

Тема 10. Системи на работна заплата

1. Системи на работната заплата според времетраенето и изработеното

Брутната работна заплата е пълният размер на номиналната работна заплата, която се начислява на работника или служителя за отработеното време или за постигнатите резултати. Тя се определя по две принципно различни схеми в зависимост от прилаганите системи на работната заплата:

- а) като сума от основната работна заплата на работника или служителя за положения труд и допълнителните трудови и други възнаграждения - при системите на работната заплата според времетраенето на работата;
- б) като сумата от заработката на работника или служителя и допълнителните трудови и други възнаграждения - при системите на работната заплата според изработеното.

Брутната заплата на работника или служителя се определя чрез системите на работната заплата. Те са единство на принципи, правила, критерии, показатели, нормативи (стандарти), изисквания и процедури за определяне на положения труд или на резултатите от труда и на съответстващата им заплата.

Системите на работната заплата са две - **според времетраенето на работата или според изработеното** [КТ, чл. 247, ал. 1]. Нашата и особено чуждестранната практика обаче в това отношение са много по-богати. Разнообразието в системите на работната заплата се определя от опита и традициите на отделните страни; целите, които си поставят отделните организации; спецификата на производствените и трудовите процеси; техническото, технологическото и организационното равнище на производството; ролята на съответните професии, специалности и работни места за постигане целите на организацията; политиката на организацията в областта на човешките ресурси; относителната договорна сила на синдикатите и др. Най-разпространените системи на работната заплата са представени на фиг. 1.

Фигура 1. Най-често използвани системи на работната заплата

- според времетраенето на работата
- според изработеното
- часово заплащане
- процентно заплащане
- според времетраенето и според изработеното
- заплащане според ефективността на работата
- заплащане според заслугите
- заплащане по старшинство
- участие в разпределението на печалбата
- акционерно участие в капитала и др.

При системата на работната заплата *според времетраенето на работата* (обикновената повременна система) работната заплата на работника или служителя за положения труд се определя в зависимост от продължителността на работното време, от количеството на отработените часове или дни и определената за съответната работа, функция или длъжност часова или дневна основна заплата.

Така като се прилага обикновената повременна система в нашата страна, заплатата на работника или служителя за положения труд се определя по следната зависимост:

$$\text{БРз} = \text{Бод} (\text{Орз}_m : \text{Брд}) + \text{Дв}$$

където:

БРз е работната заплата на работника или служителя;

Орз_м - основна месечна заплата за работата, функцията или длъжността;

Бод - брой на отработените дни през месеца;

Брд - брой на работните дни през месеца;

Дв - допълнителни трудови и други възнаграждения на работника или служителя.

Обикновената повременна система на работната заплата най-често се използва, когато по организационни, технологически, производствени и други съображения не е възможно или не е целесъобразно да се определят, отчитат или да се оценяват други показатели и стандарти, характеризиращи ефективността от работата на работниците и служителите. Такава е най-често практиката при служителите, при някой групи от обслужващите работници, както и при обслужващите апаратурни или автоматично протичащи процеси. Като нейна основна слабост обаче се отчита това, че тя не мотивира работниците и служителите да подобряват своята работа, да постигат по-голяма ефективност на труда. Ето защо много често обикновената повременна система се съчетава с отчитането и на други фактори, които имат значение за постигане целите на организацията.

При системата на работната заплата *според изработеното* (обикновената сделна система или заплащането на парче) заплатата на работника или на служителя се поставя в зависимост от размера на основната заплата за съответната работа, функция или длъжност и от количеството на произведената продукция или от обема на извършената работа. Тази връзка се определя чрез сделната разценка - работната заплата за единица продукция или за определен обем работа:

$$C_p = O_p \cdot H_B$$

или

$$C_p = O_p : H_P$$

където:

C_p е сделна разценка, работна заплата за единица продукция или за определен обем работа;

O_p - основна работна заплата за съответната работа, операция, функция или длъжност;

H_B - норма за време (стандартно времетраене за изработването на единица продукция или за извършването на определен обем работа);

H_P - норма за изработка (стандартно количество продукция, или стандартен обем работа, който трябва да бъде произведен за час, смяна или месец).

