

## АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА ЦЕНАТА НА ТРУДА И ФОРМИРАНЕТО НА ДОХОДА ОТ ТРУД

Пламен Димитров

Проф. д.ик.н. Мария Сотирова

Обсъжданите проблеми на предконгресната конференция на КНСБ имат многостранни измерения с фундаментален характер. Преди всичко, цената на труда, колкото и тривиално да звучи, е от жизнено важно значение за трудовите хора, за тяхното настояще и бъдеще, надежди, очаквания и оптимизъм. Тази проблематика съхранява и пренася генетичния код на синдикализма и не на последно място доходът от труд, формиран чрез цената на труда, е в основата на пазарното равновесие и макроикономическата стабилност.

В съответствие с идейната концепция на конференцията, фокусирахме нашият доклад върху „ефектите“, или по-скоро, върху „дефектите“ от функционирането на пазарния механизъм и по-конкретно на пазара на труда:

- Върху персоналното разпределение на дохода от труд, т.е. върху трудовите възнаграждения;
- И върху функционалното разпределение на дохода, т.е. на разпределението на добавената стойност между основните производствени фактори – труда и капитала.

Мащабите и сложността на тези проблеми неминуемо налагат определени ограничения, така че не очаквайте да получите изчерпателен отговор на всички въпроси, които ви вълнуват около формирането на цената на труда и най-вече за справедливото на нейна основа разпределение на дохода. И нека още в началото да подчертая, че справедливостта има и своята икономическа интерпретация. Нейният смисъл означава цената на труда да кореспондира с приноса на труда в създаването на продукта, т.е. в производството на стоките и услугите, в реализирането на една продуктивна дейност.

Днес съвременният свят наред с множеството сложни и глобални проблеми е завладян и от проблема на **драстичните неравенства в**

**богатствата и доходите.** А сред цялата палитра от доходи, доходът от труд, както е известно на всички, посветени в тази проблематика, е основния източник на доходите на домакинствата. И това е обяснимо и логично след като трудовата дейност на хората е основната и най-масовата форма на икономическа активност. Затова и с разпределителните процеси на дохода на пазара на труда започват и се генерират неравенствата в цялото им разнообразие от структурни измерения и количествени, монетарни параметри.

Освен с неравенствата националната ни реалност е белязана и с **ниското равнище на цената на труда**, с ниска продуктивност и равнища на икономическа активност, измервана с равнищата и динамиката на БВП. Всеизвестно е мястото, което заема България в класациите на ЕС. Или за разлика от развитите страни, при които проблемът е в **„неравенството на богатствата“**, у нас проблемът е в **„неравенството в бедността“**. Общото и в двете ситуации е справедливостта – в първия случай в справедливото разпределение на богатствата, а във втория в справедливото споделяне на **„бедността“**.

В търсенето на отговорите и решенията за справедливото разпределение на дохода от труд нека най-напред да представим в най-общи параметри.

### **1. Ефектите от функционирането на пазарния механизъм върху персоналното разпределение на дохода**

Икономическата теория и пазарните изследвания разкриват силата на влияние на следните фактори върху равнищата и динамиката на цената на труда – стойността на разходите за потребление на домакинствата, което в класическата икономическа теория се определя като „естествена цена на труда“, производителността на труда и най-вече пределната производителност на труда, на който фактор неокласическата теория отдава фундаментално значение; качеството на труда под формата на равнище на образование и квалификация. В подкрепа на тези факторни въздействия и зависимости ще представим статистическа информация и аналитични

индикатори за равнищата, диференциации и отклонения на средни брутни работни заплати, наблюдавани на различни равнища и по различни признаци.

И тъй като цената на труда се формира или определя при конкретни количества труд, то неминуемо тези индикатори ще се представят и дискутират през призмата на масата, на тежестта на използвания труд. По обясними причини за информационна база използваме *Наблюдението на структурата на brutната работна заплата, от 2014 г.* (НСИ), тъй като в него се съдържа информация в необходимите ни аспекти и разрези. Това обстоятелство не поставя под съмнение обективността и реалистичността на изводите и оценките, тъй като в случая интересът е насочен към релативните измерения на цената на труда, диференциациите и отклоненията на различните равнища и аспекти на средните брутни работни заплати.

Базисни индикатори за характера на персоналното разпределение на дохода имат:

#### **A/. Съотношенията между СБРЗ, МдРЗ (медианна работна заплата) и МРЗ**

Независимо от различията в същността и природата на тези индикатори, отклоненията между тях релефно очертават картината в разпределението на дохода, разкриват процесите и тенденциите в диференциациите на трудовите възнаграждения.

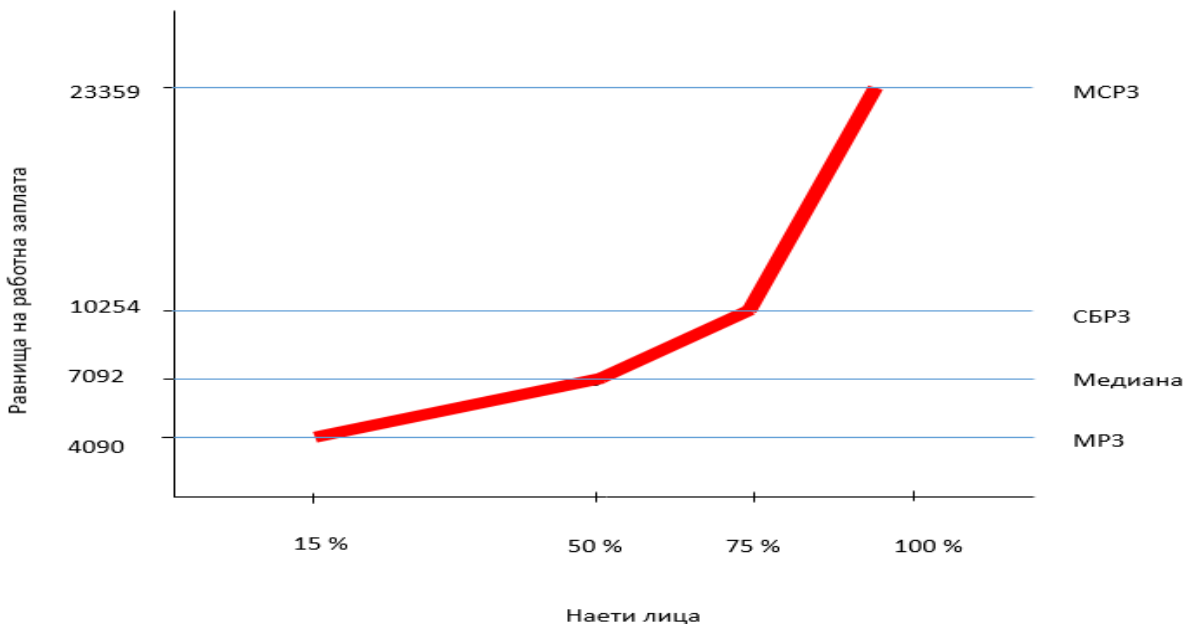
На тази аудитория е известна разликата между тези индикатори, но нека да ги маркираме отново за по-голяма яснота на анализа. Ако *СБРЗ* представлява *средно претеглена, статистически величина*, която НСИ наблюдава регулярно общо за икономиката по обществени и икономически сектори, дейности, региони, то *медианната работна заплата фиксира равнището на работната заплата на 50%-ния нает, т.е. на равнището на 1/2, на половината от наетите по трудово и служебно правоотношение*. А информация за медианата се съдържа в периодичните (на 4 години) наблюдения на структурата на brutната работна заплата. *МРЗ*, както е известно, е пазарен институт, чрез който държавата с количествени параметри се намесва в разпределението на дохода на пазара на труда. Изтъквам това обстоятелство, за да аргументирам защо в тази част на анализа

