно лице в България, в лева			
Година	Разход	Приход	Разлика
2006	2659	2377	282
2007	3105	2857	248
2008	3502	3264	238
2009	3693	3335	358
2010	3648	3278	370

Източник: НСИ

1. Съотношение между общия приход и общия разход на едно лице

През 2010 година отношение между общия доход и общия разход на едно лице е по - висок с 11,3 % и е по – малко с 0,6 % спрямо отношението между двата показателя през 2006 година. За целия период се проявява тенденция на намаляване на отношението между общия доход и общия разход на едно лице. Нарастването на общия доход на лице в Република България за периода 2010/2006 г. е 2,33 пъти. В сравнение с нарастването на разходите на лице за същия период (2,41 пъти) индексът на нарастване на доходите е по-нисък. Ако сравнението се извърши спрямо годината, прехождаща влизането на страната ни в ЕС – 2006 г., то през 2010 г. разликата между двата индекса се стопява. Това е видно от тяхното значение: нарастването на доходите на лице е 1,37 пъти, а на разходите – 1,38 пъти. Като цяло може да разделим регионите в България на две групи такива с по - висок от средния за страната индекс на общия доход на едно лице и на такива с по – нисък. Тяхното разпределение е представено на фиг.16.

Индекс на изменение на общия доход по области и в страната за 2010 спрямо 2006 г.
Фиг.16



Източник: НСИ

Както се вижда от фигурата в първата група попадат 11 области – Пловдив, Плевен, В. Търново, Русе, Варна, Добрич, Бургас, Сливен, Ямбол, София град, Перник и Пазарджик. От големите градове тук не попадат такива центрове като Пловдив и Стара Загора. Във втората група области с индекс на нарастване на общия доход по-висок от средния за страната са всички останали области, в т.ч. и област Пловдив, Стара Загора и Благоевград. Анализът на разликата между минимален и максимален общ доход на едно лице по области в България, показва, че през наблюдавания период и с наличните и достъпни данни. Направено е проучване сред реално действащи и получавани възнаграждения в действащи организации в страната. Регионът с най – нисък размер на възнагражденията е Търговище. Максималния общ доход на лице са реализирани в следните области София- град, София – област , Пловдив, Бургас, Варна, Ямбол, Шумен, Смолян. Следователно от 28 области в страната само 8 имат ръст в нивата на възнагражденията. Когато се разглеждат въпросите за изменението на общия доход по области в страната следва да се отчита влиянието на съществените фактори, които ги детерминират не толкова по пряк път, колкото по косвен начин. И по точно тези, които са свързани както с административния капацитет на областите да усвояват средства по предприемаческите фондове и структурните фондове на ЕС така и тези, свързани с конкурентоспособността на регионите. След присъединяване на страната към съюза наред с негативите, като отказването от трети и четвърти блок на АЕЦ Козлудуй, произтичат и много позитиви, като възможностите за субсидирането на малките и не толкова добре представени в икономическо отношение региони в страната. Проблема отново е как ще се реализират тези средства и дали ще може да се осигури дълготрайна заетост на лицата, живеещи в региона. Сред проучванията за конкурентоспособността на регионите най - нисък индекс е получил Северозападния регион и се намира на 7 предпоследно място в ранглистата на регионите по разглеждания показател. Свързан с показателя динамика на общия доход на лице е този, отнасящ се до динамиката на общия разход на лице по области в България (виж. фиг.3). По този показател обособяваме областите в две групи според това дали индексът на изменение на общия разход е по-висок от средния за страната. В първата група влизат тези, в които индексът на нарастване на общия разход превишава средния за страната. Това са 13 от всички 28 области: Плевен, В. Търново, Русе, Разград, Варна, Бургас, Сливен, Ямбол, София град, София област, Перник, Кюстендил, Пазарджик. В сравнение с обхвата на първата група области по показателя индекс на изменение на общия доход на лице по този показател се наблюдава разширяване на обхвата на областите с област Разград, София област и Кюстендил. Същевременно от групата излиза област Добрич. Екстремалните стойности принадлежат на област Силистра с най-малък индекс – само 1,78 и на област Пазарджик с най-голям индекс – 3,14.

Индекс на изменение на общия разход по области и в страната за 2009 спрямо 2006 г.

Фиг.17



Източник:НСИ

Отношението на общия доход към общия разход позволява да се направи извод за маржа между тях, който представлява равнището на спестяванията. Както се вижда от табл. 5, максималният диапазон между общ доход и общ разход се наблюдава през 2012 г. в Монтана и през 2013 – във Видин. Тогава общият доход превишава общия разход близо 1,5 пъти. Втората част на таблицата (долу) показва, че пред периода 2015-2018 г. съществуват области, в които общият доход е по - малък от общия разход. Това е особено силно изразено през 2008 г. в Кърджали, когато отношението на тези показатели е 0,85. Единствената друга област извън посочените в таблица, с по-нисък от 1 индикатор е област Габрово – през 2018 г. отношението на общ доход към общ разход там е 0,94.

Отношение на общ доход към общ разход в България – минимални и максимални стойности по години за периода 2010-2018 г

Таблица 7

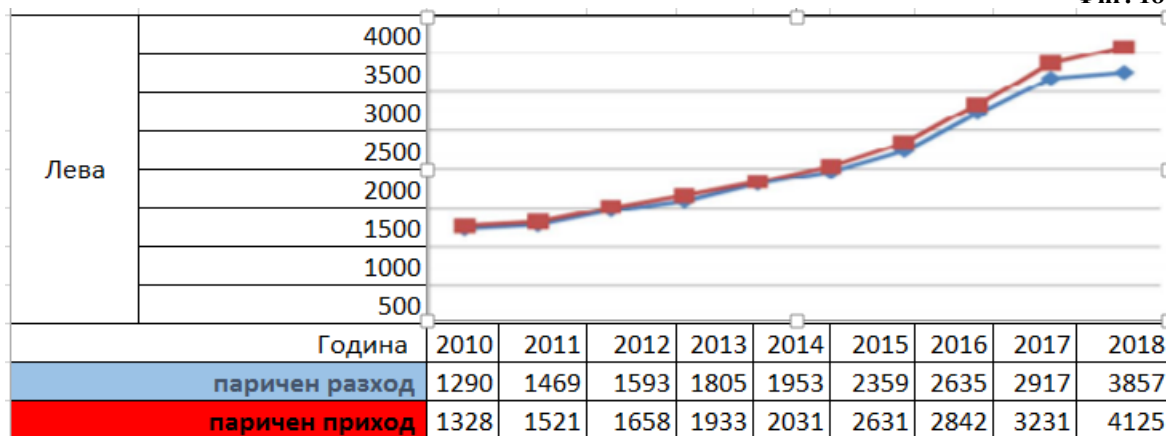
Година	Максимални стойности		Средни	Минимални стойности	
2010	Кюстендил	1,28	1,14	София-град	1,05
2011	Силистра	1,25	1,12	София-град	1,05
2012	Монтана	1,48	1,22	София-град	1,08
2013	Видин	1,47	1,22	София-град	1,05
2014	Кюстендил	1,41	1,18	Кърджали	0,99
2015	Монтана	1,41	1,15	Кърджали	1,03
2016	Кюстендил	1,26	1,12	Пловдив	0,89
2017	Шумен	1,22	1,09	Габрово	0,94
2018	Добрич	1,19	1,07	София-град	1,01

