

Тема 11. Социални разходи за работниците и служителите

1. Същност и роля на социалните разходи на организацията

Разходите, които прави организацията за осигуряването и функционирането на човешките ресурси, могат да се обособят условно в две групи - икономически разходи и социални разходи.

Икономическите разходи на организацията за осигуряването и функционирането на човешките ресурси включва всички разходи, които тя прави за:

- набирането, подбирането и назначаването, респ. освобождаването на работниците и служителите;
- началната подготовка на наетите работници и служители, която е необходима, за да заемат съответното работно място или длъжност;
- възмездяването на труда, който работниците и служителите полагат или ще положат в трудовия процес;
- допълнителните изгоди, които се предоставят на персонала при определени условия;
- привеждане на подготовката и на професионалната квалификация на работниците и служителите в съответствие с изискванията на работното място или на длъжността, или в съответствие с промяната на тези изисквания в резултат на осъществяваните технологични и структурни изменения в организацията;
- обезщетяване на работниците и служителите при определени условия в закона, в нормативни актове на правителството, в споразумения или в колективен трудов договор.

Социалните разходи за човешките ресурси са тези, които организацията прави за осигуряването и застраховането на работниците и служителите, за запазването на тяхното здраве и работоспособност, а така също и за социалното им обслужване в организацията. Тези разходи имат социален характер, доколкото са предназначени да осигурят съществуването на работниците и служителите, когато те, по една или друга причина, загубят своята работа или своята трудоспособност, да запазят тяхното здраве и работоспособност на задоволително за времето и условията равнище, както и да ги подпомогнат материално при екстремални за тях и за членовете на тяхното семейство условия.

Основната част от социалните разходи на организацията за функционирането на човешките ресурси **се регламентират от закона** и се конкретизират с нормативни актове на правителството. В зависимост от своето предназначение те могат да се обобщят в няколко групи (вж. фиг. 1).

Фигура 1. Социални разходи на организацията

	Предназначение
Социални разходи	<ul style="list-style-type: none">• за задължително социално осигуряване на работниците и служителите• за задължително осигуряване на работниците и служителите за риска безработица• за задължително здравно осигуряване на работниците и служителите• за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с държавните стандарти и изисквания за това• за социалната закрила на някои категории работници и служители• за социално-битово и културно обслужване в организацията

Много често в съвременните организации социални разходи за човешките ресурси се правят и по инициатива на работодателите или по споразумение между него и съответната синдикална организация. Това обикновено са разходи за допълнително социално и здравно осигуряване, за допълнително осигуряване за риска безработица, за подобряване условията на производствената среда, за социално-битовото и културното

но подпомагане на работниците и служителите обслужване в организацията, както и за социално подпомагане на работниците и служителите при определени условия.

Предназначението на социалните разходи, които прави организацията за човешките ресурси е да задоволят основни човешки потребности при възникването на екстремални условия, както и да осигурят здравното благосъстояние на работниците и служителите, които не могат да се покрият от текущото трудово възнаграждение. Работната заплата и допълнителните изгоди обикновено са такива по размер, че не могат да осигурят "бели пари за черни дни". Социалните разходи трябва да неутрализират този "недостатък" на трудовото възнаграждение. Те трябва да създадат условия за социална сигурност като една от съществените предпоставки за социална стабилност в организацията.

В онази степен, в която социалните разходи на организацията задоволяват основни човешки потребности, в тази степен трансферът на средства от организацията към човешките ресурси може да се разглежда като фактор за подобряване на материалното и на здравното благосъстояние на работниците и служителите. В крайна сметка материалните, духовните и социалните потребности на наемните работници и служители се задоволяват основно чрез пряко получаваните средства за заплата и допълнителните изгоди от организацията; чрез трансфера на средства от организацията към човешките ресурси и чрез трансфера на средства от държавата към населението, в т.ч. и към работниците и служителите¹. Това означава, че колкото "по-плътен" е трансферът на средства чрез механизма на социалните разходи на организацията, толкова повече, при други равни условия, ще бъдат задоволените потребности на работниците и служителите и обратно.

Социалните разходи много често се разглеждат и като елемент на мотивационната система на организацията. Като укрепват чувството за социална сигурност, в онази степен, в която те отговарят на очакванията на работниците и служителите, те са един от съществените фактори за задържане на необходимата работна сила, както и за мотивиране на човешките ресурси да се интегрират с целите на организацията, да използват по-пълно своите способности и възможности в съответствие с тези цели.

Между икономическите и социалните разходи на организацията не съществува непроходима граница. Много често икономическите разходи на организацията за човешките ресурси изпитват влиянието на социални мотиви и съображения, а социалните ѝ разходи се определят под влиянието на икономически мотиви и съображения. Освен това между социалните и икономическите разходи на организацията за човешките ресурси съществува пряка зависимост. При дадени разходи на организацията за издръжката на работната сила, които се определят от множество, взаимосвързани помежду си фактори, колкото са по-високи икономическите разходи за човешките ресурси, толкова по-ниски могат да бъдат социалните разходи в организацията. И обратно, при дадени финансови възможности на организацията, колкото по-високи са социалните разходи на организацията, толкова по-малки могат да бъдат икономическите разходи за човешките ресурси.

¹ Важен фактор за задоволяване на човешките потребности са и доходите от личното стопанство, доходите от странична дейност, нетрудовите доходи (наеми, лихви, наследство, дарения) и др. При наемните работници и служители обаче те не са съществен фактор за задоволяване на техните потребности. В противен случай те не биха търсили платена заетост. Платена заетост обикновено се търси, когато останалите доходи на хората не им осигуряват съществуване на равнището на желания от тях жизнен стандарт.

При дадени разходи за издръжка на работната сила в организацията, конкретното съотношение между икономическите и социалните разходи за човешки ресурси зависи от четири основни фактора:

- от регламентацията на тази материя в трудовото законодателство на страната и в нормативните актове на правителството в тази област;

- от споразуменията между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, засягащи издръжката на работната сила, постигнати на национално, отраслово и териториално равнище и имащи задължителен характер за организацията;

- от стратегията на организацията в областта на човешките ресурси;

- от споразуменията между работодателя и съответната синдикална организация в колективния трудов договор, отнасящи се до издръжката на работната сила.