боравим с информация за СБРЗ и за МРЗ от 2014 г, а сега сме в 2017 г. Но това не оказва съществено влияние върху актуалността и реалистичността на оценките и изводите, тъй като в настоящия анализ, както вече се изтъкна, ние се интересуваме не толкова от равнищата, колкото от диференциациите, отклоненията на цената на труда. В Приложение № 1 е представена интересуващата ни статистическа информация за абсолютните стойности на разглежданите индикатори, както отклоненията между тях.

След като **медианата** визира равнище на заплащане **на 50-процентния нает, то близо милион - 976 819 лица получават годишна СБРЗ до 7 092 лв.**, която представлява **69.2% от СБРЗ за страната**. В три икономически дейности */хотели и ресторанти, култура спорт, туризъм, и други дейности/* СБРЗ е под медианната, а в дейност административни и социални дейности СБРЗ е малко над медианната работна заплата. Тези три икономически сектора акумулират **около 7.1% от наетите**, а към тях като се прибавят и наетите в дейност *административни и социални дейности* относителният им дял достига до **12.7%**. Като се има предвид, че **около 15% са наети на МРЗ, то делът на наетите на равнища на заплащане между МРЗ и медианата е 35%**. Около 1/3 от тях са позиционирани в посочените четири сектора, а останала част от около 20-23% се разсейват в другите икономически сектори на класификацията.

На равнища на заплащане между МдрЗ и СБРЗ се ангажират около 20-25% от наетите лица. Равносметката е очевидна – около 70-75% получават трудови възнаграждения на и под годишната СБРЗ за националната икономика. До това равнище диференциацията е сравнително плавна, докато силните диференциации в заплащането на труда започват над равнището на СБРЗ. Графически този процес е представен на следващата Графика № 1.

Графика № 1



В сравнение с предходното от 2010 г. Наблюдение на структурата на СБРЗ през 2014 г. се отбелязва ръст на СБРЗ в размер от 11.9%, а на медианата в размер от 4.9%. Ако през 2010 г. отклонението на медианата от СБРЗ е 26.2%, то през 2014 г. това отклонение вече е 30.8%. Цифрите са показателни, изводът е категоричен – по-интензивен ръст на високите и по-слабо нарастването на ниските заплати, в резултат на което неравенствата в разпределението на доходите се задълбочава.

Силните различия между медианата и СБРЗ са характерни за България и Румъния (вж. Информацията от Наблюденията на структурата на СБРЗ на Евростат през 2010 г.); в средноевропейските страни от Вишеградската четворка тези различия намаляват; а в западно европейските страни се движат от около 20-тина процента; например, в Белгия това отклонение е от порядъка на 14%. Следователно двете последователни наблюдения разкриват задълбочаващи се неравенства – отклоненията на медианата работна заплата от СБРЗ през 2014 г. нараства с 4.6 процентни пункта, т.е. от 26.2% на 30.8%.

В обобщение на този аспект на анализа на ефектите на функциониране на пазарния механизъм струва си да се подчертае, че отклонението на медианата от СБРЗ е твърде важен индикатор за целите на анализа и оценката на неравенствата в заплащането на труда. Сравненията между тези две величини отвежда към следната констатация: оказва се, че при формирането на СБРЗ по-силно е влиянието на цената на труда, отколкото на масата на труда, след като наетите на равнище на заплащане над СБРЗ са около 25% и обратно наетите на равнище на заплащане под СБРЗ са около 75%. Докато при формирането на медианната работна заплата по-голяма е тежестта на масата на нископлатения труд. Ето защо с анализ на равнищата и динамиката на СБРЗ не бива да приключва анализа на заплащането на труда, макар че те са важни макроикономически индикатори. Защото те от една страна разкриват динамиката на икономическата активност, но от друга страна прикриват неравенствата.

#### **Б/. Отклонения и диференциации на СБРЗ по значими характеристики в използването на труда**

По-пълна или по-богата представа за дименсиите на неравенствата се формира с анализа на диференциацията и отклоненията на средните брутни работни заплати, наблюдавани по различни признаци в сравнение със СБРЗ за националната икономика.

##### *❖ Секторни отклонения и диференциации на СБРЗ*

Позовавайки се отново на информацията от Наблюдението на структурата на годишната СБРЗ от 2014 г. се очертава следната картина:

В 10 сектора или икономически дейности СБРЗ по Класификация А19 е под средната за националната икономика, като в тези сектори работят 67.8% от наетите. В два сектора „Образование“ и „Хуманно здравеопазване и социални работи“, СБРЗ е с малко над /съответно с 2.5% и с 2.7%/ тази за страната, като в тях съответно са ангажирани съответно 8.0% и 6.9% от наетите. Или около 82.7% от наетите работят срещу заплащане под и около СБРЗ за страната. Следователно около 32.7% са наети срещу заплащане, позиционирано между медианата и СБРЗ за страната. Наетите над СБРЗ се движат между 17.3% и 32.2.

Как се позиционира СБРЗ по сектори и как кореспондира със секторната структура на наетите лица е представено на следващата Графика № 2.



#### ❖ Отклонения и диференциации на СБРЗ по класове професии

Този ракурс на анализа разкрива степените на диференциация в зависимост от различията в характера и функционалното съдържание на трудовите дейности. Очертава се следната картина:

СБРЗ на заетите на професионални позиции от **клас 9** - неизискващи специалност и професионална квалификация **се отклонява от СБРЗ за икономиката до 51.1%**, т.е нейният размер е почти на половината от размера на СБРЗ. Заетите в този професионален клас **формират 11.8%** от наетите по трудово и служебно правоотношение.

