

**доц. д-р ГЕОРГИ П. ГЕОРГИЕВ**

**ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ "НЕОФИТ РИЛСКИ", гр.БЛАГОЕВГРАД**

**РЕГУЛИРАНЕТО НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА – ФАКТОР  
ЗА ЕФЕКТИВНА СОЦИАЛНО – ИКОНОМИЧЕСКА ПОЛИТИКА**

**THE REGULATION OF THE WAGE – A FACTOR FOR THE EFFECTIVE SOCIO-  
ECONOMIC POLICY OF THE COUNTRY**

*Assoc. Prof. GEORGI P. GEORGIEV, Ph.D.*

*SOUTHWESTERN UNIVERSITI "NEOFIT RILSKI", BLAGOEVGRAD*

**Abstract:** This state scrutinizes a very important and interesting problem in the practice, concerning the place of the economic category wage. For this purpose, the author describes the significant, material and most characteristic circumstances and dependencies of the wage from all the socio-economic factors that regulate its level and dynamics, taking for base world-wide known definitions about the essence of the labour salary. What is scrutinized as well:

- the dependencies of the wage with the demand and supply;
- the cost for the livelihood of employees that are at different level of management;
- the productivity of the labour, GDP, the profit of the company, the participation of the state in the management of the socio-economic sphere, etc.

In this connection the appropriate critical estimates of the existing practice are made, and new methods and approaches for improvement and optimization of the business are offered.

The revealing of the trends for the last years, as well as the valuations, analysis, and interactions made, show the extraordinary significance of the process of regulating the wage, especially in the context of the conducted socio-economic policy in Bulgaria. In this term, the ascertainments demonstrate that each "underestimation" or "overloading" of the regulatory functions with useless or state regulated dependencies in addition could establish meaningful difficulties in the process for determination and negotiation of the wage, and thus – in the behaviour of various, social subjects, and last but not least – a reflection of the overall motivation and interest of the human factor in the production.

**Key words:** Wage, labour salary, cost and price of the employees` livelihood, regulation of the wage, labour market, demand and supply, inflation, productivity of the labour, GDP, and company profit.

Работната заплата е икономическа категория с многовековна история. В ранните обществено-икономически формации през които преминава, човешкото общество, тя има характер и основно предназначение на **парично обезщетение**. Постепенно и особено след зараждане на свободното пазарно общество работната заплата придобива подчертано трудов характер, с определени зависимости от индивидуалните и колективни резултати. Като универсално икономическо средство, придобило качествата на цена на работната сила, тя започва се налага и да функционира в най-широки мащаби в пазарното стопанство, при наличието и утвърждаването на такива предпоставки

като отпадането на личната зависимост на човек от човека, наличие на развито стоково /пазарно/ стопанство и социално-икономически условия, в които отделните стокопроизводителите и изпълнители имат възможност да се конкурират, а притежаваните от тях парични средства силно се разграничават и диференцират.

При наличие на стоково, пазарно ориентирано стопанство, **работната заплата функционира като цена на трудовата услуга, като парично възнаграждение на отдаваната и използвана под наем работна сила**. Това е специфична икономическата категория, формирана на пазара на труда, в условията на свободно и

доброволно наемане на работната сила на човека, което предполага договаряне между свободни и независими един от друг физически и стопански субекти. Поставена и разгледана от правна гледна точка, работната заплата е материален резултат на доброволно и равноправно юридическо споразумение между две равностойни страни, респ. между стопански субект и физическо лице или между физически лица като израз на еквивалентна размяна на стойности с различни качества и в конкретния случай – замяна на част от свободното време на едно лице и съответно отдаване неговата способността за труд за ползване от друго лице, срещу изплащане на парично или натурално възнаграждение. В този случай наемното отношение за оказаната услуга, респ. полагането /ползването/ на способността за труд между две страни се приема като правно издържана сделка, при което едната страна - собствениците на работната сила на принципа на еквивалентната размяна, предоставят собствената си работна сила по договор на собствениците на капитал /втората страна/, които от своя страна се задължават да ги възнаградят за положения труд или което е същото - за времето на тяхното използване. Счита се, че това парично възнаграждение респ. получената работна заплата собствениците на работната сила могат да ползват за закупуване и присвояване на стоки и услуги, осигуряващи им необходимите средства за живот. В конкретния случай съществува и има реално проявление на един вид правно издържан договор /договор за наем/, форма на писмено или устно споразумение между две независими и равноправни една на друга страни – страна собственик на работната сила и страна собственик на капитала, при което, **първият субект** по договора следва да отработи определено календарно време /част от ден, месец, година/, срещу което следва да получи в

замяна конкретно парично възнаграждение, докато **вторият субект** по същия този договор, който използвайки работната сила на друг човек и част от неговото свободно време, следва да заплати предварително уговореното парично възнаграждение, придобило в стопанския живот на страните с пазарни икономики **формата на работна заплата.**

В съответствие с посочените разсъждения **формата на работната заплата** намира израз в цената на оказаната /договорената/ трудова услуга, респ. като парична компенсация за отработеното свободно време или трудово възнаграждение за резултата от използваната работна сила.

В духа на горепосоченото, целта и същностното предназначение на работната заплата намира израз в осигуряване на средства за живот на собственика на работната сила за времето на труда и резултатите от нейното използване.

От гледна точка на направените по-горе принципни разсъждения, работната заплата има и проявява на настоящия етап на развитие две водещи и доминиращи характеристики – първата, подчертаваща и отразяваща **консумативната /въз-производителната/ функция на цената на работната сила и втората** функция, която привежда и регулира величината на обективно необходимите средства за живот, в зависимост от **съществуващите производствено-технически и социално-политически условия**, от **количеството и качеството на вложения труд, както и от трудовите резултати, отчетени в процеса на производството и реализацията.** На практика втората функция на цената на наетата работна сила допълва, насочва и конкретизира първата, като привежда величината на необходимите средства за живот в техните обективни и реално-

възможни социално-икономически мащаби и граници. Независимо от съществуващите различия между тях, независимо от реалното им противопоставяне и противоречие между тях, тези две страни на работната заплата взаимно се обусловят, предполагат и допълват.

В контекста на гореизложеното консумативната или възпроизводствената страна на работната заплата се утвърждава за първи път принципно, в текста за обществен договор на Ньойския договор за мир, подписан на 27.11.1919г., където е отбелязано: **“ достигането на такива доходи на работниците и служителите, които да бъдат достатъчни за техния сносен живот според схващанията за това на времето и в страната”**. Също така, съгласно Всеобщата декларация за правата на човека на ООН се защитава разбирането, че всеки човек, който се труди, има право на “справедливо и задоволително възнаграждение, което да осигурява на неговото семейство съществуване, съответстващо на човешкото достойнство”. По конкретна трактовка на това намираме и в Международния пакт за икономическите, социалните и културни права, приет от ООН през 1966г., където се признава правото на всяко семейство на **“задоволително жизнено равнище, което включва достатъчно храна, облекло и жилище, както и на непрекъснато подобряване на условията на живот”**. Според резолюциите на МОТ, при наличието на подходящи икономически условия, доходът на трудещите се за положения от тях труд **“ трябва да позволи на работническите семейства да изпитват удоволствията на живота над общоприетите основни потребности”**.