Източник: НСИ

Информацията е основание за следния извод: в област София-град, характерна и най-предпочитана поради най-високо равнище на възнагражденията на лице, отношението между доходи и разходи се приближава към единица, което е индикатор за ниско равнище на спестяванията. Тъй като се пропуска фактора, че София е и най - скъпия град за живеене. Средните разходи на домакинствата са доста по - високи от тези в останалата част от страната особено в по малките населени места. Столицата на първо място като най - голям разход е наема или станалия по модерен кредит. Тъй като всяко лице избрало да се премести в София трябва да реши своя най- голям проблем, къде ще живее. През последните години разхода за покупка или наемане на жилище само расте, постоянното строителство на нови и нови кооперации, задушава все повече града. На второ място е и проблема с транспорта и разхода свързан с него. Осигуряването на жилище в близост до работното място е много трудно и рядко се получава, т.е, още един разход е и този, който отделя домакинството за ежедневното придвижване до работното място, който също трябва да бъде покрит от полученото възнаграждение. Друг сериозен проблем на София е и липсата на детски градини, т.е при наличие на едно или повече деца трябва да се търси алтернатива, като частна детска градина или детегледачка, където средните цени са между 6 и 10 лева на час, което също трябва да бъде покрито от заплатата, която получават лицата. За сравнение - в малките населени места градините са почти празни, а на места напълно безплатни. По-реалистична картина за регионалните различия в доходите и разходите на лице може да се получи, ако се съпоставят паричният доход и паричният разход на едно лице. Паричните доходи и разходи обаче следват почти същите тенденции по области, каквито са тези при общия доход и разход. Прави впечатление, че за наблюдавания период тези два показателя се припокриват почти изцяло. Едва в края на периода възниква една разлика от 519 лева. Докато през 2010 г. той е под 1000 лева, през 2018 вече е 3500 лева. През всички години най-висок е паричният доход в София град, а най-нисък – в Търговище (с едно изключение – Разград, през 2013 г.). Коефициентът на вариация на паричния доход показва известна амплитуда, но се колебае около една средна стойност от около 15-16%. Що се отнася до паричния разход, почти същата е ситуацията, както паричния доход. През 2010 г. той е 1527 лева, а през 2018 г. – 4125 лева. Отново най-бедната област е Търговище (с изключение за 2013 г., когато последното място заема област Разград) и отново най-висок е паричният разход в София-град. Що се отнася до коефициента на вариация, той е най-малък при паричния разход. Тук амплитудата е около 2,5%.

Паричен доход и паричен разход на едно лице, лева. През периода 2010-2018 година

Фиг. 18



Очертаната до тук картина за регионалните различия по отношение на динамиката на показателите за доходите и разходите няма да бъде пълна, ако не се съпостави общият и паричният доход на едно лице. Тук разликата се свежда до три основни позиции:

- Приходи от домашно стопанство;
- Приходи от спестявания;
- Взети заеми и кредити и съответно върнати заеми. Сравнението между общия и паричния доход на лице показва стесняване на диапазона между двата показателя в страната като цяло.

Разликата между общ и паричен доход намалява от около 400 през 2010 г. на под 200 през 2018 г. Тази тенденция е най-ясно изразена след влизането на страната ни в Европейския съюз и е индикатор за намаляване на непазарните източници на доходи. В синхрон с горните изводи са и тези, които произтичат при изследване на регионалните различия по области в страната. Прави впечатление не само стесняващата се разлика между общия и паричния доход на лице в страната, но и между областите. В областите, където е висок дялът на доходите от домашно стопанство се наблюдава по-голяма разлика между сравняваните показатели – област Видин, област Монтана, област Смолян и област Ямбол. През годините след влизането на страната в ЕС разликата постепенно се стопява, в резултат на европейските директиви собственото производство на храни. Най-ясно тази тенденция е изразена в София-град, където отсъствието на възможност за реализиране на доходи от домашно стопанство са сведени до почти нула. Друга ясна тенденция е повишаването на стреса от претоварената градска среда, както и влошаване на здравословното състояние и тенденцията за затлъстяване сред населението, поради факта, че не се консумира здравословна и домашна храна. При сравняването на общия и паричния разход прави впечатление, че разликата между тях е основно в размера на потребителските разходи и по-точно в разходите за храна и алкохолни напитки и тютюневи изделия. А това са стоки, които често са произведени в домашното стопанство, т.е. имат непазарен източник и се използват за задоволяване на потребителски нужди. Разликата между общия и паричния разход намалява. Ако през 2010 г. тя е около 240 лева и леко се покачва до 255 през 2012-2013 г., то през последните години спада до под 150 лева. По области максималните и минималните разлика между общ разход и паричен разход са отразени в табл. 8.

Разлика между общ разход и паричен разход, лева

Таблица 8

Година	България	Минимална		Максимална	
		Област	Разход	Област	Разход
2010	162	Видин	323	София -град	55
2011	150	Силистра	276	София -град	50
2012	175	София	359	София -град	50
2013	163	Видин	309	София -град	53
2014	158	Враца	312	София -град	56
2015	162	Монтана	382	София -град	54
2016	160	Враца	382	София -град	52
2017	129	Ямбол	323	София -град	54
2018	118	Смолян	242	София -град	31

Източник: НСИ

IV. Анализ на практиките по възнаграждения и разходи за труд в български организации (по примера на 3 фирми)

Дотук бяха разгледани основните теоретико-методични положения в администрирането на възнагражденията в българските организации. Анализът стъпва на базата на действащото трудово-правно законодателство, счетоводните стандартни, теоретичните хипотези и наложилите се традиционни практики в дейността на българските компании по определяне на системите за възнаграждения и разходи за труд.

Всеизвестен факт е, че теорията винаги изостава от практиката, което важи както за правната теория и практика, така и за управленската. Едва ли съществува българска организация, в която администрирането на възнагражденията, макар и законосъобразно в по-голямата си степен, да отговаря на всички правила и процедури изброени в предходната глава.

Анализът би бил по-пълен, ако се посочат няколко практически примери, проблеми и казуси по възнаграждения и разходи за труд в български организации, за да се изгради паралела между теория, методология и практика, както и, за да се открият основните проблеми в администрирането на възнагражденията, с цел да се обобщят препоръки за тяхното преодоляване.

Разгледаните политики по възнаграждения и разходи за труд в този раздел включват дейността на три различни български организации от частния сектор. За разширяване на обхвата са взети реални примери от различни сектори на икономиката, при фирми с различна численост на персонала, които оперират в различни по големина населени места.

Тъй като приложените проблеми и казуси от практиката разглеждат някои нарушения в действащото законодателство, отклонения от нормите и управленски слабости, част от информацията за разглежданите компании, която няма съществено значение за този анализ, ще бъде спестена. Това решение е взето поради три причини: 1/ от колегиалност

към хората, решили да предоставят чувствителна информация за администрирането на възнагражденията в техните организации, 2/ от желание за опазване на фирмената тайна и 3/ от стремеж към предпазване на споменатите лица и фирми от законово преследване или негативно конкурентно влияние.

Ето защо, истинските имена на компаниите са премълчани, както и адресите на тяхното управление (населените места, в които оперират). Имена на служители и мениджъри също не се споменават. Разгледани са, обаче, предметите на дейност, както и реални проблеми / казуси от практиката по възнаграждения и разходи за труд в тези организации, плюс препоръки за тяхното преодоляване.

На база на извършения по този начин анализ са обобщени изводи и насоки за цялостната политика на предприятието по администриране на персонала.

Анализа на три различни казуса в трите различни компании, от три различни сектора на икономиката, опериращи в различни по големина населени места е избран с цел разширяване обхвата на изследването - по-голямо разнообразие на изследваните проблеми. Това е така, защото политиката и проблемите, свързани с администрирането на възнагражденията в българските организации се влияят силно от тези фактори, както ще стане ясно след разглеждането на проблемите.

За улеснение, компаниите са кръстени фирма «А», фирма «Б» и фирма «В». Те имат различна численост на персонала, различна корпоративна «съдба» и различна фирмена история, различават се по предмета си на дейност, както и географската област, в която функционират. Преди всеки казус е дадено кратко описание на организацията, от която е взет примера.