Под СБРЗ за националната икономика се позиционират още четири секторни СБРЗ. Техният размер се движи от 56.4% в клас „Персонал, зает с услуги на населението, търговия и охрана“ до 85.5% в клас „Квалифицирани

работници и занаятчии“. В тези класове професии са ангажирани 53.3% от наетите. Или общо за 5 класа професии, които формират 64.1% от наетите средната брутна работна заплата е не само под СБРЗ за икономиката, но и под медианата работна заплата.

Над СБРЗ за икономиката се позиционират средните работни заплати за **4 класа професии**, като СБРЗ за клас „Ръководители“ е с повече от два пъти над средната за страната (с 126.3%); при клас „специалисти“ размерът е над СБРЗ за страната с 47.4%; с над 23.% е размера на СБРЗ за клас „Техници и приложни специалисти“. и 18.3% е по-висок размера на СБРЗ за клас „Квалифицирани работници в селско, горско, ловно и рибно стопанство“. Ако в последния професионален клас са ангажирани 0.2% от наетите 6.4% на ръководни позиции, то клас „Специалисти“ заема дял от 19.2% от наетите. **Или с над СБРЗ се оказват 35.7%, ангажирани в първите три класа професии.**

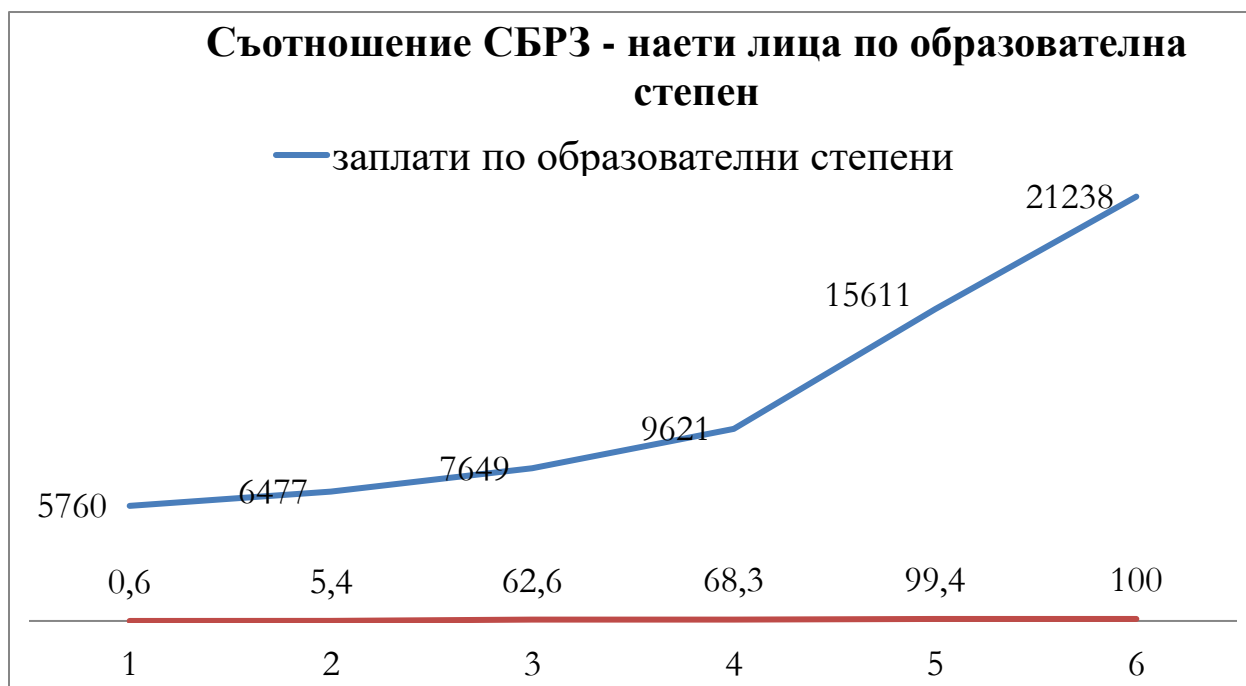
Не се очертава професионален клас, при който СБРЗ да гравитира около средната за икономиката. Или очертава се доминирана от поляризация, отколкото от диференциация в заплащането на труда по професионален признак. Картината е представена на следващата Графика № 3.





❖ *Отклонения и диференциации на СБРЗ по образователни степени*

За разлика от регулярната статистическа информация в цитираните наблюденията на структурата на СБРЗ, нейният размер се диференцира по 6-те основни степени на образование: начално и под – степен 1; основно – 2; средно – 3; висше, професионален бакалавър – 4; бакалавър и магистър – 5; доктор – 6 степен. **СБРЗ на наетите по образователна степен начално и под начално образование до наетите с образователна степен професионален бакалавър е под СБРЗ за икономиката, което формира 68.3% от наетите.** Само при двата най-високи образователни степени – бакалавър и магистър, и доктор СБРЗ се отклонява над СБРЗ за икономиката в размер съответно до 152.2% за степен бакалавър и магистър и до 207.1% при образователна степен доктор. Особено е положението на наетите със средно образование, за която степен СБРЗ е малко над медианата работна заплата обща за икономиката и твърде далече от СБРЗ за икономиката. А с тази образователна степен са наети около 57.2% от общата съвкупност на наетите. На следващата Графика № 4 са представени диференциациите в заплащането на труда на основата на коментиранията отклонения в СБРЗ