В контекста на гореизложеното, следва да посочим, че възпроизводствената или консумативната функция отразява величината на

паричните средства, предназначени за закупуване на **храна, облекло, жилище и жилищно обзавеждане, транспорт, съобщения, образование, здравеопазване, задоволяване на културно-битови и др. потребности**, необходими на собственика на работната сила да се поддържа физически, духовно и професионално, както той, така и на членовете на неговото семейство. По правило **възпроизводството на собствениците на работна сила /осъществявано масово в рамките на средностатистически срещаното българско семейство или домакинство/, изисква в паричната издръжка на функциониращата работна сила да бъде отчетена и сумата на паричната издръжка на подрастващите лица в семейството, /а при определени социално-икономически условия и на жената – съпруга/, които закономерно формират общата величина, необходима за материално-веществената и духовна издръжка на наетите лица. Конфигурацията на тези разходи по вид, структура и обхват следва да бъдат отчетени в заплатата, в техния обществено-необходим размер /както това става чрез амортизационните отчисления за използваните в процеса на производството машини, апарати и др. съоръжения, начислявани /калкулирани/ в себестойността на произвежданата продукция и предназначени за възстановяване на изхабените основни средства/. От дългогодишната практиката на стоковото /пазарното/ стопанство е известно, че без периодичното осигуряване на наетата работна сила със средства за живот под формата на работна заплата, не е възможно осъществяването даже и на простото възпроизводство. По конкретно, тези средства за живот, респ. паричната издръжка на работната сила се определят от вида, състава и структурата на обективно-наложили се,**

традиционни, типични и вътрешно-присъщи основни /първични/ и последващи по степен на приоритетност човешки потребности, имащи в условията на научно-технически прогрес обективната тенденция на перманентно разширяване и задълбочаване.

**Стойността или общественонеобходимите разходи за издръжка на заетата работна сила, осигурявана чрез работната заплата е обективно предопределена величина, която отделните работодатели като представители на собствениците на капитала не могат да променят произволно и безнаказано.** В тази връзка следва да посочим, че в основата на всички тези парични разходи, осигуряващи нормалната издръжка на функциониращата работна сила, стоят реални жизнени потребности на човека, които по своя вид, обем, структура и темпове на нарастване са практически неограничени, като възможностите за тяхното задоволяване се пред-определя /ограничава/, както от величината на разполагаемите при-родни ресурси, но така също и от съвкупността на системата социално-икономически фактори като темпове на производителността на труда, БВП, разход на труд, фирмена печалба, търсене и предлагане на работна сила, инфлация и др. подобни регулаторни фактори, които са предмет на ограничено разглеждане и осветляване.

Като фактор, формиращ равнището и динамиката на заплатите “**паричната издръжка на работната сила**” има твърде особено и противоречиво проявление в теорията и практиката. Така например в различните исторически епохи издръжката на заетата работна сила има най-разнообразни тълкувания, виждания и разбиране за развитие. Едно от тези разбираня е обвързването и с категорията жизнен минимум/познат най вече като “екзистенц-минимум”/, която ха-рактеризира най-ниската граница на издръжката на работната сила. 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 /не-квалифицираните 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.**

Изследванията на издръжката на живота и цифровите данни за размера на заплатите в развитите индустриални страни след 60-те години на XX век показват една съвършено нова тенденция, коренно различна от предходния период. Нарастването на производителността на труда, икономическия растеж и динамичното развитие на научно-технически прогрес през последния век промениха радикално жизнения стандарт на

населението в тези страни, което оказва силно и доминиращо въздействие върху издръжката на работната сила в този период. Чувствителното увеличение на БВП на развитите индустриални страни в унисон с нарастващите печалби на най-големите фирми и компании дадоха възможност за провеждане на активна социална политика, едновременно придружено и с повишаване равнището на работните заплати. Това от своя страна създаде условия и предпоставки, както и достатъчни материални стимули за допълнително повишаване на производителността и ефективността на труда. Диференцирането на заплатите и тяхното най-тясно обвързване с икономическите резултати разкри възможности за насочване и най-пълно разпределение на трудоспособното население към онези сфери, сектори и дейности на икономиката, чието изграждане, функциониране и развитие имат особен приоритет, тежест и важност за хармоничното и безкризно развитие на националните икономики.

**Обстоятелството, че стойността на издръжката на работната сила стои в основата на паричната величина на работната заплата, предопределя целите и основното предназначение на процеса на регулиране. Тази цел и предназначение на регулаторния процес намира израз в осигуряването на функционално съответствие между размера на изплащаното парично възнаграждение на работниците и служителите със стойността, респ. с обществено-необходимия размер на средствата за живот на наетата работна сила при конкретните социално-икономически условия. Това съответствие се осигурява посредством пълното и най-последователно обвързване на обществено-необходимата издръжка на наетата работна сила с фактически отчетените темпове на производителността на труда, степента на инфлация /дефлация/, разхода на труд, търсенето и**

**предлагането на работна сила, динамиката на фирмената печалба и пропорциите на нейното разпределение, придобили ролята, формата и предназначението на обективни заплато-регулаторни показатели /фактори/.**

Обвързването и поставянето на стойността на издръжката на работната сила в паралел и в съответствие със система от икономически показатели, имащи характер на регулаторни фактори на заплатата се осъществява на макро /национално/ и микро /фирмено/ равнище.

На макро равнище регулирането на работната заплата се свързва с обезпечаване от страна на държавата на водещата и основополагаща функция на работната заплата /консумативната или възпроизводствената/, чрез последователното обвързване на необходимите средства за живот с реалните темпове на националната производителност на труда, респ. с величината на произведения БВП и неговото разпределение /при определянето и договарянето със синдикатите и работодателите на минималната работна заплата за страната/, с провежданата правителствената социално-икономическата политика, с темпа на нарастване /намаление/ на населението и главно на онази негова част, която обхваща населението в трудоспособна възраст, с темповете на инфлация /дефлация/, с търсенето и предлагането на работна сила на пазара на труда и т.н.

На макро-равнище държавата осъществява комплекс от социално-икономически и правно-административни мерки регулиращи равнището и динамиката на заплатите посредством показателите и нормативите на бюджета на страната, чрез разпоредбите на Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравното осигуряване, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и др. подобни.

На **микро равнище** регулирането на работната заплата се свързва с обезпечаване от страна на работодателите на възможно най-пълното поставяне размера на трудовото възнаграждение в зависимост от фирмената и индивидуална производителността на труда /на отделния изпълнител/ – пряко или косвено, посредством създадената добавена стойност /печалба/ във фирмата и пропорциите на нейното разпределение, в зависимост от оценката за разхода на труд, респ. в установяване на параметрите на количеството и качеството на вложения жив труд. Впроцеса на регулиране на заплатите на фирмено равнище главното и основополагащо изискване е тяхното поставяне в зависимост от проявление на принципа “**за равен труд – равна заплата**”. За тази цел фирмения мениджмънт разработва и прилага автономна и икономически обоснована система от трудови норми и нормативи, чрез които установява и отразява в трудовите възнаграждения различията в действителния разход на труд, на използването на разнообразни форми и системи за оценка на резултатите от производството, на прилагането на съвременни форми за участие на работниците и служителите в премирането от печалбата на фирмата, при което определена роля, тежест и значение за тяхното ефективно използване имат и синдикалните организации на работниците и служителите.