1. Във Фирма „А“

1.1 Обща информация за фирмата

Фирма „А“ е голяма агенция от голям град, занимаваща се с пълно рекламно обслужване на своите клиенти. Регистрирана е преди повече от десет години и за периода от 2009 до 2017 година успява да постигне завиден ръст на печалбите, като успоредно с това многократно увеличава и своя персонал. От 15 души първоначален персонал фирмата достига до дружество с над 200 души административен, управленски и изпълнителен персонал.

С началото на кризата през 2017-та година, обаче, посоката на развитие се сменя. Някои дългосрочни грешки на стратегическия мениджмънт излизат на преден план в новите, несигурни икономически условия и фирмата губи 90% от своите редовни приходи.

Стратегическият мениджмънт не е обект на изследване в този анализ, но за пояснение ще бъде споменато, че основната стратегическа грешка бе да се разчита на малко на брой, но големи и лоялни клиенти, които имат огромни годишни бюджети за реклама.

С настъпването на кризата тези клиенти свиват драстично рекламните си бюджети, а някои от тях дори напълно се отказват от услугите на фирмата. С останалите 10% от своя предишен оборот агенцията вече не е в състояние да поддържа огромния си персонал. Налага се реструктуриране. Закриват се цели отдели и се съкращава голяма част от персонала поради намаляване обема на работата.

Именно по време на тези съкращения възникват един от интересните казуси за нивото на възнагражденията, които ще бъдат разгледани тук.

1.2 Казуси и проблеми при администрирането на възнагражденията

Както стана ясно от теоретико-методическия анализ, работодателят има правото да прекратява едностранно трудовите договори с предизвестие при закриване на част от предприятието и при съкращения в щата, като в случая и двете обстоятелства са фактически верни. След реструктурирането фирмата дори мести офиса си на нов адрес и по-късно променя предмета си на дейност.

Но междуременно губи дело в съда за неправомерно съкращаване на служител, възникнало след трудовправен спор с един от уволнените служители, който се възползва от пропуски и слабости в системата по администриране на персонала, за да защити правата си в съда и да получи несъразмерно по-голяма компенсация от дължимото. Разбира се това е свързано с извънредни и допълнителни разходи за компанията, която и без това през този период се намира в много тежко икономическо състояние и в ликвидна криза.

Въпреки че фирмата има стройна система по администриране на персонала, спазва данъчното и осигурителното законодателство на страната и има многолюден (повече от десет души), добре изграден и правилно функциониращ отдел по човешки ресурси, съкратеният служител успява да се възползва от един дребен пропуск в документацията, който се превръща в причина компанията да изгуби делото за неправомерно съкращаване на въпросния служител по възникналия трудово-правен спор.

Какво се случва реално?

На пръв поглед, работодателят е спазил всички изисквания и предписания на закона. Извършен е внимателен подбор на служителите, които могат да бъдат съкратени, спазена е разпоредбата по чл. 329, ал. 1, взети са под внимание трудовия

стаж и професионалните компетенции на служителите подлежащи на съкращение поради намаляване на обем на работата, закриване на част от предприятието и съкращения в щата.

Взето е под внимание здраволсовното състояние на съкратените служители, правилно издадени и оформени са документите за съкращение на освободените служители, спазени са сроковете за предизвестие, изплатени са необходимите обезщетения и т.н. Подадени са уведмятия за извършените съкращения в териториалната дирекция на НАП и въобще всичко, на пръв поглед, изглежда законосъобразно и „изпитано“ спрямо буквата на закона. Въпреки това, един от съкратените служители завежда иск срещу компанията в съда, за неправомерно освобождаване от длъжност, базирайки се на правата си от чл. 334, ал. 1 от Кодекса на труда.

Служителят оспорва законността на уволнението и успява да спечели делото в съда.

Разбира се първоначално работодателят гледа с досада на възникналия случай и не смята, че съществува реален риск да изгуби делото, тъй като в отдела по човешки ресурси работата изглежда, че е извършена качествено и законосъобразно, а документацията е оформена и придвижена спрямо изискванията и сроковете на закона.

Работодаателят се явява в съдебната зала в качеството си на ответник с огромна папка документи, съдържаща целия бюрократичен обем на работата по извършените съкращения. Сигурен е, че ще спечели трудово-правния спор. В крайна сметка, за това има отдел по човешки ресурси, наброяващ повече от десет души – специалисти с дългосрочен стаж – за да не се получават такива спорове, а, ако се получат, позициите на фирмата да бъдат успешно защитавани в съда.

Тъй като компанията действа законосъобразно и спазва всички срокове на данъчния календар, без да извършва нарушения по посока удържки, данъци и осигуровки, държи документацията си в ред и осигурява служителите си на реалните им брутни възнаграждения, работодателят не се поритеснява, че има шанс да загуби делото в съда.

В хода на делото са поискани множество документи от системата за администриране на персонала, като всички от тях спазват предписанията на закона и съдебният състав не забелязва никакви нередности. Малко преди делото да приключи, по настояване на ищеца, съдът изисква от работодателя копие от действащото щатно разписание на фирмата, при това не от периода преди съкращенията, а това, което съществува в документацията към настоящия момент, в който се гледа трудово-правният спор. Работодаателя без притеснение представя и този документ, без да подозира, че длъжността, която е предмет на трудовия спор, продължава да съществува във въпросното щатно разписание. Поради небрежност на служителите от отдела по човешки ресурси, които са били затрупани от работа заради множеството съкращения, тя не е била заличена.

Съдът постановява липса на действителна причина за персонално прекратяване на трудовите правоотношения с ищеца, отменя незаконното уволнение и налага на работодателя да изплати на служителя всички произтичащи от това законови компенсации и обезщетения, като удовлетворява заведения от ищеца иск за парично овъзмездяване на нанесените материални и морални щети. Освен всичко друго, работодателят се задължава да плати и разноските по делото.

Ето как едно най-обикновено „недоглеждане“, един семпъл пропуск в документооборота и процедурите по водене на документация по възнаграждения и разходи за труд може да доведе до тежки финансови загуби за предприятието, макар последното да разполага със собствен отдел за човешки ресурси, в който работят (квалифицирани) опитни специалисти с дълъг стаж.

Ресорният служител, който е бил натоварен с документооборота по съкращаването на въпросния служител, е пропуснал да изпълни една банална, на пръв поглед, но изисквана от закона процедура, а именно – да поиска издаването и да получи от работодателя си подписана заповед за промяна в щатното разписание. Липсата на такава заповед е причина следващият го в процедурата служител да не направи корекция в действащото щатно разписание, което се явява достатъчно основание за съда да отсъди неправомерно прекратяване на трудовото правоотношение.

Друго закононарушение, което влиза в описанието на мотивите на съда, е, че предприемането на всякакви действия по съкращаването на въпросния служител, преди датата за издаването на такава заповед, постановяваща промяна в щатното разписание, представлява нарушение, т.е. пропуските в процедурата са още в самото ѝ начало.

1.3 Препоръки и решения

За да може горният казус да послужи за извеждането на адекватни препоръки и решения по администрирането на възнагражденията, трябва да се посочат основните грешки, които са допуснати, а те са няколко:

→ **Бързина.** В бързината по реструктурирането и съкращаването на огромно брой служители се създава организационен хаос и част от заповедите се издават импулсивно, в устен вид, вместо в подходящия за целите на документооборота писмен вид на заповед с дата, подпис и печат от управлението.

→ **Комуникация.** Това създава проблеми с комуникацията, тъй като не всички служители в отдела по човешки ресурси са способни да следят и изпълняват всички издадени устни заповеди, нито пък са длъжни да го правят, особено когато заповедите са издадени към техни колеги.

→ **Административен капацитет.** Ясно е, че става дума за грешка, чиято причина обикновено се обяснява в практиката с „човешкия фактор“. Както управителят, така и служителите от отдела за човешки ресурси са допуснали такива субективни грешки, свързани с човешкия фактор, но последните струват твърде скъпо на компанията. Причината? Пренатоварване на административния капацитет. Служителите, които в нормални обстоятелства са натоварени да осъществяват дейностите по администриране на повече от 200 души персонал, в екстремни ситуации, като масовите

съкращения и реструктурирането на организацията, се оказват с недостатъчен административен капацитет и допускането на такива грешки е повече от очаквано и нормално.

