

**Доц. д-р ГЕОРГИ П. ГЕОРГИЕВ**

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ "НЕОФИТ РИЛСКИ", гр. БЛАГОЕВГРАД

**ПОДХОДИ, ФОРМИ И СРЕДСТВА ЗА ДЪРЖАВНО РЕГУЛИРАНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ**

APPROACHES, FORMS AND TOOLS FOR GOVERNMENT REGULATION OF WAGE

GEORGY P. GEORGIEV

SOUTH-WESTERN UNIVERSITY "NEOFIT RILSKI", BLAGOEVGRAD

**Abstract:** Revealing of factors that determine the level and dynamics of wage is a constant acting demand in the sphere of science and practice. The revealing and role of the factor social – economic policy that is ruled by the government, has an extraordinary priority in the system of factors that exercise influence on wage. The connection “social – economic policy of government” – “level and dynamics of wage” predestine the subject of our research. The author scrutinizes the problem from its methodological and normative – practical side. In the first aspect there is exposed the comprehension and point of view of number of leading philosophers, economists and politicians about the possible directions of the social – economic policy, that might be conducted by government. In fact, the emphasize of these directions predestines the best possible directions, the extreme boundaries to which a social – economic policy of the country might stretch. By revealing these statements, the author exposes the frame – the frame in which any one government might and has the chance to project and realize its concrete social – economic policy. On this basis, in this state there are pointed out and scrutinized the basic forms of this policy by the reflection that might have on the system of taxation, on the mechanism of the insurance fees, on the regulation of minimal wage and regulation of the industrial terms that includes ratification of the normative organization in collective labor stipulation. The key moments in this analysis are associated with concepts and categories like “**Keynes postulates**”, “monetarists”, “**liberal trend in economics and egalitarianism**” in terms of methodology of government regulation, and on this basis of the concepts and categories “**normatives of tax system**”, “**revenues and outgoings of country budget**”, “**normatives of the social – assurance fonds**”, “**level and dynamics of minimal wage**” and “**the system of collective stipulation**”. All they expose the practical demand of the government social – economic policy.

**Key words:** government regulation of wage, social – economic policy, minimal wage, regulation of the industrial terms, collective labor stipulation, normative of the social – assurance fonds

Един от факторите, влияещи съществено върху равнището и динамиката на работната заплата е дейността по държавното регулиране на доходите като израз на провежданата от съответното правителство социално-икономическа политика. Нещо повече – *характерът и съдържанието на провежданата социално-икономическа политика, респ. механизмите на държавното регулиране на икономиката и начинът на разпределение на брутния вътрешен продукт (БВП) е факторът, решаващото условие, който има възможност както да увеличи, така и да намали или принизи значението на БВП за повишаване доходите на населението и на работната заплата в*

частност. Този процес на разпределение на създадения БВП в страната следва да се разгледа задължително през призмата на съвкупността от нормативи на данъчната, финансовата и осигурителна система. Фактически, при неизменни други условия, чрез величината на тези нормативи държавата регулира и на практика предопределя пропорциите на разпределението и конкретизира размерите на средствата за изплащане на външния дълг, на публичните инвестиции и социалните плащания към населението, чрез:

- нормативите на данъчната система и величината на бюджетните приходи и разходи;

-нормативите на социалните и здравно осигурителни вноски, респ. на приходите и разходите на осигурителните фондове;

-добавената стойност /остатъчната печалба/ на фирмата;

-преките и косвени данъчни вноски;

-личните и извършваните от работодателите осигурителни вноски;

-пропорциите на разпределение на добавената стойност /печалбата/ в отделната фирма, респ. изплатените годишни премии и други бонуси от печалбата;

-издръжката на бюджетните /държавните/ служители и изплатената тринадесета, респ. четиринадесета заплата на тези категории служители;

В това отношение при разглеждане на социално-икономическата политика на правителството и на неговата нормативна дейност, влияещо на разпределителните и преразпределителни процеси в макроикономиката, респ. на разпределението на добавената стойност във фирмите в частност, е целесъобразно да бъдат отчетени редица отправни теоретико - методологически положения, произтичащи от вижданията и разбиранията на редица крупни философи и икономисти, определящи по същество опорните точки /рамката/ в процесите на разпределение и преразпределение на добавената стойност на различните равнища на управление и на тази основа при формиране и регулиране на заплатите като:

\* **Постулатите на Кейнс.** Основното изискване при този икономист е държавата като субект на разпределението, по пътя на вертикалното преразпределение, да осигури и гарантира потреблението на известна част от населението /обикновено на социално най-слабата/, която не получава нищо или много малка част при първичното разпределение – обикновено чрез регламентиране на задължителни социални трансфери /фиск, осигуровки и др./. Така, държавата гарантира ста-

билно съвкупно търсене в икономиката. Ролята на държавата тук следва да се търси в развиването на разумна фискална дейност, в ограничено по мащаби инвестиране, което може да подпомогне създаването на необходимата степен на заетост в страната и на тази основа на възможност за осигуряване на регулярно /подържане на стабилизирано/ съвкупно търсене чрез доходите на населението. Очевидно издигането ролята на държавата и социалните решения на Кейнс са продиктувани от цикличността на производството и изискването за безконфликтно развитие на икономиката – нещо, на което силно се противопоставят монетаристите.