В съответствие с гореизложеното, **процеса на регулиране на работната заплата може да се характеризира с онази дейност на субектите на управление – правителствени държавни органи, фирми, организации и работодатели, която е свързана с определяне и конкретизиране на равнищата, динамиката и съотношенията в заплатите по работни места /длъжности/, професии, отрасли и**

**браншове, по общини /населени места/, области и общо за страната, в зависимост от необходимостта за осигуряване на общественно-приемлива парична издръжка на наетите лица, установена при конкретните технически, технологически и организационни условия на производството, както и при отчитане на реалните социално-политически и финансови условия характерни за страната.**

Субектите, които имат организационно-административни и разпоредителни функции и на тази основа реално могат да участват при регулирането на работната заплата са:

- **работодателите** като представители на собствениците на средствата за производство /капитала/;

- **синдикатите** като изборни представители на наетата работна сила по закон;

- **специализирани държавни органи** като представител на цялото общество и всички социални групи в него;

В съответствие с направените по-горе теоретични разсъждения **паричната издръжка на работната сила се осигурява от работодателите** по линия на нормативно регламентирани или пазарно изисквани форми и източници. По вид и съдържание, тези форми и източници, които изграждат издръжката на работна сила понастоящем в нашата страна, могат да се диференцират в следните няколко направления, както следва:

- **Номинално трудово възнаграждение;**
- **Осигурителни вноски /лични - ЛОВ и тези на работодателя/;**
- **Бонуси, премии, награди, изплащани от печалбата на фирмата;**
- **Средства за квалификация и преквалификация;**
- **Средства за охрана и условия на труд;**

- Средства за социално-битово и културно обслужване;
- Средства за текуща профилактика и здравно обслужване;

В съответствие с гореизложеното, **работната заплата** като специфична форма и израз на паричната издръжка на наетата работна сила може да се разглежда за целите на регулирането в **тесен и широк смисъл**, а именно:

#### **I. Работна заплата в тесния смисъл**

представлява периодично изплащаното /ежемесечно, седмично или наднично/ трудово възнаграждение на заетите лица;

#### **II. Работна заплата в широкия смисъл**

представлява цялата съвкупност от парични плащания извършвани от работодателите по видове елементи посочени по-горе по-отделни направления, с което се осигурява необходимата парична издръжка на функциониращата работна сила в процеса на производството.

При дадена стойност на паричната издръжка на наетата работна сила, **първия и най-непосредствен фактор**, който оказва пряко въздействие върху цената на работната сила, респ. на равнището и динамиката на работната заплата е **търсенето и предлагането на работна сила** на пазара на труда. На този пазар субектите, които непосредствено се срещат и взаимно се търсят са работодателите търсещи притежатели на работна сила с определени професионално-делови и квалификационни качества и собствениците на работна сила, които притежават тези професионално-делови и квалификационни качества, но също така търсят и заплащане на желано равнище. В зависимост от съотношението, което се формира между търсенето и предлагането на работна сила, равнището и динамиката на работната заплата може да се класифицира в следните измерения, а именно:

а/ **при балансиран трудов пазар**. Това е състояние, което предполага

състояние на относително и динамично равновесие между търсене и предлагане на работна сила. Тези, които попадат на подобен пазар, могат веднага или за кратко време да намерят желаната платена заетост, при предпочитаните условия на труд и заплащане. В същите периоди от време работодателите могат да намерят също така търсената от тях работна сила при благоприятни за тях условия.

**В условията на съвършен пазар на труда, когато търсенето и предлагането на работна сила на пазара на труда е балансирано, величината на заплатата се определя главно от фундаменталното изискване свързано със стойността на издръжката на живота и различията в професионално-деловите и квалификационни качества на търсената работна сила. При тези условия, връзката и зависимостта между заплатата и предлагането на работна сила е правопрпорционална, произтичащо от факта, че колкото заплатата е по-висока, толкова при равни други условия ще нараства броят на хората, предлагащи труда си и обратното.**

б/ **при небалансиран /дефицитен/ трудов пазар**. Това е състояние, което предполага състояние на относително и динамично неравновесие между процесите на търсене и предлагане на работна сила. Характерното за това значително по-дълготрайно състояние на пазара на труда е, че собствениците на работна сила, които попадат на този пазар, не могат за кратко време да намерят желаната платена заетост или предпочитаните условия на труд и заплащане. В същите периоди от време работодателите също така не могат да намерят търсената от тях работна сила при предлаганите от тях условия. При тази обстановка равнището и динамиката на работната заплата може да се характеризира, както следва:

- *При съвкупно предлагане на работна сила на пазара на труда, в*

*размери по-ниски от нейното съвкупно търсене – номиналният паричен размер на работната заплата се отклонява трайно над стойността на необходимата материално-веществена и духовна издръжка;*

• *При съвкупно предлагане на работната сила на пазара на труда, в размери по-високи от нейното съвкупно търсене – номиналният паричен размер на работната заплата се отклонява трайно под стойността на необходимата материално-веществена и духовна издръжка;*

Наличието на обратно-пропорционална зависимост между заетост и доходи /заплати/ на трудовия пазар намира израз и връзката произтичаща от взаимната заменяемост на труда от авансирания капитал. Ако заплатата нараства, а цената на производствения капитал /сгради, суровини, материали, машини/ остава непроменена, то интересът на работодателите ще намери израз в намаляване на производствените разходи, като се използват по-голямо количество от по-евтиния фактор на производството и по-малко от по-скъпия фактор. Това ще стане чрез въвеждане на нови технологии, механизация, автоматизация и т.н., което на практика означава съкращаване на част от персонала, увеличаване на безработните и т.н. Тук не са необходими допълнителни аргументи, за да докажем, че нарастването на заплатите поражда при равни други условия съответна политика на работодателите, насочена към съкращаване на част от персонала. В същност, щом тази обратнопропорционална зависимост е характерна за всеки отделен работодател, съвсем логично е тя да се проявява при всички работодатели в процеса на търсене на работна сила и на национално равнище.

При съвременните условия влиянието на търсенето и предлагането на работна сила върху паричната /номиналната/ заплата не е безусловно. Водещите причини за това са липсата на достатъчно свободна конкуренция, затруднените контакти и силното опосредстване на тази връзка в реалния процес на търсене и предлагане на работна сила. По съществените причини за това могат да се отнесат до следното:

• движението на работната сила по територията на страната не е напълно свободно, пред вид наличието на такива фактори като например недостиг на жилища в районите, търсещи работна сила, нежелание от промяна на социалната среда, липса на възможности и желание за преквалификация или придобиване на друга професия и специалност и т.н.;

• —политиката на отделни работодатели по задържането и привличането на квалифицирани и висококвалифицирани работници и специалисти, обикновено осъществено чрез определянето на по-високо ниво на изплащаните заплати и извършено в разрез и извън параметрите на нормалното търсене и предлагане на работна сила;

• намесата на държавата, чрез нейната регулаторна дейност по отношение отражението на други заплатоопределящи фактори;

• определени действия на синдикалните организации, по-повод и във връзка защитата на наемния труд;

• деформиращото влияние на принципа “за равен труд – равна заплата” в отделната фирма и предприятие. По правило неговото спазване ограничава работодателите да определят заплати на новопостъпващи работници и служители в зависимост от търсенето и предлагането и т.н.;

Вторият съществен фактор, който регулира непосредствено и глобално



стойността на издръжката на работната сила и на тази основа предопределя равнището и динамиката в заплатите е **ръста /отклонението/ на потребителските цени във времето.** Това отклонение се установява посредством степента на отчетената инфлация /дефлация/ в страната за даден календарен период – месец, тримесечие, година и т.н. Характерното за връзката и зависимостта между ръста на потребителските цени и работната заплата е наличието на ясно очертана обратно-пропорционална зависимост. Така например при индекс на нарастване на цените на потребителските стоки и услуги – примерно в размер на 10 на сто, /характеризирайки по-този начин величината на фактически отчетената инфлация в страната през този период/, предварително определените и фактически изплатени номинални работни заплати имат реално по-ниска парична стойност, отчетено чрез закупените потребителски стоки и услуги. Това е така, защото при ръст на цените на потребителските стоки и услуги с 10 на сто, предварително определените и договорени в началото на даден календарен период парични работни заплати, намаляват в края на същия този календарен период своята първоначална стойност, с величината на отчетения инфлационен индекс. Това също така означава, че при равни други условия, размерът на реалната заплата е също така по-ниска от величината на определената номинална работна заплата, което се свързва със спада на покупателната способност на заплатите. В стопанската практика на страната, действието на този фактор се следи, отчита и контролира от специализиран държавен орган на национално равнище, след което действащите работодатели и синдикати го ползват за целите на колективното договаряне на следните три равнища: национално, отраслево /браншово/ и фирмено.