През последните 50 години социалните разходи на организациите в развитите в икономическо отношение страни бележат тенденция на увеличаване както в абсолютен размер, така и като относителен дял в разходите за издръжката на човешките ресурси. Тази тенденция е резултат от действието на три взаимосвързани помежду си причини:

- От разширяване ветрилото на социалните разходи на организацията, главно под натиска на синдикатите.

- Много често социалните разходи са реална алтернатива на увеличеното на икономическите разходи в процеса на колективните преговори между работодателя и съответната синдикална организация.

- От увеличаване размера на трудовото възнаграждение и на допълнителните изгоди в резултат на по-високата производителност на труда.

- Значителна част от социалните разходи са непосредствена функция от размера на икономическите разходи на организацията (разходите за социално осигуряване, за осигуряване за риска безработица, за здравно осигуряване, за допълнително социално осигуряване и др.)

- От увеличаване броя на привържениците на схващането, че социалните разходи имат съществено значение за мотивиране на работниците и служителите да се интегрират с целите на организацията.

Те все повече се разглеждат като компонент на "меките" ценности на управлението на човешките ресурси.

Значителен е размерът и относителният дял на социалните разходи на организациите и в нашата страна². Основната част от тях са регламентирани в трудовото законодателство и в нормативни актове на правителството. Традиционен характер обаче имат и социалните разходи на организацията които се договарят между работодателя и съответната синдикална организация в колективния трудов договор.

2. Разходи за задължително социално осигуряване на работниците и служителите

Задължителното социално осигуряване от страна на работодателите се разпростира върху всички работници и служители, заети в държавни, обществени, кооперативни, смесени или частни предприятия, учреждения или организации или при частни лица, независимо от характера и продължителността на тяхната работа и начина на заплащането ѝ. [1, чл. 145] То осигурява: [1, чл. 146]

- парични обезщетения и помощи при временно загубване на трудоспособността поради болест, злополука, бременност, раждане, отглеждане на малко дете, карантина, гледане на болен член на семейството, както и добавка към трудовото възнаграждение

² У нас разходите за издръжка на работната сила на организациите не се наблюдават от Националния статистически институт. Не са провеждани и еднократни целеви изследвания на размера и относителния дял на социалните разходи, които се правят в материалната и в бюджетната сфера. Поради това конкретни цифри за тяхното развитие не могат да се посочат.

при трудоустрояване на бременни и на лица с временно намалена трудоспособност на по-ниско платена работа;

- пенсия за инвалидност, пенсия поради старост, както и наследствени пенсии на членовете на семейството в случай на смърт на лицето, което ги е издържало;

- провеждане на мероприятия за трудоустрояване на трудовите инвалиди и за подобряване на културно-битовото положение на работниците, служителите и пенсионерите;

- набавяне на необходимите ортопедически апарати, протези, уреди, ортопедически обуца и други подобни;

- еднократни помощи при раждане на деца;

- месечни добавки за деца към трудовото възнаграждение.

За социалното осигуряване на своите работници и служители работодателят прави задължителни осигурителни вноски във фонд "Обществено осигуряване"³. Според обхвата на случаите, за които е осигурен работникът или служителът, осигурителните вноски могат да бъдат:

• осигурителни вноски при осигуряване за всички осигурителни случаи;

• осигурителни вноски при осигуряването само за трудова злополука⁴.

В съответствие с нормативната уредба у нас работодателят прави задължителни осигурителни вноски във фонд "Обществено осигуряване" за всички осигурителни рискове на всяко работно място, пропорционално на отработеното време, но за не повече от установената нормална продължителност на работния ден. Тези вноски през 1996 и 1997 г. са диференцирани по следния начин: [4, § 23]

- 37 на сто върху брутното трудово възнаграждение или осигурителният доход за лицата, които се пенсионираат при условията на трета категория труд. Това са лицата, които добиват право на пенсия за изслужено време и старост при 25 години трудов стаж и 60-годишна възраст за мъжете и 20 години трудов стаж и 55-годишна възраст за жените.

- 47 на сто върху брутното трудово възнаграждение или осигурителният доход за лицата, които добиват право на пенсия за изслужено време и старост три години по-

³ Фонд „Обществено осигуряване“ е основен финансов план за набиране и използване на паричните средства на държавното обществено осигуряване и е отделен от държавния бюджет. Неговите приходи се набират от осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, диференцирани според условията на труда и покритите осигурителни рискове; Възстановяване направените осигурителни разходи в предвидените от нормативните актове случаи; начети и глоби; постъпления от имуществото на фонд „Обществено осигуряване“; лихви, дивиденди и дарения; вноски от държавния бюджет за времето, през което лицата не са били осигурени, когато то се зачита за трудов стаж, при пенсиониране; суми от държавния бюджет за изплащане на: пенсии по чл. 6 и 7 от Закона за пенсиите, персонални пенсии, военно инвалидни и гражданско инвалидни пенсии, социални пенсии, пенсии за особени заслуги към държавата и нацията и народни пенсии и индексациите, компенсациите и добавките към тях; добавки към пенсиите на участниците и пострадалите във войните, както и на наследниците, получаващи наследствена пенсия за загинали в Отечествената война; еднократни помощи за раждане на дете и месечни добавки за деца по указа за насърчаване на раждаемостта; субсидии, предвидени в Закона за държавния бюджет за текущата финансова година и др. Средствата на фонд „Обществено осигуряване“ се изразходват за изплащане на обезщетенията, помощите, месечните добавки за деца, пенсиите и добавките към тях; осъвременяване, индексирание и компенсиране на пенсиите и на другите осигурителни плащания; издръжка на дейността на държавното обществено осигуряване на НОИ; финансиране на дейности за намаляване на осигурителните рискове „трудова злополука“ и „професионално заболяване“; други разходи, свързани с предназначението на фонда.