→ **Сигурност.** Ясно е, че служителят не би завел иск в съда, ако не беше сигурен в успеха на делото. Възниква въпросът: откъде работникът е получил информация за съществуващия пропуск в документацията, а именно – за липсващата заповед и за непромененото щатно разписание, което си остава непроменено дори месеци след приключване на реструктурирането? Явно съществуват сериозни пропуски в сигурността на съхраняваната документация.

→ **Лоялност.** Горното предизвиква съмнения в лоялността на служителите от отдела за човешки ресурси, но за всички е ясно, че при масови съкращения, тя сериозно се разклаща. Още повече, че в самия отдел има съкратени служители и е много вероятно те да са забелязали съществуващия пропуск или дори умишлено да са го допуснали, след което да са уведомили колегата си, решил да си потърси правата в съда.

→ **Компетентност.** Ако горните подозрения се окажат неверни, макар да изглеждат твърде вероятни, остава причината да се търси в недостатъчната компетентност на служителите от отдела за човешки ресурси. В крайна сметка, поддържането на голям собствен отдел за човешки ресурси е ненужно, ако първият служител, който заведе дело в съда, успее да го спечели, заради елементарни порпуски в документацията.

Ето как, от един единствен казус, могат да се изведат цели шест организационни грешки в администрирането на възнагражденията. **Ето препоръките за тяхното преодоляване:**

При извършването на масови съкращения **не бива да се бърза**. В теоретичко-методическия анализ стана ясно, че **законът винаги защитава приоритетно интересите на служителите** и чак тогава, на организацията-работодател. Това значи, че дори най-малката грешка, допусната поради бързана, може да се превърне в източник на потенциални сериозни проблеми, ако служителят реши да заведе дело в съда. Макар по-бавното извършване на процедурите да е свързано с допълнителни разходи за заплати и осигуровки, тези разходи са оправдани, тъй като спестяват времето, разходите и организацията по водене на дела, които има твърде голяма вероятност да бъдат загубени.

Комуникацията е решаваща в управлението на човешките ресурси, ето защо, препоръчително е тя да се извършва в писмен вид. Така дори служителят да е пропуснал някое нареждане, в спазването на последователността от правила по процедурата, той ще се натъкне на писмена следа от своя пропуск и ще направи нужните корекции в документацията, а ако не го направи, отговорността ще падне върху него, не върху ръководство на компанията. Разбира се, това увеличава вътрешната бюрокрация и утежнява вътрешния документооборот, но е **неизбежно в по-големите организации**, каквато е фирмата от разглеждания казус.

Претоварването на служителите е още една от проблемните области. Не бива да се очаква, че дори извънредният им труд да е добре заплатен, те ще успеят да се справят качествено с всичките си задължения, при **многократно нарастване на обема и количеството на работа**. Това винаги генерира **вероятност от грешки, допуснати поради бързана, невнимание или преумора**, обяснени с общото понятие „човешки фактор”. Добра препоръка в случая би било **назначаването на допълнителни, външни експерти и консултанти** по човешките ресурси, на граждански договор, докато текат съкращенията, и има наличие на увеличени обеми от работа и кратки срокове, в които тя трябва да се свърши.

Не само административният капацитет, но и сигурността трябва да бъде повишена. При подобни ситуации информацията от документацията е изложена на **по-висок риск от традиционния**. Това налага и съответните **промени в правилата за вътрешна сигурност** на организацията – ограничения в броя на служителите, които имат достъп до папките, съхранение на документацията в помещения с контролиран достъп, денонощно видеонаблюдение и система за двустранен контрол.

Лоялността на служителите е нормално да се понижава при извършване на масови съкращения. Разбира се, причината за последните не е в работодателя, а в промяната на външните икономически условия, но служителите имат тенденцията да обвиняват за възникналата несигурност в собствения им трудов живот пряко и единствено своите работодатели. Това не само отнема от лоялността им, но и **повишава риска от злоупотреби по време на периоди на масови съкращения**. И тук може да се постави въпроса за нивото на възнаграждение на оставащите служители с цел **повишаване лоялността им** в екстремни за фирмата ситуация.

Добра препоръка би била предприемане на мерки по повишаване на **мотивацията за по-висока лоялност** на оставащите служители, с нужните емоционални, лични, социални и **парични** придобивки, които са необходими за целта. Така ще се повиши контролът и ще се намалят рисковете от злоупотреби, тъй като служителите ще се контролират помежду си и онези от тях, които не са обект на съкращения, ще защитават пряко интересите на компанията, все едно, че защитават собствените си интереси.

Остава само **проблемът с компетентността**. Той може да се реши единствено със **средствата на подбора, обучението и квалификацията**.

2. Фирма „Б“

2.1 Обща информация за фирмата

Втората фирма, която ще бъде разглеждана за нуждите на този анализ, се различава съществено от първата. Фирма „Б” също оперира в сферата на услугите, но има съвсем различна насоченост. Тя е ремонтно предприятие с предмет на дейност: „ремонт на автомобили и търговия с резервни части и аксесоари”. Състои се от общо петнадесет души управленски,

административен и изпълнителен персонал, няма отдел за човешки ресурси, нито използва услугите на външна счетоводна или адвокатска кантора за целта. Всички дейности по възнаграждения и разходи за труд са оставени в ръцете на главния счетоводител, който контролира пряко дейността на единствения оперативен счетоводител на фирмата, който по съвместителство е и касиер. Главният счетоводител се отчита на прекия си ръководител, който е собственикът на фирмата. Ремонтното предприятие оперира на територията на малък български град.

Компанията не е подбрана случайно. Целта е да се покажат съвсем различните пропуски, проблеми и закононарушения, свързани с администрирането на възнагражденията, които са типични за дейността именно на такива представители на дребния провинциален бизнес. Случаят не е изолиран, а отразява масова практика по администрирането на възнагражденията в малките български организации. Тъй като основния проблем винаги е бил, че счетоводителят, не е и ТРЗ специалист, да не говорим за специалист „човешки ресурси“. Колкото и работата на двете длъжности да е обвързана, тя не е еднаква! Дори напротив администрирането на възнагражденията е доста по динамична и променлива дори от чисто законов характер. Промените засягащи администрирането на възнагражденията се осъществяват няколко пъти годишно. Счетоводната работа е предимно документална и обекта на тази дейност са финансите на фирмата, докато при администрирането на възнагражденията основен обект са хората.

Съществени разлики има и в казуса, който е избран за разглеждане. Докато в предишния пример той беше свързан с вероятно неволно допусната грешка от страна на работодателя, която може да се поправи с промени в организацията, структурата и мотивацията на персонала, то тук грешката е съвсем умишлена. За противодействието ѝ могат да се дадат препоръки не към ръководството на компанията, а единствено към служителите и тяхното отношение към работния процес, очакването и полученото възнаграждение, както и социалната им отговорност. Когато едно предприятие няма служител - специалист човешки ресурси, няма кой да се бори за правата на служителите и да може да им обясни важността на това да бъдат осигурени и да получават официалната си заплата. Също така да обясни разбираемо на работодателя, че тази практика би довела до по-големи разходи в бъдеще, и при една евентуална проверка от Инспекцията по труда, стойността на акта може да надхвърли многократно спестените от осигурителни вноски и данъци средства.

2.2 Казуси и проблеми при администрирането на възнагражденията

Проблемът е класически за такъв тип организации, а именно – част от изпълнителния и административен персонал да не се назначават официално на пълно работен ден, за да не се плащат целите осигурителни вноски. Както и да не се спазват никакви законови предписания за удълженото работно време и за допълнителните възнаграждения, свързани с него.