\* **Марксистката школа и социалната политика.** Това е едно от екстремните разбирания за ръководство на икономиката, на базата на централизираното и административно планиране на производството. Според тях социалната политика служи за изграждане на ново социално справедливо общество по пътя на радикални промени, свързани с преразпределението на собствеността /вкл. ликвидирането на частната собственост върху средствата за производство/, на създаването на пълна заетост, регулирани доходи и заплати и гарантиране на равни права в областта на образованието, здравеопазването, науката, културата и т.н. Интервенцията на държавата посредством социални трансфери, дори когато носи полза на бедните и онеправданите хора, в същност няма за цел преодоляване на социалното неравенство, а служи за упражняване на тотален държавен контрол и опека върху населението. Прилагането на подобна практика и методология в процеса на производството и разпределението на доходите показва в известни отрязъци на човешкото развитие такива съществени недостатъци, като загубването на съществен интерес от полагането на труд, от осъществяването на ико-

номическа самостоятелност и постигането на стопанска предприемчивост, както и от научно-технически прогрес и постигането на върхови производствено-стопански резултати.

\* **Либерална школа и вижданията на монетаристите.** Тази школа има много течения, но всички те се основават на регулиращата роля на свободния пазар, на свободната инициатива и личната отговорност, при което участието и вмешателството на държавата в икономиката се отрича и силно минимизира. Към тази група можем да отнесем такива видни икономисти и философи като **А. Смит**, **Фр. Хайек**, **М. Фридман**, **Б. Ханан** и др. В по-ново време либералната школа признава, че социалната справедливост изисква едно по добро разпределение на доходите, макар че това противоречи на основната идея на либерализма за свободата на личността. В същност вижданията на отделни представители на тази школа в това отношение са твърде различни. Например според **Хайек** *подпомагането на изпадналите в нужда лица, трябва да бъде морален дълг на богатите, без държавна интервенция*. Така, според този автор, ролята на държавата при разпределението на доходите силно се ограничава /минимизира/. Според **Ханан** обаче, разпределението следва да се подчини преди всичко на социалната политика и следователно да се насочи към подпомагане на бедните, което е само в полза на богатите, като принципът е – предпазливост и благоразумие. В този смисъл, съвсем справедливо французинът **Жискар Дестен** отбелязва: *“отказа от преразпределение, представлява риск от загубване на всичко”*. Като цяло **либералната школа се застъпва за предимно хоризонтално преразпределение на доходите**. Вертикалното преразпределение увеличава бюрократизма на държавата и насочва средствата не винаги където трябва. За целта, неолибералите отстояват идеята за децен-

трализацията на субектите на социалната политика и осъществяването ѝ на по-ниски равнища като общините.

От горните позиции принципите и целите на осъществяваната от държавата социално-икономическа политика в полето на доходите и заплатите се намират в непосредствена зависимост и главно – органически произтичат от господстващите философски възгледи и течения в обществото. Или както сполучливо се изразява за това проф. Зайдл, ... “Социално-икономическата политика се намира в полето на взаимодействие между либерализма и егалитаризма”, което налага да изясним, в най-общ щрих тези философски категории, в контекста на трудовите отношения в нашата страна.

От Адам Смит до Ф. Хайек и М. Фридман **либерализмът** се е изменил съществено, но има няколко принципни положения, които са валидни и до днес. Те са: свобода и право на избор на индивидите в качеството им на потребители и производители; култ към закона и семейните ценности, възприемане на пазара като естествен регулатор и мярка на всички отношения, граждански права и свободи, ограничена роля на държавата. Либерализмът разглежда обществото и другите обществени сдружения като резултат от инициативата на отделните индивиди и като средство за постигане целите на индивидите. Либерализмът като философия е ориентирана към индивидуалните постижения по пътя на свободната конкуренция. Той се основава на сувернитета на отделния човек.

При **класическия либерализъм** *обхватът на държавната социално-икономическа политика в полето на труда е силно ограничен*. Тя се свежда в различните си модификации или до моралното задължение на обществото до онези граждани, които по обективни причини не могат сами да се образоват, квалифицират и преквалифицират, или до спорадични инициативи, целящи

запазването на социалния мир, поддържане на равенство в доходите, в рамките на съществуващата диференциация на обществото. Либералите критикуват идеята за социална справедливост като лозунг, с който държавата манипулира масите за свои цели. Чрез мерките на държавата се утвърждава зависимостта на индивидите от институциите, а това е вече израз на не-свобода, противоречаща на идеите на либерализма.

**Неолиберализмът** или хуманизираната версия на либерализма признава съществуването на неравенство в обществото и счита, че е необходимо социалната дейност и политика да служат като средство за осигуряване на равни шансове в смисъл на свободен достъп до жизнено блага на онези социални субекти, които и при най-доброто използване на своите сили и възможности не са в състояние да достигнат екзистенц-минимума, валиден за страната. За тях държавата трябва да осъществява такива социални трансфери, които по пътя на преразпределението трябва да им гарантират този минимум. С тази модификация либерализмът нарушава в определена степен принципа за суверенитет на производителя /отнема част от неговия доход/, на същия субект като потребител /ограничава неговото потребление/, при което привържениците на либерализма настояват преди всичко за намаляване на данъчните ставки, осигуряващо както нарастване на икономическата активност, така и инвестиционна активност.