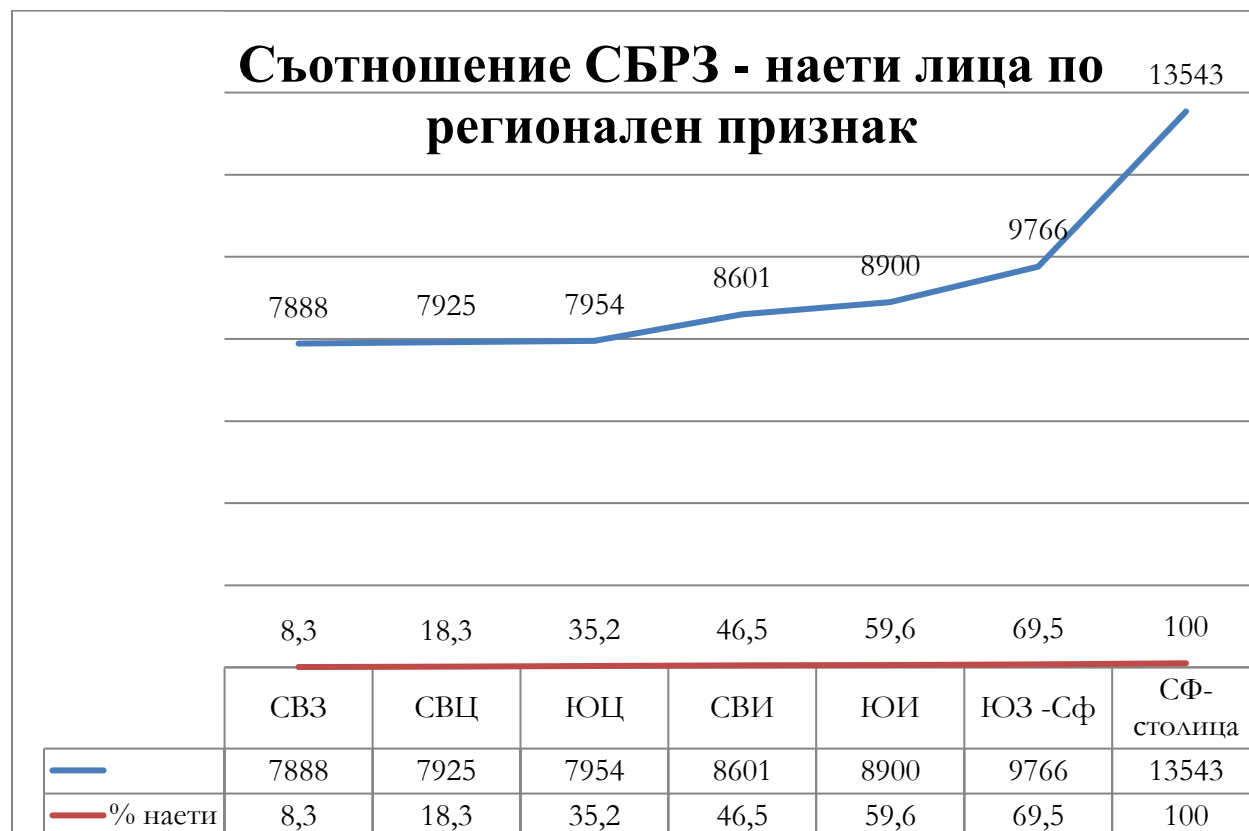
Сравнявайки СБРЗ и тежестта на заетостта по класове професии и образователни степени се потвърждават интересни, макар и известни процеси. **Наетите в 9-ти клас професии, които не изискват специалност и професионална квалификация формират численост от 232 435 лица, което представлява 11.8% от общата съвкупност на наетите.** Същевременно наетите с начално и под начално образование са 11 096 лица, а тези със основно образование са 94 276 лица или общо 105 372 лица, което представлява относителен дял от 5.4%. Следователно около 127 063 лица, което представлява 6.4% от наетите със средно образование се реализират на позиции в клас 9, т.е на работни места, които не изискват специалност и професионална квалификация.

Сходни несъответствия се очертават и при наетите, притежаващи степените на висшето образование. Така например наетите с образователни степени бакалавър и магистър са около 608 624, което представлява 31.1.% от общо наетите, докато наетите в клас 2 „Специалисти“ са 18.5% или 362 980 лица. Ако общо наетите със степени на висшето образование от професионален бакалавър до доктор формират относителен дял от 37.4% от наетите, то трите водещи професионални класа: ръководители, специалисти, техници и приложни специалисти съставляват съответно 35.7 % от наетите, като се има предвид че значителен дял от позициите в клас 3 – техници и приложни специалисти не изискват висше образование. Следователно не малка част и от специалистите с висше образование не заемат работни места, изискващи образователни степени на висшето образование. Този проблем се разкрива и чрез периодичните рейтингови изследвания на университетите и висшите училища в частта на професионалната реализация на техните възпитаници. Причините се групират около два източника – от една страна са структурните диспропорции на пазара на труда, т.е несъответствията между изискванията на работните места и притежаваните професионални квалификации, а от друга страна характера на отрасловата структура на икономиката и нейното технологично и иновативно равнище.

#### ❖ *Регионални структурни отклонения и диференциации на СБРЗ*

В приложение № 6 е представена информация за отклоненията на СБРЗ в регионален и частично в териториален план от СБРЗ за националната

икономика. От съображения за сравнимост данните са за 2014 г., но източникът на информация не е цитираното Наблюдение на структурата на СБРЗ, а регулярната статистика за пазара на труда. В регионален план релефно се откроява поляризацията в регионалните измерения на цената на труда. По обясними причини, с изключение на Югозападния регион в останалите 5 региона СБРЗ е под СБРЗ за страната. Дори за София област, макар и в минимален размер, СБРЗ е по-ниска, в размер от 99.0% от средната за страната. Само в няколко области, като Стара Загора, Бургас, Варна СБРЗ е по-висока от СБРЗ за страната. **В регионален план позиционирането на наетите според равнището на регионалните СБРЗ е в следните съотношения - само за наетите в София-столица СБРЗ е с около 30% над тази за страната. Наетите около 70% в останалата територия на страната СБРЗ е под тази за страната, разбира се в различна степен за отделните региони и области. Очертаните процеси на диференциране в регионалните равнища на заплащане са представени на следващата Графика № 5**



Представената информация и аналитични индикатори, колкото и да са ограничени по време /резултати от Наблюдение през 2014 г./ отвеждат към формулиране **на реалистични изводи и оценки:**

*Първо.* В каквито и разрезни /секторни, териториални, професионални, образователни и н./ да се изследват отклоненията на средните брутни работни заплати, различията са идентични – **около 25-30% от наетите са с равнище на заплащане над СБРЗ**, останалата огромна част **от около 70-75% са наети на равнище на заплащане под СБРЗ за националната икономика.** Следователно пазарът на труда функционира по начин, който генерира неравенства, достигащи до поляризация в персоналното разпределение на дохода от труд, т.е. на работните заплати като трудови възнаграждения. **Релефно се откроява и един икономически елит от около 10-15% от наетите, чиято равнище на заплащане е в пъти по-високо от СБРЗ.**

*Второ.* Регистрираните отклоненията на СБРЗ по дискутираните 4 основни признака дават основание да се обоснове силата на факторите, които оказват влияние върху равнището на средните работните заплати. На първо място – по размера на отклонения от СБРЗ за страната са секторните работни заплати. На второ място, се позиционират средните работни заплати по професионален признак – клас професии. На трета позиция, са отклоненията по регионален и териториален признак и на четвърто място са отклоненията от СБРЗ за страната по образователни степени. **Или през 2014 г. най-висока годишна СБРЗ се формира в сектор „Създаване и разпространяване на информационни и творчески продукти и телекомуникации“ с равнище 23 553 лв., следват СБРЗ на професионален клас „Ръководители“ с размер от 23 201 лв., на следваща позиция е СБРЗ за образователна степен „доктор“ с размер от 21 236 лв. и на четвърта позиция е СБРЗ в София-столица в размер от 13 542 лв.** Или на върха на заплащането, образно казано те изстрелва следната комбинация: притежаващ образователна степен доктор, заемаш ръководна длъжностна позиция в организация/предприятие в сектор „Създаване и разпространяване на информационни и творчески продукти и телекомуникации“, позиционирано в София. Тази комбинация за просперитет е валидна не само за 2014 г. Нещо повече, нейната перспективност гони нови висоти в заплащането на труда.