В зависимост от това дали се работи индивидуално или екипно (бригадно), системата на работната заплата според изработеното има две основни разновидности: *индивидуална и екипна*.

При индивидуалната система на работна заплатата заработката на работника се определя пряко като произведение от количеството на произведената продукция или обема на извършената работа и заплатата за единица продукция или работа:

$$Z_p = \sum_{j=1}^n K_j C_{pj}$$

където:

Z_p е заработка (работна заплата за количеството на произведената продукция или обема на извършената работа);

K_j - количество на произведената продукция от j -тия вид;

C_{pj} - работната заплата за единица продукция от j -тия вид.

Брутната работна заплата на работника в този случай бъде:

$$B_{pz} = Z_p + D_v$$

При екипната работа заработката на работника или служителя се определя на два етапа. *На първия етап* се определя заработката на екипа за съответния период. Тя е произведение от количеството на продукцията или обема на работата, които са дело на екипа и работната заплата за единица продукция или за определен обем работа.

На втория етап се определя индивидуалната заработка на всеки член от екипа. Като се има предвид характерът и особеностите на екипната работа, както и нецелесъобразността от воденето на отчетност за индивидуалната заработка на всеки

негов член, обикновената практика е това да става пропорционално на основната месечна заплата на отделните членове на екипа и отработените през месеца часове. За тази цел се правят три разчета:

- Определя се показателят за участие на всеки член на екипа при разпределението на общата заплата. Той е произведение от неговата основна заплата и отработените през месеца часове.
- Сумират се показателите за участие на всички членове на екипа в разпределението на общата заплата.
- Определя се коефициентът за разпределение на общата заплата между членовете на екипа. Това става като се раздели екипната заплата на сумата от показателите за участие на всички членове на екипа.

След всичко това индивидуалната заплата на работника или служителя се определя като произведение от неговия личен показател за участие при разпределение на общата заплата и коефициента за разпределение на общата заплата.

Разновидност на системите на работната заплата според изработеното е *часовото заплащане*. При неговото приложение водещото разбиране е, че работниците и служителите изпълняват работи и функции, които съответстват на тяхната професионална подготовка и квалификация. Това означава, че техният принос в дейността на предприятието или организацията може да се определя пряко чрез количеството на часовете, които са вложили в трудовия процес и чрез процентното изпълнение на трудовите норми. Колкото повече са часовете, през които са работили работниците и служителите и колкото е по-високо изпълнението на трудовите норми, толкова по-голямо е количеството на произведената продукция, толкова по-висока ще бъде и тяхната заплата, и обратно. Заплатката при часовото заплащане се определя по следната зависимост:

$$Зр = Бч \cdot Чрз \cdot Ки$$

където:

Бч е брой на часовете, през които е работил работникът или служителят;

Чрз-часова работна заплата за съответната класификационна степен;

Ки - коефициент, характеризиращ изпълнението на трудовите норми.

Този опростен механизъм за определяне на заплата намалява трудоемкостта на разчетите при определянето на работната заплата, като запазва характеристиките на системата за заплащане според изработеното. Часовото заплащане като понятие се използва и при заплащането по време за работа при непълно работно време или при наемането на временни работници. При тази повременна модификация на часовото заплащане работната заплата на работника или служителя за положен труд се определя като произведение от часовете за работа и часовата заплата за класификационната степен, в която е отнесена работата.

Процентното заплащане е друга разновидност на системата на работната заплата според изработеното. При неговото приложение заплата на работника или служителя се определя в процент от сумата на постъпленията от продадените стоки и услуги, който е различен при различните дейности. Счита се, че тази зависимост за определяне размера на заплата мотивира работниците и служителите за по-ефективна работа, за по-голям обем на продажбите или на услугите. Тази система на заплащане се използва сравнително широко и ефективно в търговията, застрахователното дело, ресторантьорството, комунално-битовото обслужване, бръснарството, фризьорството, хотелиерството и др.