Лесно може да се констатира, че вината е само в работодателя, който, притиснат от затруднените условия на глобалната криза и от свития пазар, както и при занижения контрол в малкия град, плюс по-големите шансове за корупция, се опитва да реализира всякакви икономии от човешкия си ресурс. Изцяло за сметка на последния, разбира се.

Проблемът, обаче, не е само в работодателя. Със същата сила вината може да се хвърли и върху служителите, които допускат това поради незнание или с доброволното си съгласие, защото:

1/ Ощетяват собствения си икономически интерес;

2/ Извършват доброволно съучастие в закононарушения

3/ Не се възползват от защитата на трудово-правното законодателство, което е създадено да защитава приоритетно техния интерес.

В какво се състои проблемът, всъщност?

Проблемът се състои в това, че повечето служители на такива компании, особено по-младите, било поради наивност, било поради незнание или небрежност, било заради по-ограничените възможности за намиране на работа в малкия град, предпочитат да си затворят очите за явните закононарушения, извършвани от техния работодател и да влязат в тайно съглашение с него, което е изцяло в полза на работодателя, но абсолютно еностранно и противозаконно ощетява техния собствен икономически интерес.

Става дума за съгласието да се разписваш на четири часов работен ден и да се осигуряваш на такъв, а реалното си възнаграждение да получаваш в брой, без да имаш официален законен документ за това (т.нар. метод „под масата“), като често ти се налага да работиш за него дори повече от осем часа дневно, без полагащото се по-високо възнаграждение за целта, предвидено в закона.

Работодателите успяват да изманипулират своите служители, че така спестяват пари от данъци и осигуровки, но всъщност единствените, които спестяват, са самите работодатели, а служителите както краткосрочно, така и в дългосрочен план, са на загуба от подобно съглашателство.

Разбира се, подобна практика, освен масова, е и „публична тайна“. Огъвайки се под натиска на работодателя, служителите се съгласяват да получат повечето си възнаграждения „на ръка“ и да не мислят за последствията, а те, като изключим законово предвидените санкции в дългосрочен план ощетяват сериозно служителите. Освен осигурителен стаж, а както знаем годините за пенсия се увеличават. Намалява се и базата за пенсия, но да кажем, че за един млад човек това е далечно време, и той не се замисля. Има и по скорешни проблеми свързани с този начин на осигуряване и те са обезщетенията за временна неработоспособност и майчинство. Все повече млади жени, решавайки да станат майки, осъзнават грешките, които са направили поради младостта си и незаинтересоваността си.

Рискове за служителите:

- Нарушават се законови и подзаконовни нормативни актове;
- Не се внасят дължимите осигуровки;
- Има съучастие в престъпление;
- Намалена отчетност и контрол;
- Риск от неизплащане на работните възнаграждения;
- Невъзможност да се използва трудовата защита на закона;
- Липса на синдикална защита.

Загуби за служителите:

Когато работят на осем часов работен ден, а се осигуряват на 4-часов (фиктивна заетост), служителите печелят само привидно, тъй като получават и без това ниските си заплати безотчетно и в брой, ако въобще работодателят реши, че ще им ги изплати и нямат никаква протекция зад себе си в случай на възникнали трудово-правни спорове, дори може да се окажат съучастници в нарушаването на действащото трудово-правно законодателство. Но загубите не свършват до тук. Ето още няколко:

→ Загуба на трудов стаж. За всеки десет изработени дни на пълен работен ден, в трудовата и осигурителната книжка се вписват само 5 дни трудов стаж.

→ Загуба на пари: последното води до пряка загуба на средства, свързани с компенсации за болнични, бременност, раждане, отпуски, отглеждане на малко дете, пенсиониране, общ риск от трудови злоупотреки и прочие. Всички плащания са намалени наполовина

→ Загуба на заработка: Работодателят може да не плати остатъка, ако влезе в конфликт със служителя, а последният няма как да докаже правотата си в съда, нито може да изисква законово полагащото му се възнаграждение за извършения труд по съдебен път.

→ Физическа експлоатация. Всички часове, в които се полага неправомерно труд над четирите часа, за които се внасят социални и здравни осигуровки, спокойно могат да се окачествят като физическа експлоатация от гледна точка на закона. Освен това, тези случаи много често са свързани и с липса на адекватно възнаграждение за удължено работно време и за положен извънреден труд. Ако изобщо работодателят се съгласи да плаща за такъв тип труд, то сумата зависи изцяло от личната му преценка, а не от предписанията на законодателството, които защитават интересите на служителите.

→ Загуба на кредитоспособност. Тъй като реално доказуемите приходи са два пъти по-малко от истинските, то и размерът на кредита, за който може да кандидатства служителят в търговските банки и в небанковите финансови институции, също е съкратен наполовина.

2.3 Препоръки и решения

Препоръките и решенията, дадени тук, са насочени единствено към служителите, тъй като имаме виновно нарушение на предписанията на трудово-правното законодателство от страна на работодателя, който злоупотребява със служебното си положение и с икономическата си власт над наемните служители.

За съжаление, стотиците години еволюция в трудово-правното законодателство и всички борби за човешки права и свободи в цивилизования свят са предназначени да предотвратяват именно това.

Избирайки да обърнат гръб на законовата защита, осигурена им от кодекси, законови и подзаконовни нормативни актове, служителите вредят само и единствено на себе си.

Но, въпросът е: защо го правят? Причините са няколко:

- Поради незнание;
- Поради липса на опит;
- Заради икономическата принуда;
- Заради „масовата практика”

Тук всеки проблем ще бъде разгледан поотделно и ще бъдат дадени препоръки и решения за неговото преодоляване:

Липсата на знание. „Знанието е сила”, както гласи една известна поговорка и в конкретно разглеждания казус това е по-вярно от всякога. За съжаление, единственото противодействие срещу незнанието е образованието и трупането на познания. Икономическото, правното, финансовото и счетоводното образование са сериозно конкурентно предимство (Кийосаки го нарича дори „несправедливо”) в сложния свят, в който живеем. Вместо да работят допълнително 4 часа „на черно” в собствената си страна, служителите биха могли да вложат това време в квалификация и трупане на финансово-икономически познания, които не само ще им позволят да си намерят по-добра реализация, в по-коректна компания и с по-високо заплащане, но ще им помогнат да защитават и правата си в отношенията с останалите субекти на пазара на труда.

Липсата на опит. Нормално е, дори очаквано, при постъпването си на първото работно място, младите служители да не са запознати със сложното и многопластово устройство на трудовото законодателство, създадено изцяло в тяхна защита. Такива служители обикновено се разписват на всичко, което им поднесат за подпис и се съгласяват с всички условия, които им предложат, тъй като спешно се нуждаят от доходи и от работа. Единственият начин да се преодолее липсата на опит е самият опит, но препоръките за натрупване на квалификация от горния пример важат и в този случай.

Икономическата принуда е основната причина да съществува сложно и разнообразно трудово законодателство. Работодателят винаги има икономическо превъзходство над потенциалните си и настоящи служители: той е по-богат, по-

опитен, по-образован (в конкретните случаи), разбира повече то спецификите и детайлите на дейността, има повече свободен паричен ресурс, той осигурява условията, той „дава работата” и той изплаща възнагражденията. Злоупотребата с така описаните власт и служебно положение са причина за икономическата принуда. Въпросът е: какво могат да направят служителите, за да я преодолеят. Въпросът неслучайно е зададен в множествено число. Сам по себе си, отделният служител е почти неспособен да повлияе на описаните процеси. Ако се обединят всички служители в организацията, те могат да обърнат „посоката” на 180 градуса, тъй като освен организационна сила и единствено, срещу икономическата власт на работодателя си поставят и тежката ръка на закона. При това няма нужда да се страхуват, че ще загубят работните си места, защото няма работодател на света, който да е съгласен да загуби всичките си служители наведнъж, а колкото повече от законовите разпоредби се спазват, толкова по-трудно става неправомерното уволнение на всеки един от тях поотделно.