*Трето.* Ако при високите равнища на СБРЗ, независимо от признаците, по които се наблюдава, коефициента на вариация е сравнително висок, то при ниските равнища на СБРЗ, коефициентите на вариация са незначителни. От тук следва извода – *работните заплати не се управляват на основата на обосновани работодателски политики, подходи и методи.* Работната заплата вече не се определя в зависимост от работата, на основата на оценяване на трудовите задачи, така като се дефинира работната заплата като трудово възнаграждение в чл. 1 на Конвенция 95. Работната заплата се определя според индивида, но не на основа на неговите професионални качества и/или трудови постижения, а по аналогия или субективно в зависимост от неговата, покорност и лоялност. Или неокласическият подход почти изцяло подмени класическия модел на управление на работните заплати. *Работната заплата се определя не според работата, а според човека, превъзнасяйки мотивационния ефект на заплащането върху трудовото поведение и трудовото представяне на работника или служителя.* Длъжностното разписание, което описва длъжностните и професионални позиции, с което се очертават различните качества труд, определя се качествена идентичност на труда, вече не фигурира като необходим компонент в управленския инструментариум.

*Четвърто.* Работните заплати се определят едностранно от работодателя, независимо от прилагането на адекватния пазарен институт, какъвто е трудовия договор между работника и работодателя. Всеизвестно е, че в реалната действителност страните в трудовото отношение не са равнопоставени. Работодателят държи административната, икономическата, финансовата власт. Докато работникът или служителят е изправен пред алтернативен избор – или да приеме условията на работодателя или до се откаже от работното място. Икономическата принуда в масовия случай го отвежда към първия вариант.

*Пето.* Направените оценки и изводи относно управлението на работните заплати на микро икономическо равнище, нека да не се възприемат като упрек към работодателите. Тяхното поведение е продукт на средата, като пазарна среда, като икономическа структура и т.н. Или причините имат и своя обективен характер. Микро и малките предприятия акумулират около 55% от наетите, а средната численост /т.е. на едно

предприятие/ в тях е от 2 до 8-9 лица. Ето защо в тях не може да очаква управлението на работните заплати да се основава на специализирано, формализирано администриране – те просто се определят с трудовия договор, който стил се вписва в логиката на неокласическия подход. Или промяната във философията и модела на управлението на работната заплата се моделира от един реален процес – организационно реструктуриране на бизнес икономиката, в която доминират микро предприятията от 0 до 9 лица и от 10- до 20 лица. А отношенията в тях са неформални, респективно и управлението се основава на неформални принципи и методи. Освен това тези сектори са зона свободна от синдикати. Но това не означава, че е невъзможно управлението на работните заплати да се основава на общи принципи и механизми, чрез които да се внесе един универсален подход. Проблем, който следва да намери решение в секторните колективни трудови договори.

## **2. Функционално разпределение на дохода**

При очертаните диференциации и отклонения на СБРЗ по икономически сектори, класове професии, образователни степени и региони, нека да се пренесем на равнището на функционалното разпределение на дохода, на добавената от производствените фактори стойност, разгледано през призмата на реалния сектор на икономиката и на макроикономическо равнище. По такъв начин ще разкрием ефектите на пазарната оценка на труда, на функционирането на пазарния механизъм върху формирането и разпределението на добавената стойност.

След като фокусът на изследването са разпределителните процеси, ще направим опит да ги представим на базата на бизнес статистиката и на основните макроикономическите индикатори за 2015 година, последната за която разполагаме със статистическа информация.

Безспорно интересно е да се проследят промените в разпределението на дохода и в динамичен план, но картината за тази година като структурни съотношения възпроизвежда процесите и тенденциите в разпределителните съотношения, което дава основание да се правят реалистични оценки и изводи.

## **А/. Цената на труда и разпределението на дохода в бизнес сектора /бизнес икономиката/**

Представената статистическа бизнес информация и направените на нейна основа аналитичните изчисления /вж. Приложение № 3 и Приложение № 4/, позволява да стигнем до определени изводи и оценки.

*Първо.* През 2015 г. заетите в бизнес сектора са 55.4%% от общо заетите в националната икономика, те създават 74.4% от продукцията на стоки и услуги в националната икономика и 58.8% от БДС в националната икономика. Същевременно относителният дял на добавената стойност /по факториите разходи/ в бизнес сектора представлява 32.1% от стойността на произведените в него стоки и услуги, докато на национално равнище дялът на БДС в произведените стоки и услуги е 40.7%. Очевиден е разрива между приноса на сектора, на използваните в него производствените фактори /труд и капитал/ в създаването на продукцията и услугите в националната икономика и участието им в разпределението на дохода на добавената стойност. Или БДС под формата на факторни разходи, които работодателите правят в бизнес сектора е с около 12% по-ниска от макроикономическото равнище.

*Второ.* Приносът на труда, измерен чрез производителността на труда „Произведена продукция и услуги на едно заето лице“ е 73 285 лв., респективно чрез „Добавена стойност /факторни разходи/ на едно заето лице“ е 23 547 лв., което представлява 32.1% от „Произведената продукция и услуги на 1 заето лице“. При това равнище на ефективност на използването на труда, разходите за труд на едно заето лице са 11 142 лв., което представлява 47.2% от добавената стойност на едно заето лице в бизнес сектора, а трудовите възнаграждения на едно заето лице съответно са 9 467 лв., или съответно 40.2% от добавената стойност на едно заето лице в бизнес сектора. При високия принос на бизнес икономиката в макроикономическите параметри на националната икономика приносът на производствения фактор труда е подценен. което е в резултат на ниската пазарна оценка на труда, т.е. на ниската цена на труда.