Модификация на процентното заплащане е съчетаването му с фиксираната заплата - за изпълнението на дадената работа, функция или длъжност работникът или

служителят получава определена фиксирана заплата, а в зависимост от обема на реализацията или на извършените услуги - премия за достижения, определена в процент от него. В случая предназначението на фиксираната заплата е да създаде определена сигурност в работника или служителя, момент, който има съществено значение за неговите интереси и мотивация. Тук brutната заплата ще бъде:

$$\text{Брз} = \text{Орз}_m + \text{Пр} + \text{Дв}$$

където:.

Пр е премия за постигнати резултати.

Системата на работната заплата според изработеното и нейните модификации, поради своята специфична характеристика, обикновено се използват *при работниците*, когато:

- те могат да оказват влияние върху увеличаване количеството на произведената продукция или върху обема на извършената работа;
- увеличеното количество на произведената продукция или обема на извършената работа не крие опасност от влошаване качеството на изработката или от дефектиране на машините;
- може и е целесъобразно да се определят норми за време или норми за изработка, както и да се отчитат тяхното изпълнение;
- целите на организацията изискват работниците да увеличават своята изработка.

Основното предимство на системите на работната заплата според изработеното е засиленият стремеж, който те създават от увеличаване количеството на произведената продукция, тъй като в тях е закодиран принципът "колкото повече - толкова по-добре". В съвременните условия обаче този принцип не е безспорен. Организациите в преобладаващата част от случаите знаят точно колко трябва да се произведе на даденото работно място, от екипа, от участъка, от цеха, като следствие на сключените договори и създадените условия за тяхното изпълнение. Поради това те отдават предпочитание на системите на заплащане, отговарящи на принципа „Толкова, колкото трябва“. Това обикновено са смесените системи на работната заплата.

Смесените системи на работната заплата използват елементи на заплащането по време и според изработеното. В основата им е заложена дирижирана зависимост между основната заплата и процента на изпълнение на трудовите норми. За целите на тяхното приложение обикновено се използват две равнища на основната заплата:

- основната заплата, която се използва за определяне на фактическата заплата при неизпълнение на трудовите норми;
- основна заплата, която се използва за определяне на фактическата заплата при изпълнение на трудовите норми.

Основната заплата при неизпълнение на трудовите норми обикновено е значително по-ниска от основната заплата, определена по възприетия механизъм за съответната класификационна степен, например 70 или 80 на сто от нея.

Основната заплата, която се използва за определяне на работната заплата при изпълнение на трудовите норми, е по-висока от стандартната основна заплата за квалификационната степен, например 1,1 или 1,2.

Фактическото отклонение на диференцираните основни заплати от стандартния й размер за съответната класификационна степен зависи от значението, което има за организацията изпълнението на трудовите норми. Колкото е по-голямо то, толкова по-голямо е отклонението на диференцираните основни заплати от стандартните и обратно.

Това технологическо решение защитава принципа: "Толкова, колкото трябва". То обаче не мотивира в никаква степен работниците, които са затруднени да достигнат

стандартното изпълнение на трудовите норми, максимално да се доближат до него. За да се постигне такава мотивация, когато тя е необходима за целите на организацията, в редица случаи се установяват два прага на допустимо неизпълнение на трудовите норми със съответно диференцирани основни заплати и трета основна заплата, по-висока от стандартната при изпълнение на трудовите норми.

В редица случаи, за да се засили мотивационното въздействие за изпълнение на трудовите норми, когато това е необходимо за целите на организацията, при 100-процентното изпълнение на трудовите норми към увеличената със съответния процент стандартна основна заплата се добавя и премия - определена в процент от стандартната основна заплата.