Разбира се, синдикатите в България са слаби и това е сериозен проблем, но в същото време, той не пречи на 15-имата служители във въпросната фирма да създадат собствен синдикат - да се съберат заедно на съвещание, да наемат с общи средства адвокат, който да ги консултира за всички правни методи и средства да защитят правата си и, след това, да поставят исканията си пред работодателя за осигуряване на пълен работен ден и за спазване на предписанията на закона при удължено работно време.

Ако работодателят не се съгласи, спокойно могат да заведат дело, което със сигурност ще спечелят, а повечето адвокати ще се съгласят да ги защитават безплатно, срещу процент от изискуемото обезщетение.

Разбира се, подобно съгласие от страна на работодателя е свързано с над двойно увеличаване на разходите за осигуровки и извънреден труд, но срещу тази неизбежна загуба се противопоставят много по-сериозни процеси. Какво рискува работодателят, ако не се съгласи? Практически, той рискува много повече от реално дължимите осигуровки в случая. При несъгласие, работодателят рискува:

- Тежки санкции за нарушение на трудовото законодателство, включително глоби и заплахата от лишаване от свобода;
- Сериозни пропуснати ползи и дори заплахата от фалит, поради загуба на 100% от човешкия ресурс;
- Изграждане на лошо име на работодател и лоша търговска репутация, които имат дори още по-голямо значение в малкия град;
- Преки икономически загуби от обезщетения и компенсации за минали периоди, в полза на държавата и на служителите, постановени от съда.
- Преки икономически загуби от разноските по делото.

Разбира се, вместо да понесе такива тежки и дори фатални удари върху бизнеса, портфейла и репутацията си, работодателят ще се съгласи доброволно да започне да осигурява служителите си на пълен работен ден и да започне да ги компенсира за положения извънреден труд. Единственото, което се изисква от тях, е да бъдат *единни* в позицията си и най-вече да *осъзнават*, че се намират от по-силната страна на масата за преговори, тъй като цялата тежест на закона работи в тяхна полза.

Масовата практика. Класическите оправдания от рода: „всички така правят”, „всички осигуряват по този начин работниците си заради кризата”, „всички се съгласяват на такива условия, защото трудно се намира работа в малкия град” освен глупави, са неправилни, тъй като грешката на служителя в случая е, че на масовата практика се опитва да противопостави индивидуалните си действия и мотивация, а това, заради икономическата принуда, е чисто и просто невъзможно. Единственият начин да се противодейства на масовата практика е чрез масови и организирани действия.

3. Фирма „В“

3.1 Обща информация за фирмата

Фирма „В” също представлява интерес заради спецификата на своята дейност, която се различава от предишните два примера заради конкретно възникналите казуси по администрирането на възнагражденията, които този път нямат чисто правен (юридически) или социален (икономически) характер, а са обект на проблеми и решения в организационен план.

Фирма „В” също е малка фирма, оперираща в малко населено място, но става въпрос за производствено, експортно-ориентирано предприятие от областта на хранително-вкусовата промишленост.

За фирма „В” не са типични нито проблемите с административния капацитет на голямата компания от първия пример, нито закононарушенията, извършвани от работодателя във втория пример.

Тя е поверила администрирането на възнагражденията си на външна агенция. Компанията има десет служители в управленския офис и над тридесет работници в производството, като непрекъснато продължава да назначава нови. Компанията не се оплаква от проблеми, свързани с „кризата”, дори напротив - продуктите ѝ са качествени и се търсят все повече зад граница, като непрекъснато увеличават пазарното си присъствие и пазарния си дял. Това налага все по-належащи нужди от системно увеличаване на производството. Проблемите, които фирма „В” изпитва, са по-скоро организационни и са свързани с неизбежния за всяка растяща компания преход от администриране към стратегическо управление на персонала.

3.2 Казуси и проблеми при администрирането на възнагражденията

Въпреки че компанията се развива много успешно през изминалите години, ръководителите започват да забелязват, че нещо в структурата ѝ не работи както трябва и, че създава проблеми в организацията на дейността.

Дейността нараства с бързи темпове и производството върви в правилната посока – задоволяване на все по-голямото търсене, икономии от мащаба, технологични иновации и контрол върху качеството.

Фирмата е буквално затрупана с работа и поръчки, процедурите по възнагражденията и разходите за труд се извършват законно, плащането е многократно по-високо от средното за бранша, страната и региона, служителите са добре мотивирани, но въпреки всичко, особено хората в екипа на управленския офис и най-вече между звената, срещат затруднения в комуникацията помежду си. Това води до сгрешени поръчки, до бракове, до неправилно натоварени и изпратени стоки до грешен получател, до закъснения с поръчките, бракове и фири, до изплащане на договорни обезщетения и глоби и до сериозни трудности с ръководството на нарастващата по обем дейност.

Бързото разрастване на бизнеса, особено в динамичен, експортно-ориентиран сектор на икономиката, както и българската хранително-вкусова промишленост, означава системно увеличаване на обема от работа, а заедно с това и увеличаване на работния екип. Не са малко случаите, в които фирма, стартирала само преди няколко години с пет души персонал, каквато е разглежданата, да се окаже изведнъж с десетки служители и работници, които изпълняват най-различни управленски, производствени и административни функции.

Макар фирмата изведнъж да се оказва на челни позиции в пазарната ниша, в която оперира и, макар да изплаща щедри възнаграждения и бонуси, част от служителите ѝ не се чувстват удовлетворени от условията на работа и приемат успеха вяло. Някои дори напускат.

Управителят очаква, че с нарастването на бизнеса, което възприема като успех, този успех ще се подкрепя и споделя от служителите на компанията. Подобрените условия на труд, новите социални придобивки, увеличените възнаграждения и бонусите би трябвало да способстват за това. На практика, обаче, това се оказва една твърде хазартна стратегия.

Политиката на мениджъра може да се обясни с липсата на мениджърски опит и образование. Собственикът е и главен изпълнителен директор на фирмата, по образование технолог. В бизнеса се е проявил като предприимач с нюх и решителност да действа в правилното време и на правилното място. Администрирането на възнагражденията е поверил в ръцете на опитна консултантска агенция, но управлението на човешките ресурси, все пак, продължава да зависи от него, като мениджър и то в най-важната, стратегическа част. Точно тук липсата на теоретически познания по мениджмънт и на достатъчно практически опит си казва думата. Управителят, например, не е запознат с теорията за парите като хигиенен фактор. Той дълго време смята, че колкото повече плащаш на служителите, толкова повече ще са мотивирани да работят. Това, обаче, не е така. При увеличаване на заплащането служителите само в началото се мотивират да работят повече, за да запазят и затвърдят новия си социален статус. После идва умората и изтощението, разходите им се увеличават, за да покрият по-големите приходи, желанието за прекраване на повече свободно време и повече време със семейството – също.

Освен това, трудно е да се очаква, че служителите, макар и добре платени, са особено мотивирани да остават системно след работа, да поемат извънредни количества задачи и да са подложени на непрекъснат стрес от неочакваните и внезапни поръчки, които трябва да бъдат обслужени. Дори да получават по-високо заплащане, служителите не са предприемачи и те не се стремят към необичайно високи печалби, натрупвани за извънредно кратко време, а към сигурност и устойчивост на работното си време, към хармонична работна натовареност, предвидимост на служебните ангажименти и по-малко стрес. Ето как ценностите на предприемача и неговите служители се разминават.

Тъй като не е опитен мениджър, собственикът се опитва да регулира този процес с материални насърчения, с нови разпоредби, правила и глоби. Правилата са необходими, но самото им създаване не гарантира тяхното спазване, а фирмата няма необходимия капацитет за извършване на качествен трудов одит и мониторинг върху работните процеси.