**Егалитаризмът** е едно схващане за равенство между хората, ръководено и подчинено на изискването за задоволяване на техните потребности. Според това философско течение, различията в доходите и заплатите са обусловени и структурирани на първо място не от личните усилия, а преди всичко от собствеността, наследените способности, възпитанието и късмета. За тези фактори субектът сам не допринася, но

заради тях, трябва да задоволява потребностите си в различна степен /ако се разчита единствено на първичното разпределение/. Това води до изискването за вторично разпределение, осигуряващо постигането на относително изравняване на потреблението, независимо от различните изходни позиции. *Изходен пункт на егалитаристично ориентираната социално-икономическа политика са нормите на потребление, които във всички случаи трябва да бъдат осигурени, когато не са постигнати.* С предпочитание се прилагат непаричните /в натура/ социални плащания, както и субсидиите за понижаване цените на стоките за определени групи потребители, което от гледна точка на либерализма, представлява нарушаване суверенитета на потребителя и неоправдано опекунство от страна на държавата и институциите.

Егалитаризмът може да съществува единствено при силно централизирано държавно управление, при което става възможно непосредствено насочване и разпределение на създадените блага. Той е немислим без известно дискриминиране на получателите на високи доходи от първичното разпределение, посредством системата на фиска. Фактически чрез фиска, цените, субсидиите, социалното осигуряване, както и чрез финансирането на социалната сфера, държавата осъществява силна намеса в регулирането на социалните процеси, поради което тук са решаващи действията на държавата, докато действията на малките общности са силно ограничени и незначителни. При Кейнс етатизмът става научнообоснован. Той аргументира необходимостта от намеса на държавата в редица важни направления като: прогресивно данъчно облагане, чрез което става възможно задоволяване на определени потребности, които не могат да бъдат осигурени чрез пазара, чрез увеличаване на потребителското търсене от страна на държавата, повишаващо търсенето на

стоки и услуги и на тази база поддържане и стимулиране на производството и т. н. При егалитаризма, респ. социалетатизма, държавата е главния и водещ фактор, докато отделните стокопроизводители и индивиди са елементи на цялото и са зависими от него и неговите решения. Според френският икономист Ги Сорман, държавата се крепи, защото преразпределя средствата на данъкоплатците по изгоден за нея начин и с това усилва своята власт. Играейки ролята на покровител на всички поданици, тя ги превръща в зависими и несвободни хора.

Сам по себе си егалитаризмът подценява личната инициатива, свободата и отговорността на индивидите и косвено стимулира увеличаването на потребителите. Доведен до крайност, егалитаризмът, почиващ на преразпределителна политика и съответно на такава икономика, води до деструктивни тенденции, тъй като масата на преразпределените блага непрекъснато намалява, успоредно с намаляващите стимули за труд и бизнес.

В съответствие с направените теоретични обобщения принципите и целите на държавната социално-икономическа политика в сферата на доходите и заплатите могат да се характеризират със следното:

\* Според либерализма **целта на държавната политика** в полето на заетостта и доходите е да гарантира преди всичко равенство на индивидите в процеса на труда, във възможността за диференциране и договаряне на доходите от труд, както и в осигуряване на шансове за придобиване на професия и специалност, а в определени случаи и за осъществяване на самостоятелен стопански живот. Холандският икономист Ян Тирберген счита, че такива социални дейности като *безплатно обучение, квалификацията и преквалификацията*, намаляват диференциацията в обществото. Подобна теза развива и американският последовател на Хайек – М.

Фридман, който твърди, че ако се *осигурят равни възможности на всички членове на обществото в областите на образованието, избора на професия и отраслова мобилност*, то най-ефективното средство на политиката за справедливо разпределение ще остане конкуренцията. При тези условия, не съществува необходимост държавата да утвърждава минимална работна заплата, което само пречи на конкуренцията.

\* Според **егалитаризма** държавната политика трябва да осигури принципа за *равенство на изхода, при разпределението на стопанския резултат, т.е. на реализираната печалба*.

\* В епохата на класическия либерализъм **принципите на държавната социално-икономическа политика** в сферата на заетостта са сведени до: *частен алтруизъм, морален дълг, религиозен повик и минимални или незначителни ангажменти и задължения* от страна на държавата. **Неолиберализмът** признава необходимостта от държавна намеса, но само там и дотолкова, доколкото индивидите не са в състояние по обективни причини да достигнат онова жизнено равнище, което не позволява да изпаднат от пределите на обществото, в което живеят. Акцентът на социално-икономическата дейност на държавата тук се поставя върху превантивните мерки и намеренията, изобщо назовани като "помощ за самопомощ". Хуманитарният вариант на либерализма стимулира *принципа на личната инициатива в сферата на заетостта, предпочитайки хоризонталните, а не вертикалните преразпределителни процеси*. Доколкото последните се налагат по обясними причини, целта е данъчното облагане да не подтиска инвестиционната активност, както и спестовността.