⁴ Освен това съществуват и осигурителни вноски при осигуряване само за пенсия за изслужено време и старост, инвалидност, общо заболяване и наследствена пенсия, както и осигурителни вноски при осигуряване за всички осигурителни случаи без трудова злополука и професионално заболяване. Те се правят от лицата, упражняващи свободна професия или търговия или работещи без трудово правоотношение. Поради това тук не разглеждаме тези случаи.

рано от възрастта, която се изисква за пенсиониране при трета категория труд. Това са обикновено лицата, които се пенсионираат при условията на втора категория труд (добиват правото на пенсия за изслужено време и старост при 20 години трудов стаж и възраст 57 години за мъжете и 52 години за жените).

- 52 на сто върху brutното трудово възнаграждение или осигурителният доход за лицата, които добиват право на пълна пенсия за изслужено време и старост осем и повече години по-рано от възрастта, на която се изисква за пенсиониране при трета категория труд. Това са обикновено лицата, които се пенсионираат при условията на първа категория труд (добиват право на пенсия за изслужено време и старост при 15 години трудов стаж и възраст 52 години за мъжете и 47 години за жените).

- 40 на сто върху brutните трудови възнаграждения на учителите.

- 10 на сто върху brutното трудово възнаграждение или осигурителният доход за лицата, осигурени само за трудова злополука и професионално заболяване.

Задължително за всички осигурителни случаи работодателят осигурява всички работници и служители, наети на работа в български или в чуждестранни юридически или физически лица в страната, включително и волнонаемните работници и служители при Министерството на отбраната, Министерството на вътрешните работи, Главното управление на строителни войски и техните поделения. Освен това задължително за всички осигурителни случаи се осигуряват и стажантите от висшите, полувисшите и средните специални учебни заведения през време на законоустановен стаж след дипломирането им; лектори, преподаватели в учебни заведения, читалища и други организации, наети на работа по трудов договор при заплащане на час; пълнолетните низходящи на работодател, който има разрешение за наемане на работници, когато работят в негово предприятие; работниците и служителите, които по щат са назначени или заемат длъжности на половин работен ден или са трудоустроени по установения ред и работят при съкратен работен ден - независимо от размера на трудовото им възнаграждение; чуждите граждани - работници и служители в страната; служителите при Българската православна църква и при другите вероизповедания с духовно звание или мирски лица, с изключение на тези, които служат само в празнични дни; чуждите граждани - работници и служители в страната; лицата, които произвеждат селскостопанска продукция по трудов договор при заплащане на акорд; работниците в дружествата и филиалите с чуждестранно участие. [5, чл. 1]

За да бъде работникът или служителят осигурен за всички осигурителни случаи, неговото трудово правоотношение трябва да установява задължение за работа повече от 5 работни дни (40 часа) последователно или разпокъсано през календарния месец. [5, чл. 2, буква "г"]

Задължително само за случай на трудова злополука работодателят осигурява учащите се във висши, полувисши, общообразователни, средни специални и професионални учебни заведения през време на производствената си практика преди дипломирането си; лицата, ненавършили 15-годишна възраст, допуснати да работят само в областта на изкуството - да участват в снимането на филми, в подготовката и изнасянето на театрални, оперни, балетни, циркови и други представления; работниците и служителите, които съгласно уговореното в трудов договор работят в едно предприятие, учреждение или организация последователно или разпокъсано общо не повече от 5 работни дни, или 40 часа в месеца; лицата, извършващи краткотрайни услуги⁵ в държавни, обществени и кооперативни предприятия, учреждения и

⁵ За краткотрайна услуга се счита работата, която има случаен и еднократен характер за предприятието, учреждението или организацията и се извършва от лица по извън списъчния състав за не повече от 5 дни или 40 часа. Когато работата е продължила повече от тези срокове, счита се, че привлеченото лице е осигурено за всички осигурителни случаи. [5, чл. 3]

организации, както и лицата, привлечени за доброволно съдействие от органите на министерството на вътрешните работи по сигурността на страната, спазването на обществения ред и в борбата срещу престъпленията и нарушенията; членовете на доброволните противопожарни отряди и граждани при или по повод изпълнение на задачи по противопожарната охрана; лицата, които работят по допълнителен или по втори трудов договор. [5, чл. 2]

Задължителните осигурителни вноски, които работодателят прави за осигурените работници и служители за всички осигурителни случаи и за случай на трудова злополука се определят в процент върху brutното трудово възнаграждение. [1, чл. 147] Елементите на brutното трудово възнаграждение, върху които се начисляват и внасят осигурителни вноски във фонд "Обществено осигуряване" по делегация на Правилника за прилагане на Дял 111 от Кодекса на труда от 1951 г. се определят от министерството на труда и социалните грижи. [5, чл. 9, ал. 4]. В специална Наредба, издадена за тази цел в елементите на brutното трудово възнаграждение, върху които се изчисляват и внасят осигурителните вноски се включват: [6, чл. 1]

- основното трудово възнаграждение за отработеното време;
- възнаграждението над основното трудово възнаграждение, определено според прилаганите системи на заплащане;
- възнаграждението за платен отпуск, изплатено за сметка на работодателя;
- допълнителните трудови възнаграждения за продължителна работа, за работа при вредни или при други специфични условия на труд, за по-висока лична квалификация на лица с научна степен или за звание, за работа при специален режим в железопътния транспорт, за нощен и извънреден труд и вътрешно заместване;
- други специфични допълнителни трудови и други възнаграждения, уговорени с колективния трудов договор или в трудов договор на работодателя с работника или служителя;
- възнаграждението, заплатено при престой [7, чл. 267, ал. 1] поради производствена необходимост, [7, чл. 267, ал. 3] при неизпълнение на трудовите норми без вина на работника или служителя, [7, чл. 266, ал. 1] и за работа през официалните празници; [7, чл. 264]
- месечната част от изплатените суми, свързани с инфлацията, определени с нормативен акт на правителството;
- възнаграждението, изплатено за времето, през което работникът или служителят се намира на разположение на работодателя на място извън организацията, уговорено между тях. [8, чл. 8]

Работодаателят не прави осигурителни вноски върху: (6, чл. 2)