Мотивационните послания на работодателя обаче не са свързани само с количеството на произведената продукция, а и с подобряването на редица други показатели от работата на отделното работно място или група. Поради това, когато това е необходимо за постигане на целите на организацията, се препоръчва заплащането според времетраенето на работата, според изработеното, часовото заплащане, процентното заплащане и смесените системи на работната заплата да се съчетават с премии за подобряването на едни или други качествени показатели - спазване на стандартния разход на суровини и материали; подобряване използването на машините, апаратите и съоръженията; спазване на графика за производството и др.

Системите на работната заплата *според ефективността* на работата (многофакторни системи) се изграждат на основата на разбирането, че работниците и служителите могат да оказват влияние върху ефективността на производството едновременно по множество направления. В съответствие с това заработката на работниците и служителите се поставя в пряка зависимост от комплексната оценка на всички фактори. Характерните особености на системите на работната заплата според ефективността са няколко.

- По принцип те са *премиални системи*. Особеното в тях е, че размерът на премията се поставя в зависимост от няколко фактора едновременно.

- Основното при тях е подбора на показателите, които характеризират ефективността от работата на работника, служителя или групата. Много важно е тези показатели е те да бъдат значими за целите на организацията, да съдействат за тяхното достигане; тяхното изпълнение или неизпълнение да зависи единствено от усилията на работника, служителя или групата; да съществува сигурна и постоянно действаща система за отчитане на постиженията по избраните показатели; да има обосновани нормативи за оценяване на всеки от възприетите показатели.

- Приложението на многофакторните системи изисква да се определи приоритетът на всеки от избраните показатели за характеризиране на ефективността на работата. Това зависи от целите на организацията, става по експертен път и се определя като относително тегло на съответния показател. Мястото и приоритета на всеки от избрани те показатели за характеризиране ефективност та на работата в тези системи на работната заплата може да се илюстрира със следния пример (табл. 1)

Таблица 1. Матрица за определяне на стандарта ефективност на работата

Показатели за характеризиране ефективността на работата	Базово равнище на ефективността	Коефициент, характеризиращ приоритетността на показателите	Редуциран показател за ефективността (к.2 х к.3)
Първи показател	86	0.4	34.4
Втори показател	93	0.2	18.6
Трети показател	100	0.3	30.0
Четвърти показател	100	0.1	10.0
Общо базово равнище ефективност			93.0

На основата на общото базово равнище на ефективността се разработва скала за определяне на премията в процент към основната заплата в зависимост от фактическата ефективност. Пример за конструкцията на такава скала е посочен в табл. 2:

Таблица 2. Скала за определяне процента на премията в зависимост от фактическата ефективност

Достигнато равнище на ефективността	Процент на премията от основната заплата
93	5
94	8
95	11
96	15
97	19
98	23
99	28
100	33
101	38
102	45

При системите на работната заплата според ефективността, размерът на премията зависи от фактическата ефективност. Тя се определя по логиката на матрицата за определяне на стандарта за ефективността на работата, с тази разлика, че в кол. 2 вместо базовото равнище на ефективността се включва отчетеното равнище на ефективността. Например, ако допуснем, че работникът е изпълнил възприетите показатели съответно 89, 94, 102 и 106 на сто, то показателя за ефективността на неговата работа ще бъде 96 на сто (табл. 3):

В съответствие със скалата в табл. 2, работникът постигнал тази ефективност, ще получи към своята основна заплата или към заработката си премия в размер на 15% от основната си заплата. Брутната работна заплата в случая ще бъде:

$$\text{Брз} = \text{Орз}_m (\text{Зр}) + \text{Пр} + \text{Дв}$$

Таблица 3. Матрица за определяне на фактическата ефективност на работата

Показатели за характеризирани ефективността на работата	Базово равнище на ефективността	Коефициент, характеризиращ приоритетността на показателите	Редуциран показател за ефективността (к.2 x к.3)
Първи показател	89	0.4	35.6
Втори показател	94	0.2	18.8
Трети показател	102	0.3	30.6
Четвърти показател	106	0.1	10.6
Общо базово равнище на ефективността			95.6