В социално-икономическата политика в сферата на труда се дискутира много и за **принципа на солидарността**, влагайки в това различно съдържание. Така например привържениците на

**социалетатизма** *говорят за солидарност на нацията, солидарност между поколенията и в това основно влагат разбирането си за преразпределение на финансовите ресурси от високодоходните към нискодоходните групи, респ. работещи инвалиди, безработни и др., посредством създаването на централизирани фондове с по-общо или по-специално предназначение.* Представителите на **неолиберализма**, или по-скоро на някои негови по-нови течения, разбират солидарността като израз на взаимопомощ на по-ниско равнище като – между работници и работодател в дадена фирма и бранш, между жителите на дадена община, между хората в дадена професия или бранш.

Принос към теориите за необходимостта от осъществяване на социално-икономическа дейност от страна на държавата има немският учен Ото фон Цвидинек-Зюденхорст /1911 г/. Основа за неговата теория е тезата, че подобна необходимост има, когато:

- възниква необходимостта да се влияе върху жизненото положение на определени обществени групи, понеже в противен случай е заплашено съществуването на обществото, или не биха били постигнати обществените цели на имащата власт политическа сила;

- когато поддържаните или желани влияния върху жизненото положение на хората, не са възможни и ефективни чрез дейността на съществуващите недържавни институции;

Когато двете условия са налице, съществува социално-политическа необходимост от практическа дейност на държавата. Причините, обуславящи тази дейност, могат да се систематизират в следната последователност и йерархичност:

- *непрекъснато съществуващи основни потребности, които не зависят от мястото, времето и икономическата система.* Това са потребности, произтичащи от наличието във всяко общество на индивиди, които

по причина на физически или психически недъзи не са в състояние изобщо или могат само ограничено да просъществуват без помощта на други, както и наличието на такива промени във възрастовата или професионална структура на обществото, които съобразно утвърдената ценностна система и целите на обществото се нуждаят от въздействие;

- *еволюционни, обусловени от развитието потребности.* Впоследствие на общественото и икономическо развитие и произтичащите във връзка с тях процеси на структурно-функционална диференциация се затрудняват възможностите на отделни социални групи за нормално съществуване и за проявата на самоотговорност по отношение вероятността от рискове. Също така възниква нуждата да бъдат подпомогнати лица и групи във връзка с последиците от принудително протичащите в тях икономически и структурни промени като: безработицата, ниски доходи, професионалната декалфикация, професионалната или териториална мобилност и др. Техническият прогрес и навлизането на нови технологии сами по себе си стават причина за предприемането на нови социално-политически мерки;

- *обусловена от съществуващото разпределение нужда, която изхожда от неравното разпределение не само на доходите и собствеността, но и от териториалното разпределение на икономическите и социални ресурси и инфраструктурата на страната;*

- *катастрофално обусловени потребности:* епидемии, земетресения, войни и др.;

- *инициираните /събудените/ потребности чрез дейността на партиите, организациите и гражданските движения, както и от участието в международни организации, разработващи социалнополитически стандарти;*

Следователно в процеса на разпределение и преразпределение на БВП

/добавената стойност във фирмите/, в контекста на формиране на доходите и заплатите, изложените философски течения обосновават възможните икономическите рамки, крайните и възможни граници на политиките използвани от правителствата, както следва:

**ПЪРВО.** В съответствие с монетарния икономически модел, държавата провежда политика на ограничено държавно участие в стопанската сфера и икономиката, както и създаване на условия и предпоставки за ограничено преразпределение на новосъздадения продукт от страна на държавата и нейните органи. Това означава провеждане на консервативна неолиберална икономическа политика, характеризираща се с минимално данъчно облагане, ограничено държавно регулиране на доходите, провеждане на рестриктивна /ограничена/ социална политика от страна на правителството и осигуряване на минимално социално подпомагане на безработни, неквалифицирани работници и служители, както и на социално слаби социални слоеве от населението. В резултат на провеждане на подобна политика по отношение на доходите и заплатите обществото е силно диференцирано и разграничено в два полярни полюса – “много бедни и малко богати” /с незначителна и малобройна средна класа/, с наличието на социално /индустриално/ напрежение, което е изключително високо, като всичко това се придружава се със сериозни стачни кризи и непрекъснати социални конфликти. Това е една от възможните граници за провеждане на икономическа политика за минимално преразпределение на БВП в страната и добавената стойност във фирмите, с възможно най-пълно задържане на доходите в полето на непосредствените участници в производството, но при минимални възможности на обществото да провежда засилена и всеобхватна социална политика.

**ВТОРО.** В съответствие със социално мотивирания и егалитаристично ориентиран модел държавата провежда политика на засилена социална защита на населението и в частност на наетите работници и служители в процеса на производството. За тази цел правителството утвърждава минимална работна заплата, провежда политика на диференцирано данъчно облагане, стимулира създаването и функционирането на социално-осигурителни фондове, като едновременно с това налага всеобхватно и мащабно нормативно регулиране на трудовите, социалните и свързаните с тях обществени отношения. С акумулираните в държавния и общинските бюджети парични средства, правителството осигурява дейността на широко социално подпомагане, което разпростира и прилага върху най-широки слоеве на населението. С подробната и стриктна регламентация на трудовите и социални отношения, дейността на работодателите силно се ограничава и регулира, което рефлектира в поведението и мотивацията на наетите работници и служители. В съответствие с изложеното, този модел е диаметрално противостоящ на либералния модел, безусловно намалява и тушира множество социални проблеми в обществото, но едновременно с това силно намалява предприемаческата активност и стопанска инициативност.