- пътните, дневните и квартирните пари при командировка;
- стойността на безплатната предпазна храна и другите средства, неутрализиращи вредното въздействие на работната среда, дадени в натура в съответствие с чл. 285 от Кодекса на труда [7] ;
- стойността на безплатната храна, давана в натура, съгласно Допълнителните разпоредби на Постановление на Министерския съвет № 133 от 1993 г.10; [8, § 1 и 2]
- стойността на работното, униформеното и специалното предпазно облекло или предпазни средства, съгласно чл. 296 от Кодекса на труда, [7] предоставяни в пари или в натура по вид, размери и условия, установени в нормативен акт или в колективен трудов договор"
- лихвите върху сумите, изплащани допълнително като разлика до пълния размер на трудовото възнаграждение, когато то е било изплатено със закъснение от работодателя, по смисъла на чл. 245 от Кодекса на труда;

- обезщетенията, изплащани на работниците и служителите за имуществена отговорност на работодателя при смърт или увреждане здравето на работника или служителя, [7, чл. 200] пътните разноски за преместване на работа в друго населено място, [7, чл. 216, ал. 1, т. 1] разноските по пренасяне на покъщнината, [7, чл. 216, ал. 1, т. 2] разноските за завръщане в постоянното местоживееие, при прекратяване на трудовото правоотношение, не по вина на работника или служителя, [7, чл. 216, ал. 2] обезщетенията за неспазено предизвестие, [7, чл. 220] обезщетенията при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие, [7, чл. 221] обезщетенията при уволнение поради закриване на предприятието или част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работата, спиране на работата за повече от 30 дни поради болест и при пенсиониране, [7, чл. 222] обезщетението за неизползван платен годишен отпуск, изплатено след прекратяване на трудовото правоотношение, [7, чл. 224] обезщетенията за вреди причинени на работника или служителя от работодателя, [7, 226] както и брутното трудово възнаграждение, което работодателя дължи за неосигурена работа, съобразно придобитата квалификация по договор за ученичество; [7, чл. 232, ал. 2]
- сумите за които в закон не се предвижда внасяне на осигурителни вноски във фонд "Обществено осигуряване". Осигурителните вноски се правят във фонд "Обществено осигуряване" едновременно с тегленето на сумите за изплащане на работната заплата.

Разходите на организациите за задължително социално осигуряване на работниците и служителите са сравнително високи. Това произтича от факта, че те са основният източник на средства във фонд "Обществено осигуряване". Личната осигурителна вноска в размер на 2 % върху брутното трудово възнаграждение, въведена от 1 март 1996 г., се движи в границата на 3,7-5,1 % от общия размер на осигурителните вноски във фонд "Обществено осигуряване. За сравнение в много страни на света разходите за социално осигуряване на човешките ресурси се поделят между работодателя и самите работници и служителите. Това намалява социалните разходи на работодателя и прави по-привлекателно запазването на съществуващите и създаването на нови работни места. Този процес в нашата страна е започнал, но неговата ефективна реализация се намира в зависимост от икономическите възможности за увеличаване на реалната работна заплата през следващите години.

3. Разходи за задължително осигуряване на работниците и служителите за риска „безработица“

Разходите за задължително осигуряване на работниците и служителите за риска "безработица" произтичат от Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта. Той регламентира задължителното осигуряване за безработица и професионална квалификация като система, която набира необходимите средства с цел да гарантира на осигурените лица правото да ползват услугите по заетостта, професионалната квалификация, паричното обезщетяване и подпомагането в случай на оставане без работа. [10, чл. 17].

Задължителното осигуряване за риска "безработица" предполага задължителното участие на: [10, чл. 18]

- а) всички работодатели и търговски дружества, които наемат или назначават лица на работа;
- б) всички лица, наети на работа по трудов договор;
- в) всички лица, които работят по договори за управление и контрол на държавни и общински предприятия - еднолични търговски дружества;
- г) всички лица, които работят по договори за управление и контрол на търговски дружества, когато за това има решение на общото им събрание.

Задължението за осигуряване за риска "безработица" възниква от деня на постъпване на работа по трудов договор или на започване изпълнението на договора за управление или контрол. То се осъществява чрез осигурителна вноска във фонд "Професионална квалификация и безработица"⁶. Тази осигурителна вноска е за сметка на работодателите или търговските дружества; на лицата, работещи по трудов договор; на лицата, изпълняващи договор за управление или контрол на държавни и общински предприятия - еднолични търговски дружества, както и на лицата, изпълняващи само договор за управление и контрол на търговски дружества, когато за това има решение на общите им събрания. [10, чл. 19]

Законът за закрила при безработица и насърчаване на заетостта определя размерът на задължителната осигурителна вноска във фонд "Професионална квалификация и безработица" в размер на 4,5 на сто от фактически начислените средства за брутна работна заплата на работещите по трудов договор или от brutните трудови възнаграждения на тези, които изпълняват договори за управление или контрол, тези осигурителни вноски се разпределят между работодателите или дружествата и лицата, работещи по трудов договор и/или по договор за управление и контрол в отношение 4:1. [10, чл. 20, ал. 1 и 2] Това означава, че работодателят или дружеството ще внесат 3,5 на сто от фактически начислените средства за брутна работна заплата на работниците и служителите, наети по трудов договор или от brutните трудови възнаграждения на тези, които изпълняват договори за управление и контрол, а осигурените лица за риска "безработица" ще внесат във фонд "Професионална квалификация и безработица" 0,9 на сто от своята брутна работна заплата.