2. Оценяване според заслугите

Системите на работната заплата, известни като „оценяване според заслугите” отразяват разбирането, че мотивационното въздействие на заплатата трябва да се концентрира преди всичко в основната заплата. Тя трябва да се определя не само в зависимост от сложността на труда, отговорността на работата, тежестта на труда и условията на производствената среда, т.е. от относително постоянните фактори на работното място или на длъжността. Нейният размер периодически трябва да се коригира и в зависимост от заслугите на съответния работник или служител към организацията. Активизирана по такъв начин основната заплата, която при много системи на работната заплата има характер на стандарт, може да се превърне в съществен фактор за постигането на желаната мотивация. Оценяването на заслугите на работниците и служителите към организацията, с оглед привеждането на основната им заплата в съответствие с тях изисква няколко основни предпоставки.

Първо, да се подберат показателите, по които ще се оценяват заслугите на работниците и служителите. Безспорно е, че те ще отразяват основното, което има значение за постигане целите на предприятието или организацията. Това може да бъде количеството на произвежданата продукция или услуги, качество на изпълняваните задачи, равнище на професионалната квалификация, стабилност в постиженията, отношение към проблемите на организацията, лоялност към работодателя, вярност към организацията, способност за взаимодействие с останалите и всичко друго, което има значение за постигане целите на организацията.

Второ, да се определи значимостта на всеки от показателите, които са възприети за оценяване на заслугите. Това обикновено става по преценка на експертите, в съответствие със значимостта на отделните показатели за целите на организацията.

Трето, да се определи общият брой на точките в системата за "оценяване според заслугите". Това става по емпиричен път, така че да има достатъчно "жизнено пространство" за оценяване на всеки от възприетите показатели по начин, който ще защити неговата значимост в общата оценка.

Четвърто, да се определи броят на точките за всеки от възприетите показатели. Това става като произведение от общата сума на точките и съответния коефициент на значимост.

Пето, да се определят степените за оценяване на заслугите на работниците и служителите. Обикновено за тази цел се възприема петобалната степенна система - отлично, добро, задоволително, незадоволително и лошо.

Шесто, да се разработи матрицата за оценяване на отделните показатели. В случая логично е да се възприеме също така петобална система, като се определи броят на точките за всяка степен в рамките на максималния брой на точките за отделните показатели.

Седмо, да се разработят методическите указания за условията, при които оценяваните показатели ще се отнасят към всяка от петте степени на матрицата и за присъждането на определен брой точки, след като постиженията на работника или служителя по отделния показател е отнесено в съответната степен. За това трябва да бъдат разработени обосновани критерии и изисквания. То има голямо значение за определяне и доказване на оценката, характеризираща заслугите на отделните работници и служители.

Осмо, да се разработи матрица за общото оценяване на заслугите на работниците и служителите. Тя трябва да отразява целите на организацията, както и неговата политика в областта на мотивацията, работната заплата и развитието на персонала.

Девето, да се разработи матрица за увеличаване размера на основната заплата на отделните работници и служители в зависимост от оценката на техните заслуги към организацията. При това обикновено тази матрица не обхваща онези работници и служители, които при оценяването са получили незадоволителна или лоша оценка. Системата за "оценяване според заслугите" изисква наличието на ефикасна и регулярно функционираща система за оценяване на работниците и служителите. Препоръчва се обикновено такова оценяване да се извършва два-три пъти годишно, като в съответствие с резултатите от неговото провеждане се променя съответно и основната заплата на работниците и служителите.

Заплащането по старшинство е типична система, която се прилага в Япония. Тя обикновено се определя като система, при която заплатата в момента на назначаването, отразяваща образователния ценз, възрастта, стажа и други, продължава да нараства автоматически с определен процент за всяка година стаж в компанията.