**ТРЕТО.** Посочените по-горе модели характеризират и предопределят двете възможни и крайни граници /и политики/ при разпределението на новосъздадената стойност в обществото и в отделната фирма. На практика разпределението на БВП и на добавената стойност във фирмата в болшинството страни се осъществява в един смесен вариант, който варира между тези две екстремални и диаметрално противоположни политики, но в болшинството случаи не се идентифицира и покрива изцяло с една от тях. По правило в съвременния

свят тези две крайности отдавна са се срастнали, като в зависимост от конкретните социално-икономически условия различните правителства отдават тежест и предпочитание на една или друга от тях, но винаги отчитат ролята и възможното въздействие и на другата крайност. На практика либералния модел се среща и прилага с различни дози на социална защита и възможности за обществено осигуряване на наетите и нуждаещите се лица, а в други случаи на прилагане на социално-етатичния модел. Виждаме налагане и на определени черти и характеристики на либералния модел, особено в сферата на реалната икономика.

В сферата на заетостта, както и в системата на доходите от труд, социално-икономическата политика от страна на държавата намира преди всичко адекватен израз в регламентирането на **минималната работна заплата /МРЗ/**. В това отношение българското трудово законодателство не дефинира понятието МРЗ, като предоставя правото нейният размер да се определя /регламентира/ от Министерския съвет. В съгласие и в съответствие с това право, правителството прие през 1991г. Наредба за договаряне на работната заплата, където МРЗ е определена като **“най-ниското трудово възнаграждение за отработеното време или за извършената работа”**.

МРЗ за страната е общ и задължителен в системата на заплащане на труда минимален норматив, обхващащ всички работници и служители в Република България, работещи по трудово и служебно правоотношение, независимо от това дали са заети в държавни, общински, кооперативни, частни и др. предприятия и организации. Минималната заплата за страната не се разграничава по пол, раса, професия, възраст, отрасъл или друг функционален признак. Същевременно като функционален елемент на заплатата и основополагащ норматив в системата от

доходи, МРЗ е много тясно свързана с издръжката на живота, респ. издръжката на работната сила и главно с долната граница на тази издръжка – прага на бедността.

Министерският съвет утвърждава МРЗ в два размера – като минимална месечна работна заплата за страната и като часова минимална работна заплата за страната, при нормално работно време от 8 часа в работен ден и 40 часа на седмичното работно време. В тези си размери тя е валидна и за намаленото работно време, ако то е нормално. При непълнен работен ден или месец, МРЗ за страната се преизчислява за действително положен труд. Това означава, че наетите лица, при равни други условия, могат да получат и по-ниско възнаграждение от това, което е определено като минимално за страната, ако са работили по-малко дни или часове през месеца от регламентираното работно време в закон, споразумение, в Колективния трудов договор /КТД/ или в трудов договор.

Съвременната практика за социална защита на труда, респ. на наетите лица в полето на заетостта, се свързва със съдебната практика на Нова Зеландия и Австралия, където през 1894 г. Арбитражният съд е бил овластен да разрешава колективни трудови спорове, чрез издаване на разрешения за минимални трудови възнаграждения, които са могли да стават задължителни за всеки нает в отрасъла /бранша/, където е възникнал съответният колективен трудов спор.

Необходимостта от определянето на МРЗ за страната като национален социален норматив за защита на наетите лица в сферата на заетостта се свързва със стремежа да се:

- намали, а където е възможно и да се премахне нерационалното използване на труда;

- стабилизира и увеличи покупателната способност на заетите лица и на тази основа да се стабилизира и увеличи заетостта;



- да се определя трудовото възнаграждение на най-неквалифицираните работници и служители и да се поставя в динамична зависимост от промените, настъпващи в поскъпването на живота и повишаването на жизнения стандарт;

- да се създават условия за намаляване и премахване на нелоялната конкуренция на трудовия пазар;

- да се създават предпоставки за приложение на принципа “за равен труд – равна заплата”;

- да се намаляват и по-възможност да се премахват трудовите конфликти по повод и във връзка с определянето на минималните трудови възнаграждения;

Независимо от приведените множество основания, все още няма общоприето разбиране за основополагащите функции на МРЗ. Националните практики в тази област са твърде различни, като в крайна сметка могат да се сведат до четири различни виждания за нейното основно предназначение, а именно като:

**а/ средство за защита на социално и професионално най-слабия контингент наети лица – неквалифицираните работници и служители.** В основата на тази практика стои разбирането, че

- МРЗ трябва да отговаря на възможностите на работодателя да я изплаща;

- МРЗ трябва да осигурява основни жизненни потребности на наетите лица;

- МРЗ трябва да се определя от заинтересованите страни и държавата следва да се намества само тогава, когато те не могат да се споразумеят;

**б/ средство за определяне на икономически обоснована работна заплата, произтичащо от разбирането и принципното изискване на системата за материално стимулиране и справедливо заплащане на наетата работна сила, а именно реализиране на принципа “за равен труд – равна заплата”.** Това се основава на разбирането, че нейното равнище трябва да

гравитира и да стои по-близо до средното /преобладаващото/ ниво на изплащаните заплати.