Третият съществен фактор регулиращ равнището, динамиката и

съотношенията в заплатите е **количеството и качеството на вложенията от наетите лица в производството жив труд.** Тази зависимост на стойността на паричната издръжка от разхода на жив труд, респ. от неговото количество и качество и от трудовите качества на работната сила е еднопосочна и в определена степен правопрпорционална. Така, **стойността на паричната издръжка на работната сила се отклонява в една или друга посока в зависимост от количеството и качеството на разхода на жив труд,** както следва:

- *При влягане от страна на наетите лица във фирмите на по-голямо количество и качество жив труд спрямо параметрите, характеризиращи средните или минималните /общоприетите/ за страната и отрасъла/бранша/ - там, цената или номиналният размер на паричната заплата задължително се отклонява над стойността на необходимата материално-веществена и духовна издръжка на наетите лица;*

- *При влягане от страна на наетите лица във фирмата на по-малко количество и качество жив труд спрямо параметрите характеризиращи средните или минималните /общоприетите/ за страната и отрасъла/бранша/ - там, цената или номиналният размер на паричната заплата задължително се отклонява под стойността на необходимата материално-веществена и духовна издръжка на наетите лица;*

Установяването на различията в количеството и качеството на труда за целите на регулирането на работната заплата, съответстващо на изискванията на принципа “за равен труд – равно възнаграждение” налага необходимостта от разработването и ползването от страна на фирмите и организациите на следния методически инструментариум:

- Разработване и утвърждаване на **конкретен механизъм за редукция на труда**, посредством който качествено несравнимият и различен по-форма и съдържание, по-степени на сложност и условия труд, се привежда към качествено еднороден труд /редуцира се/ и на тази база количествено се съизмерва и диференцира. По този начин се осигурява сравнението между качествено различните видове труд, а получената оценка служи като средство за диференциране на трудовото възнаграждение в съответствие с различията в труда. Без специфичен механизъм за редукция на труда във фирмите, предприятията и организациите, без сравнението и приравняването на конкретния индивидуален труд към прост /неквалифициран/ труд или към среден труд, приети за единица еталон, без сравнението между параметрите на неблагоприятните и нездравословни условия на труд към условията и параметрите приети за нормални като еталон не може да се спази аксиоматичното изискване за отделната фирма и организация “за равен труд – равна заплата” при определянето на заплатите.

- Наличието на **система от трудови норми и нормативи**, чрез които се установява и параметризира нормативното /базисното/ количество на труда, респ. отклоненията на фактическото количество труд спрямо равнището прието забазисно, а така също и на резултативността и интензивността на труда. Без осигуряването на конкретна мярка за количеството на вложения жив труд, намиращо израз в регламентирането на конкретни норми на време, изработка, обслужване, управляемост и т.н., не може да има икономически обосновано и справедливо заплащане на вложения труд, обоснована численост на персонала и осъществяване на принципа “за равен

труд – равна заплата”, както и постигане в последна сметка на ефективност в стопанската и административна дейност.

- Наличието на **нормативна, базисна величина на работната заплата във фирмата /организацията/**, която се изплаща на наетите лица, когато те осигурят на работодателя нормативното, респ. базисното количество на труда. Осъществяването на принципа “за равен труд – равна заплата” е неразривно свързано с определянето на базисна или друга “стартова” заплата, която да служи за първоначален норматив /критерии/ при формирането и диференцирането на трудовите възнаграждения на наетите лица, в зависимост от реално отчетените различия в труда за отделната фирма и предприятие. Обикновено в нашата практика определянето на базисната величина на работната заплата за страната се свързва с такива социално-икономически категории като “екзистенц-минимум” и “социален минимум”, съответстващи с най-ниското /оскъдно или ограничено/ равнище на средства за живот на неквалифицираната работна сила. В съответствие с тези изисквания **минималната работна заплата за страната** определена на база “екзистенц-минимум” или “социален минимум” придобива роля и предназначение на единица еталон при определянето на работните заплати. На тази база работодателите разработват и договарят равнището на минималната работна заплата за фирмата, след отчитане на нейните конкретни и специфични условия на производство и реализация.

**Четвъртият съществен фактор** регулиращ равнището, динамиката и съотношенията в заплатите е **производителността на труда, респ. величината и пропорциите на разпределение на БВП**. За цената на

работната сила тази връзка и взаимозависимост има фундаментален характер, което предопределя водещата и роля и значение при регулирането на заплатите. Всеки от посочените фактори проявяващи се на национално или фирмено равнище се характеризира с определена специфика, начин на въздействие и отражение върху равнището и динамиката на работната заплата. На национално равнище връзката и отражението на производителността на труда върху трудовото възнаграждение се опосредства от величината на БВП и пропорциите на неговото разпределение.

Анализа и изследванетов това отношение показват, че нарастването на БВП и на производителността на труда в обществен мащаб /националната производителност на труда/, създава условия и предпоставки за нарастване на работните заплати, придружено с успореден процес на намаление на стойността на издръжката на работната сила. Зависимостта между националната производителност на труда и стойността на издръжката на работната сила е обратно-пропорционална, докато тази зависимост между БВП и работната заплата е правопрпорционална. Това е закономерен процес, който протича твърде неравномерно, с различна скорост във времето и оказва съществено отражение върху равнището и динамиката на работните заплати.

Произведения за даден период от време в страната **БВП** е факторът, който при равни други условия предопределя **максимално-възможната величина на материално-духовните средства за живот**, подлежащи на разпределение между населението и следователно на горната граница, до която могат да се разпростира паричните доходи и на работните заплати за заетите лица в частност. БВП регламентира и предопределя от една страна стойността на издръжката на работната сила в дадена страна /икономика/, а от друга темповете на изменение /нарастване или

намаление/ на производителността на труда на едно лице от населението. Увеличението на БВП при неизменна или намаляваща численост на населението, означава ръст на физическия обем на произведените стоки и услуги в страната /нарастване на националната производителност на труда/, което е първостепенно условие и водеща предпоставка за повишаване на потреблението на населението, в т.ч. и на контингента на заетите работници и служители. Практиката показва, че всяко нарастване на БВП в стойност и натура предполага адекватно увеличение на паричната маса в сферата на обръщението. Всяко друго състояние на паричната маса в обръщението на страната в посока на запазване или намаление при реален ръст на произведените стоки и услуги е немислимо и икономически необосновано, тъй като това ще означава само едно - залежаване и липса на реализация на допълнително произведените стоки и услуги при производителите. Обстоятелството, че физическото и стойностно нарастване на БВП е функционално свързано с парите в обръщение, само по-себе си представлява икономическо основание и обективно изискване за растеж на доходите и заплатите в частност, като израз и логическо следствие на увеличената стокова и парична маса в страната. При растеж на БВП и липсата на адекватно нарастване на паричните средства в населението и главно – в контингента на широката маса наети работници и служители под формата на работна заплата, неминуемо ще създаде условия и предпоставки за ограничено търсене на стоки и услуги, което от своя страна ще подаде сигнал към предприемачи и работодатели за ограничаване и задържане на темповете на производството. В този смисъл при реално физическо нарастване на БВП в страната, увеличението на трудовите възнаграждения на наетите работници и служители в съответствие с фактически

отчетените темпове на БВП е обективно обусловен процес, даващ възможност за нарастване на тяхната реална работна заплата, успоредно с намаляването на стойността на издръжката на работната сила. Това е така, защото увеличението на номинални работни заплати позволяват нарастващо потребление на фактически увеличени БВП, което може да се осъществи, както посредством ръста на номиналните работни заплати, но така също и посредством намаляване цените на потребителските стоки и услуги. Последното дава възможност и при непроменена работна заплата наетите работници и служители да присвоят по-голямо количество потребителски стоки и услуги.