*Трето.* Ниското равнище на добавената стойност, както и съотношението на факторните разходи за труд и капитал е функция от ниската пазарна оценка на труда, т.е. от ниските равнища на цената на труда, респективно на работната заплата. **СБРЗ в бизнес сектора, изчислена като разходи за трудови възнаграждения на едно заето лице е под СБРЗ общо за икономиката.** Относителният ѝ дял е в размер от 89.9% от СБРЗ през 2015 г. Следователно целият бизнес сектор, който акумулира 63.1% от заетите функционира на средно равнище на заплащане под средната работна заплата за страната. Като се има предвид икономическите дейности, които са позиционирани в бизнес сектора се стига отново да базисния извод за драстичните диференциации на работните заплати, стигащи до поляризация в заплащането на труда.

В търсенето на причините и обясненията за ниското равнище на заплащане на труда за диференциациите и отклоненията в разпределението на дохода, нека да направим един най-общ преглед на основните характеристики на бизнес сектора.

*Първо.* Значими са различията в ефективността на труда между микро и малките предприятия от една страна и средните и големите предприятия от друга страна. Макро и малките предприятия **акумулират дял от 53.1% от заетостта, но техният принос в добавената стойност е в размер на 43.8%. А средните и големите предприятия, които акумулират 46.1% от заетостта, създават 57.2% от добавената стойност на сектора.** Или ефектът от мащаба, един от базисните, според икономическата теория, фактори на ефективност е очевиден. **Добавената стойност на едно заето лице в големите предприятия е с близо 40% по-висока от средното равнище за бизнес икономиката.**

*Второ.* Обясними са различията в тежестта на труда и приноса в добавената стойност между групата на микро и малките предприятия и групата на средните и големите предприятия. В първата група, както е видно по-голяма тежест има производствения фактор труд, т.е. заетостта и обратно при средните и големите предприятия за високата ефективност на труда принос има капитала.



*Трето.* При регистрираната висока ефективност на заетостта в големите предприятия, които основно са позиционирани в преработващата индустрия, възниква въпроса защо този именно сектор е едно от най-ниските равнища на СБРЗ. Една от съществените причини се крие във фирмените стратегии за постигане на конкурентоспособност, основани на ценово конкурентно предимство. С друго не може да се обясни разрыва между високия принос на бизнес икономиката в националното производство на стоки и услуги и по-ниския в сравнение с приноса ѝ дял в добавената стойност от бизнеса в БДС на националната икономика. Или релефно се откроява подценяването на труда в съответствие с приноса му в създаването на продукта. Проблем, който отново засяга справедлива оценка на труда и справедливо разпределение на дохода.

#### **Б/. Макроикономически измерения на формирането и разпределението на дохода**

Какви процеси разкрива информацията от националните статистически сметки за формиране и разпределение на дохода. В търсенето на отговорите на този въпрос се позоваваме отново на 2015 г. с оглед постигане на съпоставимост с информацията от структурната бизнес статистика.

Конкретните разчети и стойности на макро икономическите индикатори са следните

- Брутната добавена стойност, създадена пред 2015 г е 76 757 мил. лв.

Което е 41-42% от произведените стоки и услуги 188 303 мил. лв.

- БВП, след прибавяне на нетното салдо между

Данъци и субсидии на продуктите е 88 571 мил. лв.

След транзакциите<sup>17</sup> с останалия свят

- **БНД е 86 793 мил. лв.**

Логично възниква въпроса в резултат на какви икономически взаимодействия с останалия свят БВП се свива, в резултат на което БНД намалява с близо 2 милиарда лева /1 778 мил. лв./.

В националната икономика под формата на доходи, получени от останалия свят постъпват:

- Компенсации на наетите лица, т.е. доход от труд	978 мил лв.
- Доход от собственост, т.е. доход от капитал	689 мил.лв.
Или общо внесен доход	1 667 мил лв.

От националната икономика към останалия свят потеглят следните финансови потоци:

- Компенсации на наети лица, т.е доход от труд	257 мил. лв.
- Доход от собственост, т.е. от капитал	4 398 мил. лв.
Или общо изнесен доход	4 655 мил. лв.

Салдото е отрицателна величина, а равносметката негативна - 2 988 мил. лв.

Нетните субсидии, получени от институциите на ЕС	1 326 мил. лв.
В резултат, на което отрицателният ефект се свива до	- 1 662 мил. лв.

Какви изводи можем да направим при тази равносметка:

- България „изнася“ труд и „внася“ доход от труд;
- България „внася“ капитал и „изнася“ доход от капитал;

Националната ни икономика се базира на производствения фактор труд, използван в националната икономика и в икономиките на другите страни на света. **Или България е все още трудова или трудеща се икономика, независимо от непълното използване на трудовия потенциал, проблем, който се пренебрегва.**

Това и такова е мястото на България в глобалната икономика. И тъй като глобализацията на икономиката и на света е без алтернативен процес пред отговорните национални институции стои въпроса: *Как България да печели от глобализацията, чрез какви политики можем да допринасяме поне до сближаване на равнища на БВП на БНД ?*

След общата макроикономическа представа за формирането на БВП и БНД нека да проследим как се разпределя създадената от производствените

фактори стойност, т.е. БДС. Този процес отново през 2015 г. изглежда по следния начин:

- БДС 76 546 мил. лв.

Или около 40-41 % от произведените стоки и услуги

- При междинно потребление от 111 757 мил. лв.

Което представлява относителен дял от 59-60% от произведените стоки и услуги.

Представените структурни съотношения очертават „пейзаж“ на икономика с ниска добавена стойност. Обикновено това са икономики с ниско капитализирани производства, на ниско технологично и иновативно равнище, с ниска производителност на труда. Ще цитирам оценки и информация от инж. Александър Трифонов, сертифициран консултант по управление на иновативни инвестиции. Според него делът на високо технологичните продукти в България се снижи до 3% през 2016 г. Националният иновативен фонд не работи, а само 662 фирми от общо над 320 хиляди се квалифицират като високотехнологични. България е на 110 място по конкурентоспособност от 140 държави. **Наред с множество и разностранни проблеми, една от причините за тези характеристики на националната икономика е, че доходът от собственост, най-вече от чуждестранните инвестиции се изнася, а не се реинвестира в националната икономика.**

При този констатации, оценки и извод възниква въпроса как се разпределя създадената БДС в размер от 76 546 между производствените фактори – труд и капитал.

- БДС	76 546 мил. лв.
- Компенсациите на наетите лица са в размер от	36 673 мил. лв.
Което представлява около 47-48% от БДС	
- Брутен опериращ излишък или смесен доход	41 203 мил. лв.
Което съответно представлява 52-53% от БДС	
- Потреблението на основен капитал е	18 612 мил. лв.

Което представлява около 44-45% от brutния оперирац излишък или смесен доход и съответно 24.3% от БДС

- Нетният оперирац излишък е 22 768 мил. лв.