3.3 Препоръки и решения

Това, което е необходимо на въпросния предприемач, е качествено нова система за управление на човешките ресурси. Тя включва точно разпределение на функционалните роли и отговорности вътре в звеното и на функционалните и ръководни връзки между самите звена. Формално, описанието ѝ намира място в длъжностните характеристики, на които в повечето организации се гледа като на ненужен, допълнителен и досаден документ. Те не само, че трябва да се разписват внимателно, но и познаването им от страна на служителите, трябва да се следи и проверява стриктно. За целта, можем да се поучим от други организации. Коя е организацията с най-добре изградена система за управление на човешки ресурси? И с най-дълъг, дори хилядолетен, опит? Армията, естествено!

Без да се правят преки аналогии, всеки, който е имал дори временен досег до армията знае, че основното нещо, което се изисква като познания както от командири, така и от редовите войници, е да знаят наизуст и да спазват всички подробности от пряката си длъжностна характеристика, т.е от описанието на поста, който заемат. Тези правила трябва да се спазват и да се познават по-добре дори от военен устав, който в случая е „синоним” на правилника за вътрешния ред в бизнес организацията.

Ефективната система за човешки ресурси включва и ефективни методи за мониторинг и контрол. Ако отново си позволим преки аналогии със системата в армията ще видим, че там „екипът” се събира минимум осем пъти на ден: преди и след всяко хранене и веднага след ставане, както и непосредствено преди лягане, без да се броят общите сборове и тренировъчните, изненадващи тревоги.

Това, разбира се, е неприложимо в бизнеса, но показва колко голямо значение имат редовните и чести оперативки за разпределение на правата и задълженията за деня.

Както и организацията на работа, ако един ръководител управлява фирмата си на принципа „на семейство“ би имал по голям успех, според мен. Тъй като на работа човек прекарва повече от съзнателното си време. Старата детска приказка 8 часа учим респективно вече работим, 8 часа спим, и останалите около 2 часа ни преминават в пътуване, поне час за хранене и така много малко време ни остава за всичко друго. От това следва, че на работа човек прекарва най-много време и трябва да му бъде приятно, така се гради и колектив, всички тези задължения падат на плещите на специалистът човешки ресурси. Преди време напуснах голяма и перспективна фирма, единствено защото лицето на пост човешки ресурси ми каза „ние сме колеги, а не приятели“. След като човека на този пост прокламира такава политика средата във фирмата не може да се очаква да бъде ведра.

Контролът, от своя страна, зависи от качеството на обратната връзка. С нарастването на бизнеса, мениджърът е неспособен вече сам да обработва цялата постъпваща към него информация, ето защо е необходимо той да назначи ресорни ръководители, които да отговарят пряко за коректни дейности и тяхното контролиране, а не само за определена група от хора.

За разлика от строгия свят на войника, в бизнеса се залага повече на личната мотивация, отколкото на заплахите и на насърчението, отколкото на санкциите, защото всеки служител е свободен да напусне сам и по собствена воля, без да дава излишни обяснения. Ето защо, мотивацията е важна, но тя би била неефективна без организирана система за управление на човешките ресурси.

Това, което управителят на фирма „В“ може да предприеме в практически план е да наеме консултант по управление на човешките ресурси, който да анализира връзките в дълбочина и да предложи адекватни, предназначени за всеки конкретен случай методи, които да се включват като елементи от общата система за управление на човешките ресурси. По-бавният и по-скъп начин е методът „проба-грешка“, който, освен с неочаквани разходи и противоречиви резултати, често е съпроводен от много от така наречените „грешки на растежа“.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Причините за изоставането в доходите са известни – застаряващо население в по-малките населени райони, засилена трудова миграция към големите градове и чужбина, липсата на достатъчно квалифицирана работна ръка. От всичките 28 области на България, в 18 от тях относителният дял на възрастното население е над средната за страната стойност. Те са разположени в регионите с най-ниска икономическа активност и изразени социално-икономически проблеми. Най-ниски са отчетените стойности за областите София (столица) (16,8%), Благоевград (18,0%) и Варна (18,0%).⁴⁶ От друга страна, пречка за повишаване на доходите в регионите е недостатъчно добре развитата бизнес среда, липсата на мерки и инициативи за стимулиране на местните инвестиции, които да разкриват нови работни места. Поради тези причини, вече всеки трети нает в икономиката на страната работи в София.

Очертава се умерено нарастване не само на средната работна заплата, но и на броя на наетите хора. Това е знак за съживяване на икономиката, което води до засилено търсене и назначаване предимно на квалифицирана работна ръка. Важна роля играе и конкуренцията на по-високо платения труд в страните от ЕС. Не на последно място натиск за вдигане на брутните възнаграждения оказва и нарастването на минималната работна заплата от 380 на 420 лв. от началото на 2016 г., на 460 през 2017, и на 510 през 2018 г., на 560 през 2019г. Все още обаче темповете на нарастване на средната работна заплата са крайно недостатъчни, за да се почувства осезаемо подобрение на пазара на труда, а оттам и на жизнения стандарт на населението. Причините са изключително ниската база, от която започват да растат възнагражденията, а също и задълбочаващите се регионални разлики в заплащането.

Изявените тенденции в образованието показват, че и тази сфера е под силното въздействие на демографските фактори. Намалващият брой обучавани в системата на предучилищното и училищното образование, променящата се възрастова структура на населението налага преосмисляне на модела за развитие на образователната система във всички ѝ форми и териториални измерения. Той трябва да гарантира осигуряването на равнопоставен достъп на всички възрастови и социални групи до различни форми на образование и обучение и в най-отдалечените райони в страната. Промените в образователната политика ще бъдат насочени към въвеждане на повече иновативни методи на преподаването, обвързване на учебните програми и учебното съдържание с актуални теми и с потребностите на местната икономика, приобщаване на ромите и учениците със специфични потребности в образователната система. Във висшето образование е необходимо да се подобрят връзките с центровете за научни изследвания и иновации, включително и в чужбина, с бизнеса и с нуждите на пазара на труда. Предвижда се в държавните университети да се финансират с приоритет области, свързани с природните науки, технологии, инженерни науки и математика (STEM), и по-специално ИКТ и математика.

Икономическата криза създава проблеми и предизвикателства пред избиране на система на възнагражденията, с които бизнес организациите са длъжни да се справят. Те имат само два възможни алтернативи:

1/ Да се противопоставят на външните промени

Или

2/ Да се възползват от тях.

В практическия анализ бяха разгледани и двете алтернативи, с конкретни примери от действащи български организации. Разликите са съществени.

⁴⁶ Найденов, Кл., Т. Трайков. Застаряване на населението в България - тенденции, особености и регионални различия, 2017г. Демография и регионално развитие

Онези, които се противопоставят на промените съкращават масово персонал и губят ценен ресурс, средства, организация и време, за да свият дейността си, като преминават на режим „оцеляване“, докато изчакват по-добри времена, които може би никога няма да дойдат, а тези, които се възползват от промените ги използват като „трамплин“ за подобряване и повишаване на ефективността по управлението на персонала.

Посоките са само две: надолу или нагоре, като само втората е печеливша в дългосрочен план.

Въпреки това, дори фирмите, които избират втората алтернатива, срещат проблеми, свързани с растежа. Основното предизвикателство се оказва прескачането на управленска, емоционална, физическа и организационна бариера между чистото администриране на възнагражденията и дългосрочното му стратегическо управление.

Мениджърите на успешните фирми могат да поверят администрирането в ръцете на опитни консултанти, които ще се погрижат за всички детайли срещу добър хонорар. Но управлението на човешките ресурси, все пак, остава тяхно задължение. А то е невъзможно без работеща система за стратегическо управление на хората в организацията – най-важния производствен ресурс.

Възниква въпросът: как може да се създаде такава? Двадесет и първи век е твърде неподходяща епоха за преоткриване на „топлата вода“, ето защо споменатото може да се осъществи с копиране на добри практики в сродни или по-успешни организации. Успехът зависи както от традиционните управленски знания и умения, така и от натрупването на собствено управленски ноу-хау, тъй като всяка организация, все пак, оперира в характерна, типична само за нея среда.