Частта от вноската във фонд "професионална квалификация и безработица", която се прави от работодателя или от дружеството, се признава за разход за

⁶ Фонд „Професионална квалификация и безработица“ е основен финансов план за набиране и изразходване на паричните средства, необходими за осигуряване при безработица и финансиране дейностите по защита при безработица, професионална квалификация и насърчаване на заетостта на безработните. Приходите в него се набират от: задължителни месечни осигурителни вноски за сметка на работодателите и на лицата, работещи по трудов договор; задължителни месечни осигурителни вноски за сметка на търговските дружества и лицата, които работят само по договори за управление и контрол на държавни и общински предприятия - еднолични търговски дружества, и/или когато за това има решение на общото събрание на търговските дружества; целеви суми от държавния бюджет; лихви по депозити на свободни парични средства, от просрочени дължими вноски във фонда и приходи от държавни ценни книжа; глоби и имуществени санкции; такси за издадени разрешения за работа и удостоверения на фирми за осъществяване на посредническа дейност при информирани и наемане на работа; целеви дарения от местни и чуждестранни физически и юридически лица; възстановени безлихвени заеми между извънбюджетни и бюджетни сметки и фондове от минали години; постъпления от рекламно-информационна и издателска дейност; други източници. [10, чл. 9] Със средствата от фонд „Професионална квалификация и безработица“ се осигуряват: паричните обезщетения и помощи при безработица; разходите за професионална квалификация и обучение, организирани от Националната служба по заетостта; разходите по насърчи насърчителните мерки за заетостта; защитата на вътрешния трудов пазар и изпълнението на междууправителствените спогодби по вноса и износа на работна сила; разработването на национални и регионални програми за заетостта, професионалната квалификация и преквалификацията, както и набирането, обработката и разпространението на информацията за пазара на труда; лихвите по ползвани банкови кредити; издръжката на националната служба по заетостта и надзорния съвет; придобиването от Националната служба по заетостта на дълготрайни материални активи, свързани с предмета ѝ на дейност; рекламно-информационната и издателската дейност, свързани със заетостта, безработицата и професионалната квалификация; изследванията на пазара на труда; изплащането на осигурителни вноски за пенсии и здравно осигуряване на безработните за периода, през който получават обезщетение при безработица, както и други разходи за осигурени лица, ако това е предвидено със Закон или акт на правителството. [10, чл. Ю]

Управлението на фонд „Професионална квалификация и безработица“ се осъществява от Националната служба по заетостта, а на Националната служба по заетостта - от управителен и надзорен съвет, изграден на трипартитна основа. [10, чл. 11]

осъществяване на дейността, а частта от вноските в същия фонд, която е за сметка на осигурените лица, се приспада от тяхното брутно трудово възнаграждение при облагането му като доход⁷. [10, чл. 20, ал. 3]

Специален режим за осигуряване за риска "безработица" се предвижда единствено за лицата с трайно намалена трудоспособност. В случай, когато трайно намалената трудоспособност на лицето е установена от трудово-експертна лекарска комисия или от Централната трудово-експертна лекарска комисия, то се освобождава от задължителни месечни вноски. Частта от вноската за тези лица, която е за сметка на работодателя, се намалява с 50 на сто. [10, чл. 22] Това означава, че за такива лица работодателят или дружеството ще правят вноски във фонд "Професионална квалификация и безработица" в размер на 1,75 на сто от brutната им работна заплата.

Лицата, които са осигурени за риска "безработица", т.е., за които работодателят или дружеството са правили или дължат осигурителни вноски в размерите, определени в Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта, [10, чл. 23, ал. 1] имат правото на:

- информация за свободните работни места;
- посредничество за постъпване на подходяща работа;
- минимална трудова заетост;
- професионално информиране и консултиране;
- професионална квалификация и преквалификация;
- обезщетения и помощи при безработица⁸.

Правата на лицето за риска "безработица" са лични и не могат да бъдат прехвърляни.

4. Разходи за задължително здравно осигуряване на работниците и служителите

⁷ Брутната работна заплата, която се възприема като основа за определяне размера на вноската във фонд „Професионална квалификация и безработица“ има същите елементи, както и brutното трудово възнаграждение, върху което се правят вноски по фонд „Обществено осигуряване“. [10, чл. 20, ал. 1] Аналогично би трябвало да се счита, че сумите, които не се включват в brutното трудово възнаграждение при определяне на вноските във фонд „Обществено осигуряване“, [6, чл. 2] не се включват и в brutното трудово възнаграждение при определяне на вноските във фонд „Професионална квалификация и безработица“.

⁸ Размерът на паричното обезщетение за безработица на лицата, които са работили при пълно работно време, е 60 на сто от полученото средно месечно брутно трудово възнаграждение за последните 9 месеца, през които са подлежали на задължително осигуряване за риска „безработица“, но не по-малко от 80 на сто и не повече от 150 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. Размерът на паричното обезщетение на безработните лица, работили на непълно работно време, се определя пропорционално на уговореното време. Безработните, които са били освободени по тяхна инициатива (с изключение на освободените: които не могат да изпълняват възложената им работа поради заболяване и работодателят не им осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи; когато работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или обезщетение по Кодекса на труда или по общественото осигуряване; работодателят промени мястото и/или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен 6 случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт), както и при дисциплинарно уволнение, получават обезщетение за безработица в размер на 80 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, за срок 4 месеца. Същото обезщетение получават и безработните лица, придобили отново право на парично обезщетение в 3-годишен период от предходното ползване. [10, чл. 69]. Паричната помощ при безработица се предоставя на лицата, които са останали 6 месеца без работа след изтичане на срока за изплащане на паричното обезщетение за безработица. Тази парична помощ е в размер на 60 на сто от минималната работна заплата, установена за страната и се изплаща от датата на възникването на правото за срок не повече от 3 месеца. [10, чл. 77] Паричните обезщетения за безработица и паричните помощи при безработица не се облагат като доход с данък. [10, чл. 71]

Разходите за задължително здравно осигуряване на работниците и служителите произтичат от Закона за здравно осигуряване. Той регламентира задължителното здравно осигуряване като система за социална здравна защита на населението, гарантираща пакет от здравни услуги, която се осъществява от Националната здравноосигурителна каса и от нейните териториални поделения - районните здравноосигурителни каси. [11, чл. 3, ал. 1].

Задължителното здравно осигуряване предполага задължителното участие както на работодателя, така и на работника и служителя.

По силата на Закона за здравето осигуряване работодателят осигурява всички работници и служители, заети в организацията по трудово правоотношение. Размерът на здравноосигурителната вноска се определя ежегодно със Закона за бюджета на Националната здравноосигурителна каса [11, чл. 29, ал. 3].