Привържениците на схващането за справедлива МРЗ считат че тя не може да се установи на пазара на труда, тъй като конкуренцията е силна и не винаги лоялна. Ето защо определянето на МРЗ по професии и професионални групи може да стане само на национално равнище, в диалога между правителството и представителните организации на наетите лица и работодателите. Същевременно нейната слабост е, че не дава отговор на въпроса защо заплата на определена група работници и служители следва да се ползва с изключителна държавна защита, а при други подобна привилегия не съществува.

**в/ използването на МРЗ като средство за създаването на защитна социална мрежа в полето на заетостта и съответно на системата на заплащане на наетата работна сила.** Това се свързва с разбирането за определяне на обща за страната МРЗ, която да защити от бедност тези, които я получават, т.е. нейното равнище да бъде определено като защитна мрежа, в която да попадат защитените работници и служители, а не като фактор, който тласка МРЗ към преобладаващия брой трудови възнаг-раждения.

Разглеждането на МРЗ като защитна мрежа е благоприятно поради това, че:

- не противоречи на логиката на индустриалните отношения, не създава пречки на колективното договаряне в отраслите и отделните фирми;

- единната за страната МРЗ позволява по-бързо осъвременяване и актуализиране, за разлика от практиката на ползване на множество диференцирани по определен признак минимални заплати;

- сравнително малкият обхват на заетите, чиито минимални трудови възнаграждения са защитени от държавата, подпомага използването на

работната заплата като средство за макроикономическа стабилизация.

В същото време обаче определянето на МРЗ като социална защитна мрежа не може да отрази различните условия и равнища на производителност, характерни за отделните отрасли /браншове/, фирми и организации. Колкото и силна да е нейната икономическа обосновка, МРЗ за страната може и често се оказва, сравнително ниска за едни и непосилно висока за други отрасли, фирми и предприятия.

**г/ средство на макроикономическата политика, осигуряващо макроикономическо равновесие и постигане на икономическа стабилност в страната.** Това се основава на разбирането, че:

- пазарът на труда, обикновено е склонен да поддържа МРЗ на по-ниски равнища спрямо равнището, което отговаря на реалните условия;

- МРЗ е ефективно средство, с което разполага правителството за провеждане на своята макроикономическа политика;

- необоснованата МРЗ за страната може да провокира ръста на останалите заплати и по-такъв начин да предизвика нарастване на инфлацията и безработицата;

Разбирана като стандартизирана, типична или обичайна за страната минимална потребителска кошница, като минимален жизнен стандарт свързан с вида, структурата, цените и обема на стоките и услугите от първа необходимост, което осигурява минималното възпроизводство на функциониращата работна сила, този елемент има твърде особено и противоречиво проявление в социално-икономическата политика провеждана от правителството. Така например в различните исторически епохи социалният или жизнен минимум има твърде различно тълкуване. В тази връзка през годините 1772-1823 Д. Рикардо провъзгласи т. нар. "железен закон" за работната заплата,

възприемайки възгледите на А. Смит за влиянието на търсенето и предлагането върху нея, а в определена степен и на вижданията на Малтус за народонаселението. Смисълът на този принцип е, че работната заплата на представителите на най-простия труд /неквалифицираните работници/ винаги ще бъде на нивото на абсолютния жизнен минимум необходими средства за съществуване или незначително над него. Така, всяко по-чувствително повишаване на реалната работна заплата над необходимите средства за физическото съществуване на човека, според Рикардо, повишава неговия жизнен стандарт и създава условия за нарастване на населението по-бързо, спрямо ръста на хранителните продукти и на материалните условия в цялост. В резултат на нарастване на населението в трудоспособна възраст, предлагането на работна сила започва да надвишава нейното търсене, което естествено поражда обратната тенденция – намаляване на работната заплата до равнището на средствата, необходими за физическото съществуване на човека. От тази гледна точка Рикардо и неговите последователи, считат, че **първо, нарастването на работната заплата представлява само временно нейно състояние и второ, че работната заплата е доминиращият фактор, който регулира търсенето и предлагането на пазара на труда.**

Понастоящем изложеният по-горе принцип за формирането на заплатата в съответствие и около равнището, осигуряващо физическото съществуване на хората не отговаря на съвременните социално-икономически условия, проявяващи се главно в развитите индустриални страни в Европа и света. Така например за последните десетилетия в страните с развита икономика в резултат на икономическия растеж и демографското развитие производството на стоки и услуги расте значително по-бързо от темповете, с които нараства тяхното

трудоспособно население. Понастоящем в тези страни и при посочените условия заплатата и на неквалифицираните работници и служители е установена над необходимите средства за физическо съществуване. Това не се отнася за страните от Източна Европа, за страните в преход към установяване на пазарна икономика, където икономическата криза и намалената производителност на труда "свлякоха" равнището на заплатите в продължителни периоди от време единствено и главно до физическото "оцеляване" на човека.