Което представлява около 54-55% от Брутния оперирац излишък и около 30% от Брутната добавена стойност.

Какъв е прочита на информацията за формирането и разпределението на дохода през 2015 г., която като структурни съотношения не е по-различна от другите години след 2010 г., откакто се въвежда и наблюдава тази статистическа сметка. Моят прочит е следния: **ако при формиране на дохода приноса на труда е очевиден, то разпределението на дохода е в интерес на капитала.**

### **3. Подходи и методи за анализ и оценка на цената на труд в подкрепа на пазарните институти за справедливо разпределение на доход**

Едва ли има форум - локален, национален, глобален, било с научен или политически, с икономически или социален характер, на който да не се обсъждат и „осъждат“ неравенствата в доходите и богатствата и произтичащите от тях драстични различия в социалното положение на индивиди и социални групи, на общности и общества, на страни и региони.

Равносметката от интензивните и повсеместни от десетилетия дискусии е песимистична. Доминират констатациите, описанията на неравенствата, но твърде дефицитни са реалистичните политики, практическите мерки и действия срещу неравенствата в доходите. Защото традиционните политики, базирани на концепциите за растежа като фактор на всеобщо благоденствие се оказаха неефективни. Именно в развитите икономики трайно се „настаниха“ драстичните неравенства през последните три, вече и четири десетилетия. Концепцията за растежът вече се налага и като несъвместима със съвременните стратегии за устойчиво икономическо развитие. Растежът и най-вече екстензивният растеж, базиран на разрастване, и въвличане на допълнителни ресурси не е безграничен. Наред с това в концепцията за устойчивото икономическо развитие се влага тезата и за справедливото разпределение на ефектите на растежа с оглед преодоляване на неравенствата. Безспорно за нашата икономика растежът не е изчерпал

своя потенциал за постигане на догонващо икономическо развитие, но това не обезсилва значимостта на тезата за справедливото разпределение на растежа.

На фона на изказаните аргументи възниква въпроса – **от къде започва борбата с неравенствата.** Отговорът на този въпрос дава класическата икономическа теория, а именно от разпределението – на ресурсите, на създадената стойност, т.е. на доходите, на богатствата, базирано на хипотезите за равнопоставеността, за равния достъп до ресурси, до различни форми на икономическа активност, до социални блага и услуги. Напред към класиката – реалистично е това да бъде мотото на съвременните стратегии и политики за преодоляване на неравенствата. И този процес следва да стартира от пазарното, първичното разпределение на дохода, от там където се генерират неравенствата и най-вече от пазара на труда. Давам си сметка, че това становище може да породии редица възражения, да се разглежда като несъвместимо с философията на пазарния механизъм, да бъде поставено под съмнение като практическа възможност и реализация. Пазарният механизъм е инструмент и неговото ефективно функциониране зависи най-вече от това как се бораи с този инструмент. Затова, дали пазарният механизъм генерира пазарни ефекти или пазарни дефекти зависи най-вече от неговото прилагане. А различните течения и школи в икономическата наука дава отговор на тези въпроси в търсенето на необходимия и възможния компромис между свободния пазар и държавната намеса или регулиране.

Залозите за ефективното функциониране на пазара на труда и справедливото разпределение на дохода се крият в разширяване на обхвата и гарантиране прилагането на колективното трудово договаряне /КТД/, като пазарен институт, който заедно с МРЗ се намесват и то с количествени параметри в пазарното /персонално и функционално/ разпределение на дохода, на основата на уравнивяване на икономическата рационалност и социалната целесъобразност като икономически критерии за балансиране интересите на работодателите и на работниците и служителите. И тъй като интересите на пазара на труда са преди всичко социално- икономически, постигането на справедливо разпределение на дохода е постижимо на основата на прилагането на икономически подходи и методи за анализ и оценка на приноса на производствените фактори в създаването на продукта, и

на тази основа участието им в разпределението на дохода. Не вербалните внушения, а икономическите аргументи придават сила на позициите на социалните партньори в преговорния процес за постигане на обосновани и реалистични договорености.

Освен традиционно използваните подходи и методи на икономическия анализ, икономическата наука предлага нови, съвременни теории и практически инструменти на приложен икономически анализ – теорията за пределната производителност на труда, теорията за човешкия капитал и разработените на нейна основа методи за оценка на възвращаемостта на инвестициите в образование и професионална квалификация, теорията за общата факторна производителност на труда, която обяснява приноса на „меките“ /технически прогрес, иновативност, човешки капитал и др./ фактори на икономическия растеж. Според тези теории трудът вече следва да се разглежда не като първичен, а като капитализиран производствен фактор, а това е достатъчен аргумент и трудът да участва във разпределението на ефектите на общата факторна производителност, т.е. на резултат, формиран над факторните разходи за труда и капитала. И не на последно място твърде важно е доходът от труд, като трудово възнаграждение наблюдаван като СБРЗ в различни измерения и на различни равнища да се оценява и през призмата на факторната структура на работната заплата /синтез от социален доход, ефективен диференциал и инвестиционен компонент/, т.е. на основата на трите основни пазарни оценки, базирани на аргументирани теоретични тези, а именно: работната заплата оценявана през призмата:

- на социален доход, който идентифицира „естествената цена“ на труда, понятие, родено в рамките на класическата икономическа теория;

- на ефективен диференциал, който разкрива ефективното използване на труда;

- на инвестиционния компонент, който оценява степента на възвращаемост на вложените инвестиции в образование и професионална квалификация чрез равнището на дохода от труд за определен период на икономическа активност на индивида.

**Методите на икономически анализ за целите на КТД е толкова значим залог за неговото ефективно прилагане, че си струват усилията да се институционализира определена методика на икономически анализ, какъвто подход се утвърждава при определянето на МРЗ. При това икономическата наука е разработила методически инструментариум, на която основа е възможно методическият апарат да се диференцира на двете равнища на разпределение на дохода – индивидуално и функционално.**

**На равнище персонално разпределение на дохода за целите на договаряне на средните равнища на работните заплати и тяхното диференциране е необходимо да се интегрират възможностите на следните методи на икономически анализ.**

- Издръжката на живота, която кореспондира със работната заплата като социален доход. Този индикатор КНСБ вече повече от четвърт век наблюдава регулярно, безусловно и непрекъснато и за което вече е време да получи и държавна награда;

- Производителността на труда, която кореспондира с ефективния диференциал в структурата на работната заплата. Този индикатор се наблюдава на различни равнища, по различни признаци и с различни величини.

- Възвращаемостта на вложените инвестиции в образование и професионална квалификация, кореспондиращ с инвестиционния компонент.