Здравноосигурителната вноска на осигурените лица, получаващи доходи само от трудови правоотношения, се определя върху техния облагаем доход, [11, чл. 40, ал. 1, т. 1] който включва облагаемия доход от трудови и от приравнените към тях правоотношения. Този облагаем доход се състои от всички плащания, включително награди в пари и/или в натура от работодателя или за сметка на работодателя, получени от данъчно задължените лица за календарния месец. [12, чл. 19, ал. 1]

Осигурителният доход, върху който се изчислява вноската, се установява по ведомостите за трудови възнаграждения. [11, чл. 42, ал. 2]

Здравноосигурителната вноска за лицата, работещи по трудови и на приравнените към тях правоотношения се заплаща поравно от работодателя и от осигурения. Когато осигуреният се намира в повече от едно трудово правоотношение, всеки работодател заплаща половината от вноската на базата на трудовото възнаграждение, което дава на лицето, а лицето заплаща другата половина от нея. [11, чл. 41, ал. 2]

Работодателят плаща вноските едновременно с плащането на трудовите възнаграждения и обезщетенията за временна нетрудоспособност. [11, чл. 43, ал. 1]

Срещу здравноосигурителните вноски Националната здравноосигурителна каса заплаща: [11, чл. 45, ал. 1]

- медицински и стоматологични дейности за предпазване от заболявания;
- медицински и стоматологични дейности за ранно откриване на заболявания;
- извън болнична и болнична медицинска помощ за диагностика и лечение по повод на заболяване;
- медицинска рехабилитация;
- неотложна медицинска помощ;
- медицински грижи при бременност, раждане и майчинство;
- аборти по медицински показания и при бременност от изнасилване;
- стоматологична зъботехническа помощ;
- медицински грижи при лечение в дома;
- лекарствени средства и консумативи за домашно лечение;
- медицинска експертиза на трудоспособността;
- транспортни услуги по медицински показания

5. Разходи за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Разходите на организацията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, т.е. създаването на такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставки за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица, [13 § 1, т. 1] произтичат непосредствено от изискванията на закона и от нормативните актове на правителството.

Кодексът на труда задължава работодателя да осигури здравословни и безопасни условия на труда, така че всяка опасност за живота и здравето на работника или служителя да бъде предотвратена. [7, чл. 275, ал. 1] Освен това той е длъжен да предоставя безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения, течности, газове, стопени метали, нажежени предмети и други подобни, [7, чл. 284] както и да осигурява на работниците и служителите, заети в производства, свързани с вредни за здравето последици безплатна храна, противоотрови и други средства, които неутрализират вредното въздействие на работната среда. [7, чл. 285] Негово основно задължение е да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите и професионални заболявания. [7, чл. 289, ал. 1]

Тези задължения на работодателя намират по-нататъшно развитие в Закона за здравословни и безопасни условия на труд, [13] който се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението. [13, чл. 2, ал. 1] Той задължава юридическите и физическите лица, които самостоятелно наемат работници или служители по трудово правоотношение, както и лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, да осигурят здравословни и безопасни условия на труд както на работещите, така и на всички останали лица, които по друг повод се намират във или в близост до работните помещения, площадки или места. [13, чл. 14, ал. 1] В него са регламентирани и основните задължения на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. При осъществяване на съответната дейност той е длъжен: [13, чл. 16, ал. 1]

- да направи оценка на риска за здравето и безопасността⁹, която да обхване работните процеси и работното оборудване, помещенията, работните места, организацията на труда, използването на суровините и материалите и други странични фактори;
- да планира подходящи мерки за предотвратяване на риска в съответствие с направената оценка, а когато това не е възможно, да осигури защитата на работещите и на другите лица;
- да отчита специфичните особености за работниците и служителите, които се нуждаят от специална закрила, включително и тези с ограничена трудоспособност, като предвиди съответните улеснения на работните им места при изпълнение на трудовите им функции;
- да създаде необходимата организация за осъществяване на наблюдението и контрола по изпълнението на планираните мерки;
- да осигури ефективен контрол за извършване на работата без риск за здравето и по безопасен начин;
- да не допуска до местата, където съществува сериозна специфична опасност за здравето и живота, лица, които не са подходящо обучени, инструктирани и екипирани;
- да предприеме необходимите мерки за координация на действията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, когато на един обект или работна площадка се извършват работи или дейности от работници и служители и на други работодатели.

⁹ Рискът може да бъде професионален и здравен. Професионалният риск се определя като Вероятност от Възникване на неблагоприятни последици за здравето и безопасността на работещите лица при конкретно Въздействие на Вредни фактори при работа и степента на последиците. [13, § 1, т. 4] Здравният риск се дефинира като Вероятност от възникване на неблагоприятни изменения в здравословното състояние при конкретно въздействие на вредни за здравето фактори и степента на тези изменения. [13, § 1, т. 5]

Всички разходи, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите, са изцяло за сметка на работодателя. [13, чл. 16, ал. 3]

Освен това към края на 1996 г. съществуват и повече от 700 нормативни актове на правителството и на упълномощени от него органи (правилници, наредби, стандарти и др.), които предявяват специфични и задължителни изисквания към работодателите за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда, които ако не премахнат, то поне да намалят вредните фактори за здравето и безопасността на работниците и служителите¹⁰. [14]

Към всичко това Законът за здравословни и безопасни условия на труд изисква работодателят:

а) да осигури задължително за своя сметка работниците и служителите за рисковете "професионално заболяване" и "трудова злополука", като осигурителните вноски се определят в зависимост от степента на професионалния риск; [13, чл. 51]

б) задължително да застрахова за своя сметка работниците и служителите, работещи на рискови работни места, или професии, определени от правителството за рисковете "професионално заболяване" и "трудова злополука". [13, чл. 52]

В онази степен, в която всички тези изисквания са регламентирани в закони и в нормативни актове на правителството, тяхното изпълнение е задължително за работодателя. За тяхното нарушаване, както и за неизпълнение на своите задължения по създаването на безопасни и здравословни условия на труд, той носи административно-наказателна отговорност. При причинена вреда на работник (инвалидизация или смърт) организацията носи имуществена отговорност, която се реализира след съдебно решение.