В различните отрасли и дейности, в отделните компании, в зависимост от тяхната големина се прилагат различни таблици за нарастване на работната заплата в

зависимост от трудовия стаж. Като пример може да се приведе таблицата за нарастването на трудовото възнаграждение в зависимост от класификационната степен и годините трудов стаж в организацията, в която работят, използвана в обществения сектор и по-специално в държавното управление (табл. 4)

Таблица 4. Месечна заплата в обществения сектор на Япония в зависимост от класификационната степен и годините трудов стаж в организацията (хил. йени)

Години трудова стаж	Класификационни степени							
	1	2	3	4	5	6	7	11
1	-	-	175,5	205,0	221,7	240,9	259,2	399,2
2	127,8	161,4	181,2	212,8	230,0	249,4	268,0	413,0
3	131,9	167,8	187,3	220,7	238,5	257,9	277,1	428,8
4	136,2	171,0	193,6	229,0	246,7	266,5	286,2	443,7
5	141,0	180,1	200,3	237,4	254,8	283,9	318,6	458,7
6	146,6	184,7	207,8	245,6	269,9	292,7	304,9	473,7
7	152,3	189,3	215,0	253,5	271,1	295,5	314,6	489,0
8	157,9	193,8	221,0	261,4	272,9	301,9	324,3	504,5
9	162,1	198,0	228,2	269,2	287,3	311,1	334,1	517,7
10	165,4	202,2	234,2	277,0	295,4	320,7	343,9	534,8
20	-	-	281,3	336,1	356,7	394,5	412,9	-

Характерно за тази таблица е, че месечната заплата нараства в зависимост от трудовия стаж в организацията и класификационната степен. Месечната заплата във всяка класификационна степен нараства ежегодно в определена и специфична за всяка група зависимост. Служителят може да премине в по-висока класификационна степен, независимо от своето образователно равнище. Условие за това обаче е да има определен трудов стаж в организацията и да положи успешно изискваните за това изпити пред специална за целта изпитна комисия. Ако служителят не успее да премине изпитната бариера, остава в своята класификационна степен, в която заплатата му продължава да нараства ежегодно в зависимост от продължителността на трудовия стаж в организацията. Заплащането по старшинство, което по същество е заплащане по възраст, се прилага тотално в Япония и се подкрепя от синдикатите.

Ако се прилагат нашите стандартни разбирания, изглежда, че заплащането по старшинство ще породи конфликт между младите и старите работници и служители, между онези, които нямат трудов стаж и тези с дълъг стаж. В Япония обаче такава противопоставяне няма. Тук господства логиката, че продължителният трудов стаж е източник на професионални знания, умения и навици. Освен това по-възрастните работници и служители имат повече разходи за издръжката на своите семейства. А младите, които нямат достатъчно трудов стаж за компанията, могат да видят как би изглеждала тяхната заплата, когато работят за нея дълго време. По данни на Японския институт по труда през 1992 г. повече от 40% от работниците на възраст 50 - 54 години са работили в сегашните си компании повече от 25 години.

Заплащането по старшинство обаче има и своите *опоненти*. Според проф. Хотта от Японския институт по труда то поставя най-малко два основни въпроса: Дали Япония може да си позволи по-нататъшното използване на фактора "старшинство" при диференциране на работната заплата, като се има предвид, че поради демографската обстановка в страната (намаляване на раждаемостта и застаряване) сега и през следващите 20-30 години относителният дял на възрастните работници ще нараства непрекъснато? В съвременните условия на ускорен технологически и организационен прогрес, на интензивно протичащо реструктуриране на производството може ли един човек да се закрепости в една компания? Заплащането по старшинство трудно би могло да се оцени правилно извън контекста на трудовите отношения в Япония.

3. Участие в разпределението на печалбата и капитала на компанията

Участието в разпределението на печалбата или в успеха на предприятието е система за премиране на работниците и служителите в зависимост от финансовите резултати от дейността на организацията. Нейната същност се свежда до получаването на определени суми веднъж или два пъти в годината, които са част от печалбата. Те са толкова по-големи, колкото по-висок е размерът на реализираната печалба. За пръв път тази система на работната заплата под формата на участие в успеха на предприятието е приложена във Франция през 1959 г., а от 1967 г. със закон тя става задължителна за всички предприятия с персонал над 100 души.