**На равнище функционалното разпределение на дохода, на добавената стойност между труда и капитала – най-невралгичния момент в преговорния процес – сериозна приложимост могат да намерят неокласическият модел за растежа на Робърт Солоу за общата факторна производителност, както и теорията за човешкия капитал.**

Доколко КТД ще се наложи и утвърди като реален и ефективен пазарен институт в разпределителните процеси и отношения е въпрос на политически решения, призиванието на експертите е да обосновават с аргументирани тези и анализи значимостта на тези решения. Реалистични са очакванията за възраждане и ефективно утвърждаване на КТД, след като в коментари на

политици от европейски ранг по повод 60-та годишнина от създаването на ЕС се срещат и виждания за разширяване приложимостта на КТД. Врем е да се постави началото на преход от описание и констатации за неравенствата към търсенето на решения за тяхното преодоляване.

Накрая, няколко думи извън тематиката. Съвременният човек и съвременният свят с пристрастие се фокусира към пазарната, монетарната оценка на труда. И подценява, пренебрегва, дори забравя неговата човешка същност и морална оценка. Има една сентенция на латински, която възвеличава труда – “Labor Omnia vincit”/Трудът побеждава всичко/, а една друга сентенция за труда звучи по следния начин:“Трудът спасява човечеството от три злини – скуката, порока и мизерията.”Но днес един френски журналист, Мишел Онфре пише – „Парите са богът на съвременния свят, а шефът е неговия пророк.” Изводът е ясен – моралната оценка на труда деградира, пазарната „прогресира“, но не за всички.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение № 1

Информация от Наблюдението на структурата на СБРЗ от 2014 г.

**Средната брутна работна заплата, годишна величина – 10 254 лв.**

Медианна работна заплата, годишна, величина – 7 092 лв.



**Минимална работна заплата, годишна величина – 4 090 лв.**

**Аналитични индикатори:**

Разлика между СБРЗ и МдРЗ, в абсолютни величини – 3 162 лв.

Разлика между СБРЗ и МРЗ, в абсолютни величини – 6 167 лв.

Разлика между МдРЗ и МРЗ, в абсолютни величини – 3 002 лв.

Относителен дял на МдРЗ от СБРЗ – 69.2%

Относителен дял на МРЗ от СБРЗ – 39.9%

Относителен дял на МРЗ в МдРЗ – 52.3%

Отклонението на медианата под СБРЗ – 30.8%

Отклонението на МРЗ от СБРЗ – 60.1%

Източник: Собствени изчисления

Графика № 1

Графика № 1. Релативни съотношения между наети на МРЗ, МдРЗ е СБРЗ

Приложение № 2

Структурна бизнес статическа информация и аналитични индикатори-2015 г.

През 2015 г. бизнес единиците /предприятията в България са 326 192

В тези предприятия са заети, бр. лица	1 911 916
Което като % от общата съкупност на заетите е	63.1%
Произвежда продукция на стойност - хил. лв.	140 115 400
Което като % от продукцията на стоки и услуги на Национално ниво, /базисни цени/	74.4%
Добавената стойност по факторни разходи – хил. лв.	45 019 704
Което като % от БДС – макро равнище /по базисни цени/	58.8%
Разходите за персонал са на стойност – хил. лв.	21 302 165
Което като % от добавената стойност в бизнес сектора е	47.3%
Разходите за възнаграждения са на стойност – хил. лв.	18 099 385
Което като % от добавената стойност в бизнес сектора е	40.2%
При тази организационна структура на бизнеса и на заетостта	
Произведената продукция на едно заето лице е на стойност, лв.	73 285
Добавената стойност на основа факторни разходи на 1 з. л. е в лв.	23 547
Което като относителен дял от произв. пр. на 1 з.л. е	32.1%
Разходите за персонал /труд/ на едно заето лице са, лв.	11 142
Което като относителен дял от добавената стойност е	47.2%
Разходите за възнаграждения на 1 з. л. са в размер от, лв.	9 467
Което като относителен дял от разходите за персонал е	85.0%
А като относителен дял от СБРЗ за страната е	89.9%

По своите организационни мащаби бизнесът се позиционира в следната структура според броя на заетите:

При 326 219 общ брой предприятия през 2015 г.

- 91.5% са предприятията с численост от 0 до 9 лица;
- 4.3% са предприятията с численост от 10 до 19 лица;
- 2.6% предприятията с численост от 20 до 49 лица;
- 1.3% са предприятията с численост от 50 до 249 лица;
- 0.3 % са предприятията с численост над 250 лица или 653

предприятия

Както може да се предположи микро предприятията доминират в следните сектори:

- 43.6% са в сектор търговия и ремонт на автомобили и мотоциклети;
- 13.3% в сектор професионални дейности и научни изследвания;
- 8.1% в сектор хотели и ресторанти;
- 7.8% в преработваща индустрия;
- 6.8% в операции с недвижими имоти;
- 6.5% в сектор транспорт, складиране и пощи;
- 5.5% в сектор строителство.

Или в седем икономически сектора са позиционирани 91.6% от микропредприятията.

Големите предприятия с над 250 лица на свой ред доминират в други седем сектора като тяхното позициониране е следното:

- 43.6% са в преработващата индустрия;
- 10.6% са в търговия и ремонт;

- 10.6% в административни и спомагателни дейности;
- 7.4% са в строителството
- 7.4% в транспорт, складиране, пощи;
- 6.3% в доставка на води, канализация и отпадъци.

Как се позиционира структурата на заетостта в рамките на очертаните организационните мащаби на бизнеса и какъв е приноса им в създаването на добавената стойност на основата на факторни разходи

Едно бизнес предприятие работи средно с	5.9 лица
И създава добавена стойност в размер	23 547 лв.
✓ В микро предприятията от 0 до 9 лица са заети	29.5%
Тяхното участие в създаването на добавена стойност е	20.3%
А добавената стойност на едно заето лице е	16 164 лв.
✓ В предприятия от 10 до 19 лица са заети	9.8%
Тяхното участие в създаването на добавената стойност е	8.4%
А добавената стойност на едно заето лице е	20 331 лв.
✓ В предприятия от 20 до 49 лица са заети	13.3%
Тяхното участие в създаването на добавената стойност е	12.3%
Добавената стойност на едно заето лице е	21 777 лв.
✓ В предприятия от 50 до 249 лица са заети	21.5%
Тяхното участие в създаването на добавената стойност е	22.6%
Добавената стойност на едно заето лице е	24 800 лв.
✓ В предприятия с над 250 лица са заети	24.9%
Тяхното участие в създаването на добавената стойност е	34.6%
Добавената стойност на едно заето лице е	32 785 лв.