В сферата на държавното регулиране на заплатите, наред с утвърждаването на МРЗ особено важна роля и значение имат и оказват такива дейности като колективното договаряне, диференциацията на доходите и всички онези дейности, осъществявани в икономическата сфера по постепенното свиване на неравенството в техния жизнен стандарт. В това отношение различното положение на хората в сферата на труда и съответно неравенството в доходите и техния жизнен стандарт, според американските икономисти Р. Хайлбронер и Л. Търоу е оправдано, при положение:

\* всички трудоспособни граждани на страната имат равен стартов шанс в полето на заетостта;

\* когато неравенството в полето на труда е в резултат на индивидуални качества и предпочитания;

\* когато неравенството отразява индивидуалният принос на човека;

Следователно социално-икономическата политика, която следва да се реализира чрез действията на държавата, могат да се конкретизират в следните по-важни направления:

- *закрила на наемния труд поради това, че здравето, трудоспособността и възпроизводството на личността на работника зависят от външни за него фактори, свързани с трудовия процес. Тази закрила се осъществява чрез приемане на съответна нормативна уредба, регулираща*

*работното време, почивките, отпуски, сключване на трудови договори, социални добавки, социалната защита на наетите лица, респ. установяване на минимална работна заплата в страната и т.н.;*

- *закрила от рискове за живота и трудоспособността – в случаите, когато е необходима намесата на държавата, за да се гарантира базовото равнище на осигурителна защита, което индивидите не биха могли да си осигурят по частен път, поради различните им икономически позиции;*

- *създаване на сравнително равни шансове на трудоспособните граждани за участие в трудовия пазар;*

В съответствие с гореизложеното и обобщавайки по-главните направления на социално-икономическата политика в полето на доходите и заплатите включва регламентирането и осъществяването на следните по-съществени дейности:

- *поддържане живота на трудоспособните лица в периоди на безработица;*

- *осъществяване на системно обучение и квалификация /преквалификация/ на трудоспособното население /заети и безработни лица/;*

- *защита на нископлатените работници и служители и определяне на минимална работна заплата за страната;*

- *регламентиране на системите за социално и здравно осигуряване;*

- *осигуряване на работещите със здравословни и безопасни условия на труд;*

- *социална дейност на фирмите /организациите/.*

Последното и много съществено направление в полето на провежданата държавна политика в сферата на доходите и заплатите е несъмнено законодателно утвърдената дейност, изискваща колективно трудово договаряне. Това название "колективно трудово договаряне" /КТД/ се използва за първи път от съпрузите Уеб, който го описват като икономическа институция. Според А. Фландърс колективното тру-

дово договаряне е преди всичко политически процес, а не толкова икономическа дейност. Редица икономисти с марксистически идеи защитават тезата, че КТД е средство за социален контрол и институционализиран израз на класовата борба между наемния труд и собствениците на средствата за производство.

Така, КТД винаги може да се разгледа в същностното му проявление от изискванията на минимум три гледни точки:

- като средство за сключване на договор относно продажбата /наемането/ на труд;

- като форма на управление;
- като система от отношения.

Независимо от посочените по-горе разбирания и виждания за КТД, за да съществува и да изпълнява функциите си на регулатор на отношенията работодател – наети лица, трябва да има наличието на няколко фундаментални условия, а именно:

- \* *Достатъчна степен на организираност.* Това на практика означава, че свободата на асоцииране и организиране на заетите лица в независими професионални сдружения е първото необходимо условие за процеса на колективно договаряне.

- \* *Страните трябва взаимно да се признават за страни и партньори в преговорите.*

- \* *Страните да имат определена степен на доверие една към друга и да приемат постигнатите договорености като обвързващи в бъдещата им дейност.*

Съществуват най-общо **два начина**, по-които тези фундаментални за КТД условия могат да бъдат постигнати – **законов и доброволен**.

Колективното договаряне има четири структуроопределящи параметъра:

- *равнища на договаряне;*
- *договорни единици;*
- *форми на договарянето;*
- *обхват на договарянето.*

**Равнищата на договаряне** са – *национално, отраслово /браншово/ и фирмено*. Опитът на развитите страни показва значително многообразие по отношение равнищата на договаряне, но въпреки нюансите и срещащите се специфични национални особености, в практиката на договарянето се срещат главно три основни типа /разновидности/, а именно:

- \* Параметрите на наемните отношения се фиксират едностранно от работодателя. Това е практиката в САЩ и в част от малките и семейни фирми в ЕС;

- \* Сключват се КТД при наличие и на национална координация в процеса на договарянето – Австрия, скандинавските страни и в по-малка степен Германия и Япония;

- \* Условието на наемане на труд се определят с помощта на децентрализирано колективно договаряне при липса на координация на национално равнище – Великобритания, Япония отчасти и др.;

Термините **“форма на договаряне”** и **“обхват на договаряне”** са тясно свързани. Първото понятие фокусира върху начините, по които се регистрират споразуменията или договорите, т.е. дали са писмени и формално приети и подписани от страните, или не. Обхватът на договарянето се отнася до въпросите, покривани от дадено споразумение или договор за определена договорна единица. По правило, колкото е по-високо равнището на договаряне в даден отрасъл или фирма, толкова по-формализирани ще бъдат сключваните договори или споразумения. Практиката е показала, че дори когато национални, отраслови или фирмени договори са подписани по максимално формализиран начин, те позволяват страните на по-ниските равнища да маневрират, интерпретират и прилагат по възможно най-приемливия за тях начин.