Тази законодателна инициатива е довела до рязко увеличаване на програмите за текущо и отсрочено участие в разпределението на печалбата. По данни на Даниел Уайтхед от Международното бюро по труда от работната група за Централна и Източна Европа през периода 1986 - 1990 г. програмите за текущо участие в разпределението на печалбата нарастват с 500%, като обхващат общо 10 717 организации, а програмите за отсрочено участие през 1990 г. обхващат 12 500 фирми. В началото на 90-те години като участие в разпределението на печалбата, работниците и служителите във Франция са получили премии равни на 7.5 на сто от годишната средна работна заплата (около 5000 франка годишно). Тези премии при някои работници и служители достигат до 18-20 на сто от годишната им заплата. Във Великобритания въпросът за участието на работниците и служителите в разпределението на печалбата е уреден законодателно през 1987 г. В резултат на това броят на програмите в тази област през 1991 г. е бил 1277.

Макар и не по законодателен път държавата подкрепя развитието на системата за участие в разпределението на печалбата. Така например в САЩ, Ирландия, Дания и Гърция държавата предвижда определени данъчни облекчения на организациите, които използват тази система. Такива програми, макар и без държавни протекции, започват да се прилагат и в Италия и Белгия.

Участието на работниците и служителите в разпределението на печалбата обаче в Япония е тотално. Системата на годишните специални надбавки (макар че те се предоставят два пъти в годината) се прилага в 97 на сто от всички организации с над 30 работници и служители. По данни на Министерството на труда на Япония присъствието на годишните специални надбавки в заплатата на всички заети може да се проследи в структурата на доходите за труд на заетите стандартни мъже в Япония в зависимост от тяхното образователно равнище: (табл. 5)

Таблица 5. Структура на доходите за труд на заетите стандартни мъже в Япония през 1991 г. в зависимост от възрастта и образователното им равнище

Възраст	Прогимназиално		Гимназиално		Университетско	
	Средна месечна заплата	Годишни специални надбавки	Средна месечна заплата	Годишни специални надбавки	Средна месечна заплата	Годишни специални надбавки
26	216.8	730.7	217.8	941.0	225.0	1080.3
30	269.1	806.4	255.5	1161.9	276.2	1391.6
40	306.3	1321.1	355.7	1905.1	435.5	2459.1
50	375.1	1729.1	493.4	2661.9	599.4	3737.7
55	402.3	1994.2	509.4	2938.6	641.8	4010.8
60	309.1	1016.2	352.9	2130.1	616.7	2547.6

Системата на годишните специални надбавки в Япония до такава степен се е вплела в системите на работната заплата, че те са станали компонент в структурата на работната заплата и на служителите в обществените услуги.

Изследването на резултатите от прилагането на системите за участие в

разпределението на печалбата по данни на М. И. Вайцман и Д.И. Крузе показват, че програмите в тази област оказват съществено влияние върху увеличаването на производителността на труда. Същият извод се констатира и от изследванията в 12-те страни на Европейския съюз. В резултат на този доклад Европейския съюз приема препоръка за участие на работниците и служителите в разпределението на печалбата като част от социалната харта за основните права на трудещите се.

Системата за участие в разпределението на печалбата, освен че мотивира работниците и служителите да се идентифицират с интересите на организацията и да работят за повишаване на производителността на труда, води и до увеличаване гъвкавостта на работната заплата. Това на практика означава работната заплата да расте в периоди на икономически просперитет и да намалява - в периоди на криза. Според някои автори това би могло да доведе до стабилизиране на заетостта, тъй като по-ниската заплата по време на неблагоприятна пазарна конюнктура и криза може да позволи на работодателя да поддържа същото равнище на печалбата, без да намалява числеността на персонала. Други смятат, че заменянето на фиксираните заплати с гъвкави заплати в съответствие с изменящата се печалба на организацията може да спомогне за спирането на инфлацията и премахването на безработицата. Макар че тази теза не е безспорна, преобладава мнението, че участието в разпределението на печалбата с гъвкавото изменение на заплатата може да подпомогне стабилизирането на заетостта.