Спазването на многообразните изисквания, които се предявяват към работодателите за гарантиране на безопасни и здравословни условия на труд, както и за защита на здравето и работоспособността на работниците и служителите, е свързано с изразходване на много средства. Това обикновено са средства:

- за доставка на нови машини, апарати, съоръжения и приспособления, или за модернизиране на съществуващите с оглед задоволяване на минималните изисквания за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд²⁰, както и за усъвършенстване на технологическите процеси със същата цел;
- за привеждане на сградите в съответствие с минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
- за осигуряването на средства за колективна защита ;
- за осигуряването на лични предпазни средства ;
- за осигуряване на защитни приспособления ;
- за предоставяне на работниците и служителите, заети в производства с вредни за здравето последици на безплатна предпазна храна, противоотрови и други средства, които неутрализират вредното въздействие на работната среда;
- за осигуряване и застраховане на работниците и служителите за рисковете "професионално заболяване" и "трудова злополука";
- за оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите;
- за предотвратяване на вредните последици в случай на извънредни обстоятелства;

¹⁰ Вредни фактори за здравето и безопасността са физически (в това число механични, акустични, електрически, оптически, лъчеви, йонизиращи, вибрационни и др.), химически, биологически, психологически, организационни и други въздействия, които оказват негативно влияние или заплашват здравето и безопасността на работниците и служителите. [13, § 3, т. 3]

- за специализирано обучение и инструктаж по здравословни и безопасни условия на труд;
- за организация и контрол на дейността по спазването на правилата за безопасен и здравословен труд;
- за приспособяване на условията на труд към индивида с цел намаляване и премахване на вредното им влияние върху неговото здраве;
- за замяна на опасните производства, инструменти, вещества, суровини и материали с безопасни или с по-малко опасни;
- за текущо здравно обслужване на работниците и служителите и за здравната им профилактика и др.

Изискванията по създаването на здравословни и безопасни условия на труд, регламентирани в законовите и подзаконовите нормативни актове, в много голяма степен са съобразени с нормите, които се прилагат в развитите в икономическо отношение страни. Разходите за тяхното реализиране обаче често затрудняват, дори са непосилни за много организации¹¹.

6. Разходи за социално-битово и културно обслужване

Задължението на работодателя да прави разходи за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите в организацията също така произтича от изискванията на закона. Кодексът на труда [7, чл. 294] задължава работодателя самостоятелно или съвместно с други органи и организации да осигурява на работниците и служителите:

1. Организирано хранене съобразно рационалните норми и специфичните условия на труд. Това изисква организацията да изгражда, обзавежда и да поддържа на своята територия столове, които да предоставят такава храна на работниците и служителите, която е съобразена със здравните изисквания за специфичните условия на труд.

2. Търговско и битово обслужване, като изгражда и поддържа търговски обекти и бази за услуги. То се изразява в изграждането и поддържането на различни търговски обекти и бази за услуги, където работниците и служителите могат да пазаруват и да решават някои свои битови проблеми с по-малко разход на време. Изпълнението на това задължение на работодателя означава изграждане на такива обекти, осигуряване на редовното им снабдяване, поддържане на персонал за обслужването им и др. [16, 362]

¹¹ В доклада за дейността на Главната инспекция по труда през 1997 г. се съдържа констатацията, че все по-голям става броят на предприятията, които нямат средства дори да извършат измервания на параметрите на работната среда, да поддържат в изправност вентилационни и аспирационни съоръжения. Много са и предприятията, които не могат да осигурят нормални микроклиматични условия на труд през зимните месеци, поради което се достига до принудителни престои през зимните месеци. Все по-сериозен става въпросът с осигуряването на необходимата осветеност на работните места. Шумът вече дълги години е сериозен проблем за голям брой работници. Не е направено почти нищо за облекчаването на тежкия ръчен труд в дърводобива, минно-добивната промишленост, металообработването, строителството и др. В приватизираните предприятия от различните приватизационни фондове не се предприема почти нищо за подобряване условията на труд. Поради тези причини проблемно е дори редовното осигуряване на специално работно облекло и лични предпазни средства. Безплатната предпазна храна вече почти не се осигурява. Страхът от безработица, както и стремежа на новите собственици за бързи печалби обезсмислят диалога между синдикати и работодатели по проблемите на условията на труда. Стига се дори до парадоксални случаи, когато синдикатите се съгласяват в колективните трудови договори да се вписват клаузи, които лишават работниците и служителите от права, полагащи им се по закон [15, 11-12]

3. Транспортно обслужване от местоживеенето до местоработата и обратно. Това е преди всичко грижа на работодателите, чиито предприятия са по-отдалечени от населени места, транспортните връзки са затруднени и придвижването на работниците и служителите им отнема много време. Това може да става както транспорт на работодателя, така и чрез сключване на договор за превоз със специализирано транспортно предприятие. Транспортното обслужване на работниците и служителите в зависимост от финансовите възможности на работодателя може да бъде безплатно, но може да бъде изцяло или частично платено. [16, 362]

4. Бази за дълготраен и краткотраен отдих, физическа култура, спорт и туризъм. За тази цел работодателят трябва да прави разходи за изграждане и поддържане на почивни домове, на спортни съоръжения, да урежда ползването на игрища, хижи, басейни и други за краткосрочен и дългосрочен отдих, физическа култура, спорт и туризъм на работниците и служителите. Това има много голямо значение за поддържане здравето и работоспособността на човешките ресурси.

5. Бази за културни занимания, клубове, библиотеки и други. Във връзка с това работодателят е длъжен да прави разходи за изграждане и поддържане на кинозалони, клубове за занимания на работниците и служителите, видеотеки, фонотеки, библиотеки и други, които да подпомагат смисленото прекарване на тяхното свободно време.

6. Подпомагане на новите и на ново постъпилите работници и служители. Това може да става чрез:

- финансовото им подпомагане (например чрез отпускането на безлихвени или чрез привилегирован режим парични кредити);
- настаняването им във ведомствени жилища и общежития (жилища и общежития, собственост на организацията);
- съдействие за настаняване на децата им в детски заведения и др.