Връзката и зависимостта на работната заплата от темповете на нарастване /намаляване/ на националната производителност на труда, респ. на БВП общо за страната се реализира главно на национално равнище, в условията на процес на договаряне между правителство, работодатели и синдикати на **минималната работна заплата общо за страната**. *Практиката от последното договаряне показва, че планираното нарастване на минималната работна заплата в нашата страна се определя и договаря между правителство, работодатели и синдикати, при отчитане на фактическия индекс на инфлацията от предходната година и 50 на сто от проектния ръст на БВП.*

В съответствие с гореизложеното, когато икономическото равновесие в страната се наруши по един или друг повод и това изисква намаляване на инфлацията или ограничаване на безработицата, наред с всички останали мерки, държавата в лицето на правителството установява контрол върху парите в обръщение, главно посредством ръста на минималната работна заплата за страната. По правило ограничаването на минималната заплата демотивира работниците и служителите, но едновременно с това създава

възможност за намаляване на паричната маса в обръщение и при равни други условия нормализира съвкупното търсене в макроикономиката, процес който бе характерна практика при определяне на минималната работна заплата за страната в периода 1996-1997г.

При този процес на регулиране и договаряне на величината на минималната работна заплата за страната, върху нейната величина следва да оказва влияние не цялата отчетена величина на БВП, а само определена и то остатъчна част от него, представляваща частта на **“коригирания БВП”**, който се формира след редица корекции в посока на намаление от първоначалната величина на произведения БВП на страната, осъществено в следните направления:

а/ отчисленията от БВП на финансови средства за изплащане на **външния държавен дълг** /чрез данъчните нормативи на държавния бюджет/;

б/отчисленията от БВП на финансови средства за осъществяване на планираните **държавни инвестиции и за реализиране на национални екологични проекти** / чрез данъчните нормативи на държавния бюджет/;

в/отчисленията от БВП на финансови средства за осъществяване на **социалното осигуряване и социалното подпомагане** / чрез данъчните нормативи на държавния бюджет и осигурителните вноски на работодател и личните осигурителни вноски на осигурените лица ;

г/отчисления от БВП на финансови средства, свързани с **доходите на самонаетите лица и дохода на предприемачите за вложения капитал**;

Посочените по-горе пропорции на **отчисления от БВП**, които на практика **намаляват неговата първоначална величина** имат обективен характер и са резултат от провежданата от правителството социално-икономическа политика. Пропорциите на разпределение се проектират и

формират в процеса на съставяне на държавния бюджет, което предопределя регулиращата роля на използваните по-горе бюджетни показатели и нормативи, при което последствията за мотивацията и заинтересоваността на наетите работници и служители могат да бъдат:

- При разпределение и отклоняване на средства за задоволяване на социални потребности, инвестиции и дивиденди на предприемачите в степен, която надвишава значително темпа на нарастване на БВП и на заплатите – мотивацията и заинтересоваността на наетите работници и служители е напълно оправдано рязко да се снижи и да спадне.
- При разпределение и отклоняване на средства за задоволяване на социални потребности, инвестиции и дивиденди на предприемачите в степен, която е равна и не надвишава ръста на БВП – мотивацията и заинтересоваността на наетите работници и служители значително се засилва и активизира.

Когато говорим за зависимостта и отражението на БВП, респ. на националната производителност на труда върху стойността на издръжката на работната сила и съответно върху равнището и динамиката на номиналните заплати, задължително следва да посочим и отражението, което има и перманентно оказва **научно-техническия прогрес** върху качеството на функциониращата работна сила. Тук е необходимо да разкрием и ясно да посочим, че научно-технически прогрес освен, че влияе върху темповете на производителността на труда, успоредно и едновременно с това чувствително изменя, развива и увеличава професионално, деловите и квалификационни качества на функциониращата работна сила. Това развитие и усъвършенстване е органически свързано с перманентно/еволюционно/ изменение и обогатяване на съдържателната

характеристика на материално-веществена и духовна издръжка на функциониращата работна сила. Общоизвестна истина е, че качеството и диапазонът на издръжката на съвкупната работна сила – от най-неквалифицираната /простата работна сила/ до средната и най-вече на най-квалифицираната, непрекъснато търпи промени в посока на разширяване и обогатяване. По този начин, неимоверно нараства преди всичко в качествено отношение видът и съдържанието на потребителската кошница, характеризираща, както потреблението, но така също и паричната издръжка на динамично развиващата се работна сила, адекватна на съвременното социално и техническо равнище на обществото /да припомним само за последните десет до тридесет години появата и налагането на такива нови изделия и услуги като леките коли, цветната телевизия, видео, компютри, преносимия /безжичния/ телефон и т.н. В случая, особено бързо и динамично се развиват и разширяват такива специфични човешки потребности като необходимост от по-голям размер свободно време и ваканции, на възможност за зимна и лятна почивка и осъществяване на екскурзионни пътувания по целия свят. На тази основа процеса свързан с определяне паричната издръжка на работната сила рязко се динамизира. Тази величина непрекъснато нараства, обусловено от потребността за получаване на по-висока степен на образование, придобиването на специализирана професионална подготовка, от необходимостта за подобряване условията и хигиената на работното място, за осигуряването на техническа безопасност и охраната на работната сила, от необходимостта за системното ползване на квалифицирано медицинско обслужване, на личен транспорт, мобилни съобщения и на разходи за свободното време, за творческо развитие и лична изява. Следователно

повишаването на качеството на работната сила, което протича в резултат на ускорения научно-технически прогрес и който едновременно с това обуславя и динамиката на БВП /производителността на труда/, представлява другия водещ фактор, които паралелно, но противоположно на него, влияе върху стойността на издръжката на работната сила и следователно и на равнището и динамиката на работната заплата. На тази основа, независимо от тенденцията за намаляване стойността на издръжката на работната сила под влияние на темповете на БВП, респ. на растежа на националната производителност на труда, издръжката на работната сила системно и последователно нараства, продиктувано от перманентно развиващото се качество на работната сила, което системно и последователно "тласка" потребителската кошница в посока на обогатяване и разширяване, а на тази основа динамиката в нейната стойност и цена. При разглежданата релация - национална производителност на труда и качество на работната сила, именно този втори фактор е водещата и динамична сила, която предопределя темпа на нарастване на работните заплати, посредством динамиката в обема, структурата и съдържанието на материално-веществена издръжка на работната сила. За различните страни този фактор се изявява като доминиращ и приоритетен за стойността на функциониращата работна сила, но не са за подценяване в това отношение действието и на други такива национално представени фактори като: природно-климатичните фактори, природни богатства, човешки морал и нрави, етнически обичаи, религия, традиции, етнос и темпове на осъществяваните демографски процеси.