Системата за участие в разпределението на печалбата поражда и някои проблеми. Пред всичко тя е свързана с поемането на някои рискове във връзка с работната заплата, които биха могли да се окажат неприемливи за работниците и служителите. Не са редки случаите, когато те отдават предпочитание на твърдата заплата и не приемат принципа на гъвкавостта на заплатата.

Освен това участието в разпределението на печалбата неизбежно поражда съществени различия в заплатата на заетите в печелившите и не толкова печеливши организации на един и същ отрасъл, а и в различните отрасли и подотрасли на материалната сфера. Това, при определени условия, може да породви напрежение и социални конфликти, особено в организациите с нестабилно финансово положение. Като проблем, който възниква при прилагането на тази система на работната заплата, се сочи и това, че при нейното използване се увеличава онази част от заплатата, която не е обект на колективните преговори между работодателя и синдикатите. Този проблем през последните години се преодолява с включването на участието в разпределението на печалбата в програмите за водене на колективни преговори.

Акционерното участие на работниците и служителите в капитала на компанията като система на заплащане и като мотивационен фактор обикновено се разглежда взаимосвързано с участието в разпределението на печалбата. Дори някои автори разглеждат безплатното или преференциално предоставяне на акции на персонала на компанията като модификация на финансовото участие на работниците и служителите в дейността на компанията. Наистина те имат общ замисъл - от една страна, да се подпомогнат интеграционните процеси в компанията, да се мотивира идентификацията на персонала с финансовите резултати от нейната дейност, и, от друга страна, при определени условия, да се съдейства за намаляването на паричната маса в обръщение с произтичащите от това последици за инфлационните процеси в страната. В същото време обаче конкретните механизми на двете системи, макар често пъти и свързани помежду си, са различни. При разпределението на печалбата работниците и служителите получават текущо или отсрочено пари в наличност, при акционерното участие на персонала в капитала на компанията, те получават безплатни акции или възможност за закупуване на акции по преференциален режим.

Като същностна характеристика на системата за акционерно участие на персонала в капитала на компанията трябва да се посочи нейното съчетание с програми за участие на работниците в управлението на организацията. Счита се, че това допълнително мотивира за колективна работа, сътрудничество, стабилност на работната сила, взаимно доверие между работодателя и неговата администрация от една страна, и, работниците и служителите, от друга страна.

Акционерното участие на работниците и служителите в капитала на компанията се прилага в много страни. Така например във Франция, за да се поощри този процес е институционализиран специален резервен фонд за покупка на акции от работниците и служителите, в който се отчисляват средства от печалбата, в размер на около 3% от средствата за заплата. Създадена е и система на колективните спестявания. В специална сметка работниците могат да внесат до 25% от месечната си заплата, а работодателите - част от печалбата. *И едните, и другите вноски не се облагат с данък.*

Акционерната собственост във Великобритания се разви особено с приватизацията на държавните предприятия през 80-те години. Около 96 на сто от работниците и служителите в тези предприятия са акционери, а в края на 80-те години общият брой на акционерите във Великобритания надхвърля 8 млн. души. Този процес се подпомага и от приетата през 1990 г. програма за натрупване в специална сметка на предприятието на част от работната заплата за бъдеща покупка на акции по привилегирован режим, по подобие на колективното спестяване във Франция. Той се поощрява и от държавата. По програмата за личната акционерна собственост, която се прилага от 1987 г., всеки може ежегодно да влага до 3000 лири стерлинги от своите лични спестявания в акции, но със задължението да реинвестира дивидентите, освободени от данъци за срок от 1 до 3 години. Силно развита е акционерната собственост и в САЩ и Япония. В Япония средният размер на акциите на един работник или служител в края на 80-те години се изчислява на 14000 щатски долара, което представлява около 4.5 средни месечни работни заплати.

Основна литература:

1. Шопов, Д, Атанасова, М. 2009. Управление на човешките ресурси, София, Тракия-М