За да се изгради работеща система за дългосрочно, стратегическо управление на възнагражденията и разходите за труд, трябва да се разговаря открито, честно и недвусмислено със служителите. Управлението трябва да е по-отворено и достъпно за диалог в трудните времена, които изискват промяна, тъй като обратната връзка, както стана ясно в анализа, стои в основата на контрола, а той в никакъв случай не може да разчита на принудата – не и в правова страна като България.

Управлението на човешките ресурси няма да успее без ясна визия за бъдещето. Тя може да не е задължително оптимистична, но трябва да е преди всичко конкретна и да включва както бъдещето на организацията, така и професионалното бъдеще на всеки от наетите служители в нея.

Трансформацията на компаниите не е личен, а колективен процес, който изисква персонално отношение. В такава турбулентна среда може би най-добрата препоръка е да се заимстват успешните практики, но не да се копират на готово, а да се усъвършенстват и развиват спрямо условията във всяка конкретна организация.

Създаването на работни места трябва да бъде привлекателно за работодателите. Очевидна политика тук е реформата и либерализацията на трудовите пазари, особено по-отношение на нискоквалифицирания труд. Реформите в Европа и България обаче изостават. Административните тежести върху компаниите, особено върху новите компании и малките такива, определено обясняват част от проблемите на пазара на труда. Можем да посочим, че съществува ясна връзка между административните бариери (в т.ч. изискуем документооборот) пред навлизането/стартирането на подобни компании и заетостта в отделните европейски страни.

Изводи и препоръки

Практическите изводи, които трябва да направим е, че компаниите в България трябва да отделят конкретно и особено внимание на системите за възнаграждения, които използват, структурата на заплащане, която внедряват в организациите си и размера на основните заплати на служителите. Необходимо е цялостната система свързана с определяне на възнагражденията и разходите за труд да бъде ясно и точно формулирана подробно обсъдена със служителите, с цел да се постигне чувство за сигурност и справедливост. Внедряването на нива на заплащането, които предполагат различия, биха могли да бъдат представени само след направен подобен анализ на настроеността в организациите, пазара на труда, квалификацията и образованието на служителите, след което да бъдат внедрени максимално обективни и измерими критерии за определяне на възнагражденията, за да не породят силни реакции недоволство и чувство за несправедливост в служителите. В ситуацията, в която се намира България към момента се очертава, че в определени региони на страната има недостиг на работна ръка е необходим правилен подход към определяне на основния мотивационен фактор възнагражденията. Практическото приложение на настоящия дисертационен труд се състои в представяне на конкретни насоки за подобряване на начина на определяне на възнагражденията и разходите за труд в Българските организации. Системата за определяне на възнагражденията е много сложно разпокъсано и неясно представена в нормативната уредба. Специалистите човешки ресурси и управителите на дружествата са изправени пред множество институции пред които трябва да отговорят- НАП, НОИ, Инспекция по труда, Министерство на труда и социалната политика, НСИ), всяка от които си има свои правила, нормативни актове и срокове, които е необходимо да бъдат спазени. Доста често предприятията поемат големи загуби под формата на разходи за труд за обезщетения, поради недоглеждани или не достатъчна компетенция на служителя отговарящ за обработката на възнагражденията. Необходимо е да се отдели необходимото внимание и уважение на един от най важните кадри във всяко едно предприятие.

От друга гледна точка е необходимо да се отдели и внимание на прехода от висше образование към заетост, като не се обръща внимание само на намирането на работа, но и пригодността за заетост, получената квалификация, достатъчна ли е, правилен ли е избора на специалност, възможността за реализация, очакваното възнаграждение. Тенденциите при държавните политики, касаещи образованието, демографската картина, прогнозите за следващите години, съобразяването с изискванията на бизнеса за квалифицирана работна ръка. Отговорността за развитие на пригодността за заетост , в смисъл на съвкупност от знания, умения и специфични качества, е споделена от заинтересованите страни – държава, индивиди, работодатели и висши училища. Учебните заведения, предоставящи професионално образование на територията на дадена административно – териториална област е целесъобразно, да подготвят кадри със знания умения и компетентности,

съобразени с изискванията на приоритетните и бързо развиващи се сектори на регионалната икономика. Реализация на възможностите за позитивно въздействие върху регионалните пазари на труда и нивата на възнагражденията трябва да бъдат в съответствие с националната политика, чрез разработване на мерки, стимулиращи развитието на приоритетните сектори за съответния регион.

НАУЧНИ ПРИНОСИ

1. Проучена е и обединена цялата теоретична рамка необходима за изготвяне на месечните възнагражденията. Извършен е анализ на структурата и динамиката на работни заплати. Представени са в детайли всички елементи на работната заплата.
2. Направен е опит за цялостен анализ на регионалните различия на възнагражденията и разходите за труд в Европа и България през последните 10 години.
3. Представени са основните теоретични концепции и в областта на прехода от образование към заетост - индивидуалното предлагане на труд, човешкия капитал, разликите и съответствията между очакването и реализацията на младите хора. Разгледана е детайлно и пригодността към заетост, от позицията на младежите с висше образование, като са включени и гледните точки на всички заинтересовани страни индивиди, работодатели и държава. Връзката между избрано заведение - завършената специалност и предлаганото реално възнаграждение.

ПРАКТИКОПРИЛОЖНИ ПРИНОСИ

1. Представени са казуси на реално действащи организации с разнообразен предмет на дейност, различаващ се обем на персонала и функциониращи в различни региони на страната. Изследвани са реални проблеми от практика, всеки със своята специфика, и са предложени препоръки за решението им.

НАСОКИ ЗА БЪДЕЩИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

Проблемите свързани с възнагражденията и разходите за труд в България са многопластови. Динамично променящото се и сложно законодателство изисква постоянна ангажираност и отговорност както, от страна на служителите, така и на работодателя. Необходимо да се изградят добре работещи практики, улесняващи цялостния процес по изграждане и определяне на възнаграждения.

В момента доста честа практика в много фирми, е договарянето на така наречената „нетна заплата“. Това е доста порочна практика. Тъй като всеки служител „струва“ на своя работодател своята брутна месечна заплата. От една страна може да се разгледа проблема за договарянето на чисто възнаграждение от работодателя, което говори за некомпетентност от негова страна. Другата страна на проблема е и интереса на служителя само за чистото му възнаграждение. Осигуровките, обезпечават необходимите ни здравни грижи, както и евентуалната спокойна пенсионна възраст. България функционира на принципа на солидарна социална система. Сегашните работещи, плащат пенсиите на текущите пенсионери. Ако начина на мислене не се промени, няма как да се очаква подобряване на цялостната икономическа картина.

Плоския данък (10 %) е доста примамлив за чуждестранни предприятия, които избират да преместят цялостната си дейност или да инвестират у нас. Но българското трудово законодателство е сложно и трудоемко и закостеняло в някои направления. Един от най – сериозните проблеми, че у нас може да се договори само месечно възнаграждение. Концепцията за почасово заплащане, все още е неприложима в България. Това е проблем, който трябва да бъде разгледан в детайли. Ако с намери разумно решение и законова основа за прилагане на този начин на плащане на възнагражденията, в много сектори в икономиката трудо - правните отношения ще се улеснят многократно. Ще намалее проблемите произтичащи от сега прилагащите се методи на плащане и ще се увеличат чуждестранните инвестиции.

СТАТИИ СВЪРЗАНИ С ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Вангелова П., Системи за управление на възнагражденията в България - ЮБИЛЕЙНА X МЕЖДУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ „Е-УПРАВЛЕНИЕ И Е-КОМУНИКАЦИИ”, ТУ-София, ISSN 2534-8523, 2018

Вангелова П., Регионални различия във възнагражденията в България, Международна научна конференция Smart geography по повод 100 години Българско географско дружество, 2018