На фирмено равнище връзката и зависимостта на работната заплата от темповете на нарастване на локалната /колективната/ производителност на

труда се реализира, чрез отчитане на различен кръг от показатели характеризиращи равнището и динамиката на добавената стойност на едно лице от персонала, както и чрез директно отчитане на фирмената печалба. Обикновено тези зависимости се свързват и реализират с производението между средствата за работна заплата и ръста на добавената стойност на едно лице от персонала. На отделното работно място индивидуалната производителност на труда обикновено се свързва с отчитане изпълнението на планираното /възложеното/ коли-чество на произведената продукция в натурално изражение, респ. с процента на изпълнение на трудовите норми на изработка или посредством разнообразните форми и системи на работната заплата. За тази цел количеството на произведената продукция може да се отчита, както в условно натурални, но така също и в стойностни измерители.

Като материален резултат от дейността на "колективния или групов работник" печалбата на фирмата отразява производителността на труда на фирмено равнище, което косвено оказва съществено влияние и върху равнището и динамиката на работната заплата. Известно е, че в рамките на пазарното стопанство, работната заплата се формира като стойностна категория и изплаща в обхвата на отделната фирма, компания или предприятие. В това отношение следва да посочим, че по-своята същност заплатата и печалбата са двата съставни елемента на добавената нова стойност, части на едно и също цяло, при което всяко нарастване на едната част, предполага адекватно намаление на другата. При наличие на подобно съотношение и възможности за проявление на двете икономически категории в новосъздадената стойност, масата и нормата на печалбата по отношение на работната заплата, имат

ролята и предназначението да характеризират и да служат преди всичко като критерии за оценка на качеството на труда на конкретния работодател, респ. на крайния финансов резултат регистриран от обособената група наети работници и служители при тяхното участие на пазар, с конкуриращи се стокопроизводители. В съответствие с това, *наличието на печалба във фирмата /предприятието/ в размери, равни и не по-ниски от средната норма за отрасъла, удостоверява и в условията на конкуриращ се пазарен механизъм, заверява необходимото ниво на трудов принос на наетите и техния работодател, а именно, че техният труд е получил необходимото обществено признание и техните усилия, направени и вложени под формата на физическа, нервно-психическа и емоционална енергия има необходимото обществено признание и следователно резултатите от труда на наетите лица, могат и следва да бъдат материално стимулирани и възнаградени.* От тази гледна точка регулативната роля на печалбата по отношение на работната заплата намира израз в установяване на общественонеобходимата оценка на вложения индивидуален труд от страна на производствения колектив на фирмата и формираните в условията на пазара стойностни категории – изплащане на предварително договорени заплати, реализиране на печалба и впоследствие на изплащане на бонуси и премии, с отчисления от печалбата. Следователно при наличието на печалба в рамките на средната норма, фирмата работи нормално и ефективно, което вече позволява предварително договорените заплати, планирани бонуси и премии. Когато фирмата реализира печалба над разчетеното с плана равнище, работодателите имат вече възможност да стимулират наетите работници и служители с премии и бонуси над предварително договореното равнище.

При благоприятни финансови резултати фирмата има възможност да изплаща по-високи заплати, годишни премии и бонуси, да привлече по-квалифицирани кадри, което от своя страна създава условия и предпоставки за постигане на по-висока степен на конкурентноспособност и ефективност. При неблагоприятни финансови резултати работодателите нямат възможност да изплащат премии и други бонуси, което неминуемо се отразява върху мотивацията и заинтересоваността на съответните работници и служители, с всички произтичащи от това последствия за резултатите на тези фирми. В тази връзка предприятие или фирма, което прави разходи за работна заплата, по-високи от общественонеобходимите размери за издръжка на наетите работници и служители, намалява ефекти-вността и съответно конкурентноспособността на производствено-стопанската си дейност. И обратно – ако тези разходи за работна заплата се намаляват чувствително и произволно, под техния общественонеобходим размер, то тогава съответната фирма и предприятие няма да може да функционира нормално, пред вид на обстоятелството, че няма да може да задържи, респ. да привлече необходимата му работна сила.

Ако възприемем фирмената печалба в нейната универсалност, нарастването на масата на печалбата /което неутрализира тенденцията към спадане на нейната норма/, внася съществени промени в процеса на разпределение, при което формирането на висока печалба не означава непременно намаляване на доходите от труд или на работната заплата в частност. В същност постигането на висока печалба е един от основополагащите показатели за подържане на функционалната способност на фирмата да осъществява разширено възпроизводство и следователно да се поддържа изплащането на високи заплати в условията на същия и разширяващ се

брой работни места. В същото време от печалбата се отделят значителни средства за поддръжане и разширяване на социалната инфраструктура на обществото. На практика, без мобилизиращата и съзидателна роля на печалбата не е възможно да се формира институционалната основа на социалното осигуряване в обществото – застрахователни и пенсионни фондове, благотворителни организации, спестовни и спомагателни каси и др.

Печалбата на фирмите е един от източниците на бюджетни приходи и съответно на бюджетни заплати. В различните страни данъчните ставки и прогресиите са твърде различни, но общо взето за потребностите на държавния бюджет и осигурителните фондове от по-високите доходи се изземва по-голяма част – 40 и повече процента. Това означава, че печалбата се подлага на преразпределение и централизирано пренасочване от една сфера на икономиката в друга. Преминавайки през бюджета, част от нея се връща пряко или косвено отново във фирмите, където е била създадена. Постъпилата част в бюджета се използва за осъществяване на държавни инвестиции, за потребителски чели, за поддръжане на обществения сектор и за обслужване на социалната инфраструктура. В каква пропорция се разпределя е въпрос, който няма отношение към нейното враждане във функционалния механизъм на пазарната система. Без участието на печалбата в този механизъм обаче, последният не би могъл да функционира успешно, а регулативната политика на държавата не би имала ресурсна основа. Печалбата се използва за целите на антиинфлационната политика на държавата чрез функционирането на т. нар. уравнителни /социално-осигурителни/ фондове. Освобожданието от данъчно облагане на печалбата, за да се стимулира научно-техническият прогрес, за развитие на изостаналите региони и дейности –

всичко това са форми за използване на печалбата като инструмент за поддръжане на макроикономическо равновесие в икономиката.

Когато държавата определя нормативите за данъчно облагане, кредита, социално-осигурителните вноски и другите икономически регулатори, винаги доминира съображението да не бъдат ликвидирани стимулите на фирмата, т.е. да не се потиска печалбата. Вместо да предписва конкретни императиви на фирмите, с помощта на тези регулатори държавата ги поставя в нова среда, която ги принуждава да изменят условията на производството в направление, което може да им гарантира същата или по-висока печалба, независимо, че данъкът и лихвата са нараснали. Ако фирмата може да издържи при новите условия на паричния пазар, оцелява. Ако не, отстъпва място на по-жизнеспособните. Когато лихвата се повиши, разходите нарастват. За да не се намали печалбата, трябва да се усъвършенствува производството. Стратегическата цел на регулирането е да направи движението на бруtnата печалба по-малко зависимо от конюнктурата, а движението на чистата печалба – по-малко зависимо от това на бруtnата печалба. Това именно се реализира посредством данъчното облагане и впоследствие се отразява върху движението на работната заплата.