7. Задоволяване на други социално-битови и културни потребности на работниците и служителите в организацията по инициатива на работодателя или по договореност между него и съответната синдикална организация.

Освен това Кодексът на труда задължава работодателя:

- Да полага постоянни грижи за осигуряване жилища на работниците и служителите и техните семейства, както и да изгражда и да поддържа работническите общежития. [7, чл. 297] Това не е задължение към конкретния работник или служител по индивидуално трудово правоотношение да му предостави жилище, а да направи необходимото и възможното, за да подпомага работниците и служителите, които имат нужда от жилище. Това се счита за особено важно задължение на работодателя в нови предприятия, които се намират на отдалечени от населените места територии или в населени места с недостиг на жилища. Осигуряването на жилища може да се постигне чрез изграждане и поддържане на собствен на организацията жилищен фонд, като се използват налични жилища в населените места, заплащат се всичките и част от средствата за наеми и др. За разлика от жилищата, които могат да бъдат предоставяне както под наем, така и за закупуване от работниците и служителите, работническите общежития си остават на работодателя, като ползващите ги работници и служители заплащат наем. [16, 365].

- Да оказва съдействие за настаняване на децата на работниците и служителите в детски заведения, като поддържа, изгражда и или участва в изграждането и поддържането им със собствени средства или съвместно с други работодатели и общинските съвети, както и да предоставя за ползване от децата на работниците и служителите наличната база за почивка, физкултура, спорт и туризъм, младежки дейности и културни занимания. [7, чл. 299] В рамките на системата за социално-битово и културно обслужване в организацията се развиват и компонентите на

системата за социално подпомагане на трудещите се, попаднали в екстремални ситуации - предоставяне на помощи на работниците и служителите при раждане на деца, при заболяване на работника или служителя или на член от неговото семейство, при дълготрайно боледуване на работника или служителя, при смъртен случай в семейството на работника или служителя, при започване на учебната година на децата и други подобни.

Разходите за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите са обект на колективните преговори между работодателя и съответната синдикална организация и се уреждат чрез колективните трудови договори. Те все по-често се разглеждат като надеждно средство на работодателя за постигане на социална стабилност в организацията и за интегриране на работниците и служителите с нейните цели

7. Разходи за специалната закрила на някои категории работници и служители в организацията

Кодексът на труда изисква от работодателя специална закрила на непълнолетните лица, [7, чл. 301-305] на жените [7, 307-313] и на лицата с намалена трудоспособност. [7, чл. 314-320]

По отношение на непълнолетните лица законът задължава работодателят да предоставя за извършване на непълнолетните лица такива работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. [7, чл. 301, ал. 2] Облекчените условия за работа могат да се постигнат чрез създаване на подходящи съоръжения за намаляване на тежестта на труда, чрез подходящо обзавеждане на работното място, чрез подходящо разпределение на работното време и др., които да бъдат съобразени със спецификата на младежкия организъм. [16, 372].

По отношение на жените законът задължава работодателят да създаде подходящи условия за лична хигиена и почивка, да осигури подходяща работа или работа при облекчени условия на бременните жени и кърмачките, както и да осигури подходяща работа на работничките и служителките - майки на малко дете, до навършване на 6-годишна възраст.

По отношение на лицата, които поради болест или трудова злополука не могат да изпълняват възложената им работа, но без опасност за здравето си могат да изпълняват друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, законът задължава работодателят да ги трудоустрои на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи. [7, чл. 314].

Тази специална закрила изисква от работодателя да извършва специфични социални разходи за нейното осъществяване. Това обикновено са разходи:

- за извършване на обстоен медицински преглед на непълнолетните, с оглед установяване на годността им да извършват съответната работа; [7, чл. 303, ал. 2]
- за създаване на облекчени условия за работа и условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване; [7, чл. 305, ал. 1]
- за осигуряване намаленото работно време на непълнолетните, което е установено на 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица и 36 часа седмично и 6 часа дневно при шестдневна работна седмица; [7, чл. 305, ал. 3]
- за заплащане на удължения редовен платен годишен отпуск на непълнолетните, който е установен на не по-малко от 26 работни дни, включително и за календарната година, през която навършват 18 години; [7, чл. 305, ал. 4] за изграждане, обзавеждане и поддържане на стаи за лична хигиена на жените и стаи за почивка на бременните жени, когато в организацията работят 20 и повече жени; [7, чл. 308]

- за осигуряване на подходяща работа или на подходящи условия за работа на бременните жени и кърмачките, когато те изпълняват неподходяща за състоянието им работа, или ако работодателят не осигури такава работа - за изплащане на обезщетение в размер на получаваното брутно трудово възнаграждение за месеца, който предшества деня на издаването на предписанието; [7, чл. 309, ал. 1]
- за изплащане на парично обезщетение за разликата между трудовото възнаграждение за извършваната работа, когато то е по-ниско от трудовото възнаграждение на предишната работа, изпълнявана от бременната жена или кърмачката, когато тя е преместена на друга подходяща работа или работи същата работа, но при облекчени условия; [7, чл. 309, ал. 3; I, чл. 146, ал. 1, буква "а"]
- за създаване на условия за надомна работа (когато естеството на дейността в предприятието позволява това) на работничките или служителките - майки на малки деца, до навършване на 6-годишна възраст на децата; [7, чл. 312] за осигуряване на подходящи условия на работа и на работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност²⁷; [7, чл. 315, ал. 1]
- за изплащане на обезщетение на работниците и служителите с предписание за трудоустрояване, издадени от съответните здравни органи, когато работодателят не им предостави друга подходяща работа или не създаде облекчени условия на същата работа; [7, чл. 317] за заплащане на удължения платен годишен отпуск на работниците и служителите с определена група инвалидност, който е установен в размер на не по-малко от 26 работни дни. [7, чл. 319]

Основна литература:

1. Шопов, Д., Атанасова, В. 2009. Управление на човешките ресурси. София, Тракия-М, с. 209-224
2. Кодекс на труда, глава 13. Здравословни и безопасни условия на труд
2. Кодекс на труда, глава 14. социално-битово и културно обслужване в предприятието