Практиката на **договорните единици** е тясно свързана с равнищата на договаряне, но те имат и самостоятелно проявление. С този термин се обоз-

начава групата или категориите заети, покрити с конкретен договор или пакет споразумения. В действителност договорните единици варират от равнище на равнище. На фирмено равнище например, договарянето може да се извършва за няколко различни договорни единици – работници и служители поотделно. Множество единици обикновено имаме в случаите, когато са възприети сделни и многофакторни системи на заплащане. Други споразумения – от типа на тези за работното време или отпуските, могат да обхващат една договорна единица в рамките на националната икономика, на определен отрасъл или фирма и организация /само в случаите, че тези общи елементи не са обект на законова регламентация/.

Колективните споразумения, от които КТД е само една разновидност, се изготвят на всички равнища на договаряне /с група работодатели, национални и отраслови, регионални, фирмени, на подразделения, звена, цехове, бригади и др./ . В тях могат да участват само един работодател и един синдикат, както и повече представители на всяка от принципните две страни на договарянето или техни федерации, асоциации и т.н. **Съдържанието на колективните споразумения**, може да се обхване и класифицира в следните по-съществени групи:

\* Клаузи по заплащането на работната сила;

\* Клаузи по условията и режимите на труд;

\* Клаузи по социалните придобивки на работниците и служителите.

Разделите по *заплащането на работната сила* могат да включват /доколкото съответната материя не е уредена от трудовото законодателство/ - например определяне на минимална заплата, основните заплати по длъжности и работни места, системите за оценка на работните места и длъжностите, системата за оценка на персонала /атестирването/, допълнителните възнаграж-

дения, вкл. системите за премиране, награди, бонуси и др., заплащането при особени случаи като дежурства, нощен труд, спешни служебни повиквания, за болест и т.н., както и редът, условията и начините за закупуване на дялове и акции по различните схеми за "участие в печалбата" и собствеността от наетите лица.

Клаузите по *условията и режимите на труд* могат да включват такива въпроси като сменността, режимите на дневното и седмичното работно време, продължителността и начина на ползване на годишния платен годишен отпуск, отпуските по майчинство, охраната на труда, специалното работно облекло и т.н.

*Социалните придобивки*, договаряни в колективните трудови договори, също могат да бъдат най-разнообразни – пенсии и застраховки, медицинско обслужване, помощ при наемане, закупуване или строителство на жилище, почивни и спортни бази и начини за тяхното ползване, поемането на транспортни разходи, заплащане на част от храната, осигуряване на заеми при преференциални условия и др. Много от тези придобивки, веднъж възникнали, се превръщат в неразделна част от работната заплата на наетите лица.

От изложеното е видно, че вариантите на разработване, договаряне и сключване на КТД, както и на вида и броя на съставните елементи, изграждащи съдържателната структура на тези споразумения, са по-същество практически неограничени.

В **Република България** колективното договаряне на заплатите е регламентирано с ПМС №129/5.07.1991г. и се извършва:

\* на национално равнище – между правителството и представителните национални организации на синдикатите и работодателите;

\* в предприятията и организациите – между съответния работодател и представителните организации на синдикатите.

Колективното договаряне на работната заплата на национално равнище се извършва чрез сключване на споразумение между страните и обхваща:

- начините, принципите и процедурите за определяне размера на минималната работна заплата за страната, както и основанията, условията и реда за нейното изменение;

- размера на минималната часова и месечна работна заплата за страната;

- видовете и минималните размери на допълнителните трудови и други възнаграждения, доколкото те не са повелително определени с Кодекса на труда;

- начините за определяне на средствата за работна заплата, длъжностните наименования и коефициентите за определяне на началните работни заплати за тях в организациите и звената на бюджетна издръжка

- необходимостта от регулиране на средствата за работни заплати;

- принципа, начина и сроковете за регулиране на средствата за работна заплата;

- други въпроси, уточнени между страните в процеса на договарянето.

Колективното договаряне на работната заплата в предприятията или организациите обхваща:

- размера на минималната часова, дневна или месечна работна заплата за предприятието или организацията;

- началните работни заплати, диференцирани по категории персонал, длъжностни наименования, изискваща се степен на образование и квалификация или друг признак, както и основанията и начина на тяхното изменение;

- начините за оценяване на работните места на работниците и служителите и за определяне размера на основната заплата;

- начина за оценяване на резултатите от труда и за определяне на заплатата за тези резултати;

- видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и доплащанията към работната заплата;

- измененията на работната заплата в зависимост от инфлацията или други икономически фактори;

- механизма за разпределение на средствата за работна заплата по структурни звена в предприятията и организациите;

- системата за отразяване на условията на труд в работната заплата;

- периодичността на изплащане на работната заплата;

- други въпроси, уточнени в процеса на договарянето.