Връзката и зависимостта на работната заплата в зависимост от печалбата на фирмата за целите на процеса на регулиране се осъществява, чрез дейностите свързани с:

- *Определяне и договаряне на минималната работна заплата на фирмата;*
- *Определяне и договаряне на основните работни заплати по работни места, длъжности и професии;*
- *Определяне на допълнителните трудови възнаграждения във фирмата, формирани в зависимост*



от постигнатите текущи производствени резултати и договорени с колективен трудов договор;

- *Определяне и договаряне на вида и размерите на годишните премии /бонуси/;*

**Петият съществен фактор** регулиращ равнището, динамиката и съотношенията в заплатите е **правителствената социално-икономическа политика и на държавното регулиране в частност**. Това е така, защото при даден размер на БВП величината на работната заплата изпада в непосредствена зависимост и от пропорциите на неговото разпределение и преразпределение, осъществени в съответствие с регламентираната правителствена социално-икономическа политика и конкретизирана с дейността на държавното регулиране на икономиката. Нещо повече – **характерът и съдържанието на провежданата социално-икономическа политика, респ. механизмите на държавното регулиране на икономиката и начинът на разпределение на БВП е фактор**, който има възможност не само да увеличи, но така също и много съществено да намали и принизи значението на БВП, респ. на националната производителност на труда, касаещо доходите на населението и на работната заплата в частност. Това се обуславя и свързва с обстоятелството, че една много съществена част от БВП /за последните 15 г. средно около 40 - 42 %от него/, по силата на провежданата от правителството социално-икономическа политика се отклонява чрез системата на държавния бюджет от сферата на непосредственото производство и обслужва определен кръг финансови и социални ангажменти на държавата и стопанските фирми. Фактически с отклоняването на средства от БВП за изплащане на външния и вътрешен дълг, за провеждане на социалната политика и

подпомагане, за осъществяване на държавните инвестиции и др. на практика се намалява източника и факторът обезпечаващ средствата за работни заплати.

При регулирането на заплатите, първото и най-непосредствено отражение на социално-икономическа политика на правителството намира израз в практиката на намаляване на номиналните работни заплати, посредством определяне величината на данъчните и социално-осигурителни вноски. Именно чрез тези и останалите косвени отчисления в бюджета, правителството намалява издръжката на работната сила, чрез което осъществява социалната политика в публичния сектор, изплащане на социалните помощи и средства за подпомагане, изплаща външния и вътрешен дълг, прави публичните инвестиции и др.

Второто съществено проявление на социално-икономическа политика на правителството при регулирането на заплатите намира израз в практиката на данъчното облагане на фирмите, социално-осигурителните вноски на работодателите и законно-творческата дейност на държавата, свързана и регулираща нормативно охраната и техническата безопасност на наетите лица, условията на труд, социално-битовите придобивки на работници и служители, медицински грижи, квалификация и преквалификация и др. Тези отчисления от доходите на предприемачите на практика намаляват възможностите на предприемачите за увеличение на заплатите и допълнително материално стимулиране на наетите работници и служители.

Третото съществено проявление на социално-икономическа политика на правителството е нейното отражение върху равнището на цените на потребителските стоки и услуги и определянето от страна на БНБ на основния лихвен процент. Така например всяко нарастване на акциза, данък добавена стойност, държавни такси и

основния лихвен процент, обуславя нарастване на номиналната работна заплата, но намалява величината на реалната. В този процес на разпределение и преразпределение на БВП, правителството успоредно със захранването на бюджета, осигурява издръжката на правителствения сектор, съдебна система, отбрана и сигурност. Тези разходи, формирани и реализирани чрез бюджета на страната, намаляват непосредствено частта на средствата за лично потребление на непосредствените производители, респ. доходите и заплатите на наетите лица в реалната икономика, но същевременно поддържат функционирането на **лицата, заети в бюджетния сектор**. Следователно равнището и динамиката на нормативите на данъчната и осигурителна система са фактор, който от една страна формира и намалява номиналните заплати и предприемаческите доходи на лицата, заети в реалната икономика, но от друга страна формира, индексира и осигурява изплащането на номиналните заплати на всички бюджетно издържаните служители, без които е невъзможно функционирането на съвременната държава. Основният въпрос, който стои при регулирането на работната заплата е темпът на тези разходи да не превишава ръстът на производителността на труда и следователно да не "затормозява" възможностите за растеж на трудовите възнаграждения на заетите в реалната икономика.

Шестият съществен фактор регулиращ равнището, динамиката и съотношенията в заплатите е **социално-икономическата политика на работодателите, определяща пропорциите на разпределение на фирмената печалба**. В зависимост от размера на реализираната печалба от фирмата, работодателите предопределят пропорциите за разпределение на добавената стойност на фирмата и на тази основа косвено предопределят възможностите за

нарастване на изплащаните трудови възнаграждения на работници и служители. Това става след последователното отчитане на величината на реализираната фирмена печалба, на нормативите характеризиращи системата на държавното регулиране и нормативите свързани с финансирането на социално-осигурителните и здравно-осигурителни фондове, вноските по получените банкови кредити, застраховки и др.. Именно чрез тях държавата предопределя пропорциите за разпределение на добавената стойност във фирмите, направлява и косвено влияе на практиката на ежегодното договаряне на доходите във фирмите, формира размера на фирмените инвестиции и размера на дивидентите изплащани на акционерите и др. подобни изисквания.

Следователно, от направленията и пропорциите на разпределение на печалбата на фирмите, зависи изключително много равнището и динамиката на номиналната работна заплата, главно под влияние от размера на изплатените годишни премии, парични и други награди. Така например, когато при разпределението на печалбата за потребности на фирмата, най-значим приоритет за работодателите има инвестирането на средства в капитал за техническо превъоръжаване на производството и изплащането на дивиденти на акционерите и т.н., то това показва, че възможностите за растеж на номиналната заплата на заетите лица по тази линия за тази фирма са силно ограничени и минимални. И обратното – когато отчисленията от печалбата за осигуряване на средства, за допълнително материално стимулиране на наетите лица се извършва с приоритет спрямо останалите средства предвидени за инвестиции, дивиденти, лихви, застраховки и др. подобни, то възможностите за нарастване на номиналната парична заплата в тези фирми са значително по-големи.

Анализът на практиката от годините на прехода към пазарна икономика на страната показва, че в условията на задълбочаваща се стопанска криза в нашата страна работодателите провеждаха политикана изплащане на заплати на възможното най-ниско равнище. При разпределението на добавъчната стойност те формираха печалби с изключително висока норма, но които се ползваха преди всичко за непроизводително и паразитно лично потребление – за изплащане на високи дивиденди на акционерите, за закупуване на скъпи коли, за наемане на луксозни офиси, за строеж на огромни къщи, ползвани от ограничен кръг хора и т.н. Не малка част от тези свръхпечалби се формират в резултат на икономии от социални и здравни осигуровки, от неизплатени обезщетения и добавки за социално-битови и културни мероприятия, за охрана, техническа безопасност, квалификация и преквалификация, прегледи, лечение и др. На практика, тази политика провеждана дълги години, създаде съществено макроикономическо неравновесие междупредлагането на стоки и услуги на пазара и платежоспособното търсене на населението. За първи път в нашата страна започнаха да се проявяват такива непознати до този момент явления на залежаване и унищожаване на готовата продукция, при която част от нея се унищожават и изхвърля, вследствие на провеждана политика за поддържане на нереално високи цени. В същото време значителна част от населението, вкл. и заетите в производството лица ограничиха и свиха чувствително личното си потребление. На тази основа рязко спадна съвкупното търсене, производството намаля, а безработицата достигна огромни мащаби. Именно и не случайно на този етап в страната се появи терминът “работещи бедни”. В същност тази практика на дълго, продължаващо макроикономическо неравновесие, в съчетание с дълго

провежданата от работодателите антисоциална политика при разпределение на добавъчната стойност и формиране на ниска парична заплата, отново **намери израз в сериозно отчуждение на наетите лица от резултатите от тяхната дейност**, в игнориране на разнообразните форми и системи на заплащане, свързващи интереса на наетите лица с резултатите на техния труд.

Провеждането на активна социална политика при разпределението на добавената стойност може и следва да се разглежда единствено и само в контекста на перманентно повишаваща се фирмена производителност на труда. Тогава, и само при тези условия на нарастващи продажби и печалби работодателите могат да провеждат успешно подобна социална политика, при което заплатите и съпътстващите разходи по използването и функционирането на работната сила непрекъснато нарастват, но при реално увеличените темпове на производителност на труда. Именно при тези условия тези разходи логично и закономерно намаляват на единица произведена продукция, давайки възможност за успоредно нарастване на заплати и социални придобивки. В

Седмият съществен фактор регулиращ равнището, динамиката и съотношенията в заплатите е **ролята, тежестта и значението на синдикалните организации**. Размерите и динамиката на номиналните заплати като форма на цената на наетата работна сила се влияе не само от посочените по-горе фактори, но така също и от действията на синдикалните организации, по-повод и във връзка със социалната защита на персонала. В съответствие със законово регламентирано изискване за участие на синдикалните организации при договарянето на заплатите, тяхната роля, тежест и значимост се проявява като фактор, който влияе върху равнището и динамиката на цената на

работната сила, особено в процеса на колективното договаряне. В същност този фактор се проявява като противодействие на действията на правителството и работодателите, по отношение размера и динамиката на определените трудови възнаграждения, ръста на потребителските цени и провеждана социална политика. При всички случаи на намаление на реалната работна заплата и ограничаване на социалните придобивки на заетите лица, синдикалните организации като представителни организации на работниците и служителите реагират в посока на запазване и разширяване полето на достигнатите равнища на възнаграждения и социални придобивки.

Процесът на регулиране на заплатите е изключително сложен и многостранен процес, който следва да се разглежда от една страна като отражение на провежданата държавна социално-икономическата политика върху цената на работната сила и от друга – катоотражение на определените заплати върху силата и насоката на провежданата социално-икономическа политика. В това отношение следва да се отчита обстоятелството, че в последната сфера на възпроизводствения процес - **сферата на потреблението** работна заплата има поведение, характеризиращо се от една страна като разход за консумация и от друга, като сума, която се отклонява от сферата на потреблението и съответно се натрупва за спестяване.

Дългогодишната практика на начина на използване на реалната работна заплата е показала, че именно реалната заплата представлява обект на индивидуално /лично, семейно или домакинско/ разпределение. В зависимост от силата на проявление на определен кръг фактори свързани главно с размера на изплатената работна заплата и величината на предлагания лихвен процент, собственикът на работната сила има възможност с реално формираното

трудова възнаграждение да предприеме две възможни линии на поведение, а именно – да изконсумира незабавно получено трудово възнаграждение изцяло, чрез закупуване на съответното количество потребителски стоки и услуги на стоковия пазар, както и възможността да изконсумира по-голяма част от заплатата и едновременно с това да отложи част от текущата консумация, като спести известна част от полученото трудово възнаграждение.

Следователно реалната работна заплата не е окончателната сума, която наетите лица имат възможност да ползват и консумират под формата на потребителски стоки и услуги. Практиката на пазарното стопанство показва, че наетите работници и служители не реализират и не консумират целия размер на изплатената работна заплата на стоковия пазар, а обикновено я ползват по предназначение, като най-голямата част използват за закупуване на потребителски стоки и услуги, докато друга – по-малка част, служи за спестяване като резерв в бъдещи периоди от време, за натрупване /спестяване/ лично или семейно, осъществявано обикновено в банки и финансови институции. При отклоняването на част от заплатата за спестяване, поведението на собственика на работната сила отчита и се мотивира, както от величината на реалната работна заплата, но така също и от **величината на лихвения процент**, определен от търговските банки. Целите на отклонените от работната заплата суми за спестяване могат да бъдат най-различни, но в основата си, те се мотивират в една значителна степен и от величината на изплащания от различните търговски банки лихвен процент.

**Частта от заплатата, предназначена за спестяване има в най-голяма степен субективен характер, но тази малка и ограничена част има много съществени**

**икономически отражения върху националната икономика.** Така например, при неизменен размер на реалната работна заплата и преимуществено **отклоняване на по-голяма част от нея с цел спестяване**, не е изключено това поведение от страна на наетата работна сила да бъде свързано с появата на сигнал за намаление на съвкупната консумация /потреблението/ в икономиката и съответно да формира представа в болшинството производители за свиване на производството. При свиване на производството последващите процеси са освобождаване на персонал и увеличаване на безработицата, с всички произтичащи от това процеси и явления.

Обратният процес, свързан с **преимуществена консумация** и подчертана тенденция за намаление на частта за спестяване може да стане фактор за проявление на две **възможни тенденции** – **първата**, да се превърне във фактор, който да подсказва /на търговци и стокопроизводители/ **динамично нарастващо съвкупно търсене** и на тази основа да създаде условия и предпоставки за нереалистично високо увеличение на темповете на производството и заетостта. **Втората тенденция** на нарастващо съвкупно търсене, неизбежно ще се отрази върху различните **спестявания на населението в посока на намаление**, а оттам върху възможностите на банките за кредитиране. Намаленото спестяване безусловно ще намери израз в намаляване на паричния ресурс на търговските банки и съответно да **формира тенденция за повишаване на лихвения процент**. Така при равни други условия намаления размер на личното /семейното/ спестяване ще се отрази върху величината на лихвения процент в посока на увеличение от страна на търговските банки и на тази основа, върху такова поведение от страна на стопанските субекти, което ще ограничи и намали тяхната мотивация

при търсенето на кредити и осъществяване на бъдещи инвестиции и развитие на производството. Ограничаването на кредитирането сигурно ще намери израз в намаляване на икономическата активност, свиване на производството и неизбежно увеличение на безработицата. От тази гледна точка, всяко по-съществено отклонение на частта от заплата, предназначена за резерв и натрупване, респ. на частта за консумация, открива възможности за нарушаване на макро-икономическото равновесие, което вече изисква и налага по-силно и непосредственото роля и участие на държавата при осъществяване и провеждане на икономическата политика в банковия сектор.

Следователно в зависимост от линията на поведение на наетите лица по отношение на частта за спестяване /в посока на увеличение или намаление/ се формира **макроикономическата пропорция “спестяване – инвестиции”**, която информира и подава сигнал към банкови институции и предприемачи за разширяване или свиване на производството и рефлектира впоследствие в посока наувеличено или намалено търсене на работна сила на пазара на труда. Така във фазата на потребление на реалната заплата от семействата /домакинствата/ в страната, спестяването на част от работната заплата **захранва и стимулира инвестициите и ограничава /успокоява/ или стимулира съвкупното търсене**. Нарастването на спестяванията на населението под влияние на лихвения процент /особено и при увеличено потребление/ се превръща в мощен фактор за инвестиране в производството и растеж на икономиката. В обратния случай, при равни други условия, всяко намаление на лихвения процент по паричните депозити на граждани **“охлажда” стимулите и заинтересоваността на лицата, работещи на заплата да спестяват, увеличава потреблението, но това при**

намалени възможностите за инвестиции, създава условия за екстензивно развитие на производството, но при ограничени възможности за висока ефективност и постигането на значим макроикономически растеж.

Разкриването на последните тенденции, както и предходните оценки, анализи и изложения показват изключителната значимост на процеса на регулиране на заплатите в контекста на провежданата в нашата страна обща социално-икономическа политика. В това

отношение всяко подценяване или "пренатоварване" на посочените регулативни функции, с ненужни, допълнително или излишно създадени отговорности, могат да създадат значителни проблеми и трудности в процеса на определяне и договаряне на заплатите, в поведението на различните субектите в социалната сфера, на социалните партньори, както и в мотивацията и заинтересоваността на човешкия фактор в производството.