

Проф. д-р Победа Луканова, проф. д-р Васил Цанов

## ТРУДОВИТЕ ДОХОДИ И МОТИВАЦИЯТА ЗА ТРУДОВА АКТИВНОСТ

Анализирано е влиянието на трудовите възнаграждения, неравенството и бедността върху трудовата мотивация на населението. Изследването е фокусирано върху определянето на такива равнища на доходите от труд, които да стимулират трудовата дейност на заетите и участието в пазара на труда на икономически неактивното население. Резултатите от емпиричното проучване (пилотно) показват, че: (1) възнагражденията на заетите са слаби стимули за трудова реализация; (2) неудовлетвореността от размера на трудовите възнаграждения е висока; (3) възрастовата и образователната структура на населението оказват съществено влияние върху трудовата мотивация; (4) неравенството и бедността въздействат слабо върху икономическата активност.

JEL: E24; J20; J31; J32; I32; M12

*Ключови думи:* мотивационни теории; мотивация за труд; трудови доходи; удовлетворение от труда; неравенство; бедност

Въпросът за възможностите на трудовите възнаграждения да стимулират трудовата реализация е обект на многобройни теоретични и емпирични проучвания. В теоретичен аспект са разработени множество мотивационни концепции, в които под една или друга форма е включен компонентът работна заплата (вж. Сурчева (2004); Deci, 1975; Herzberg, 1964; Паунов, 2009; Маслоу, 2001; Илиева, 2009). В практически план изследванията са концентрирани върху разработването на методики за оценка на мотивацията на персонала в различни организации (Deci, et al., 2001; Илиева, 1998, 2004; Топузова, 2016; Kreitner et al., 1999; Herzberg, et al., 1956). В повечето изследвания работната заплата попада в групата на материалните стимули, но с доказано краткосрочно влияние и висока волатилност.

Трудовите възнаграждения имат социална стойност и значение, доколкото те са основен източник на доходи за населението в трудоспособна възраст и определен размер от тях е предназначен за издръжката на членовете на семействата. Невъзможността за включване в заетост или получаването на ниски доходи е доказана предпоставка за обедняване и маргинализиране на част от трудоспособното население (Цанов, 2014). Трудовите възнаграждения са сред главните фактори, формиращи благосъстоянието на хората в трудоспособна възраст (Цанов, 2014; Shopov, Tzanov, 2015). В същото време предлагането на ниски трудови доходи демотивира много от представителите на неактивното трудоспособно население за участие в пазара на труда.

---

\* ИИИ при БАН, секция „Макроикономика“, ploukanova@abv.bg

\*\* ИИИ при БАН, секция „Макроикономика“, v.tzanov@iki.bas.bg

В историята на индустриалните общества получаването на трудово възнаграждение до голяма степен се свързва с чувството на индивида за самоуважение и гордост от публичната му реализация, която е проява на неговия талант и лични професионални възможности. Включването в трудова дейност предполага да е налице удовлетвореност не само от нея и от условията, при които тя се осъществява, но и от формално установените възмездни отношения с работодателите и от получаваното възнаграждение. Работодателите могат да осигурят и допълнителни премиални плащания, както и социални придобивки (в пари или в натура), но работната заплата остава с определящо значение за трудовата реализация. Това обуславя и целта на представеното изследване – да се характеризира връзката между размера на трудовите доходи и мотивацията за труд. В контекста на тази цел анализът е фокусиран върху два проблема. Първият се отнася до оценката на равнището на трудовите доходи, мотивиращи трудовата активност на заетите по трудово или друго правоотношение. Оценките са базирани върху субективното усещане на индивидите относно справедливостта на техните трудови възнаграждения (брутни и нетни) и са диференцирани според възрастта и образователното им равнище. Вторият аспект засяга определянето на такова равнище на трудовите доходи, което би стимулирало неактивното население да се включи в пазара на труда. За постигането на набелязаните цели е използвана регулярна статистическа информация и данни от Европейското социално изследване – 2018 г., проведено от НСИ (пилотна фаза).

### Развитие на пазара на труда и икономически неактивното население в трудоспособна възраст

През последните десет години пазарът на труда в България бележи развитие, което най-общо се характеризира с период на влошаване и период на подобряване (табл. 1).

Таблица 1

#### Основни показатели на пазара на труда за лицата в трудоспособна възраст (15-64 години)

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Заети (хил.)	3037.0	2927.5	2894.9	2889.4	2927.4	2973.5	2954.3	3073.4	3068.9
Коефициент на заетост (%)	59.8	58.4	58.8	59.5	61.0	62.9	63.4	66.9	67.7
Безработни (хил.)	350.4	374.8	409.0	433.2	381.3	302.5	245.3	204.1	170.8
Коефициент на безработица (%)	10.3	11.4	12.4	13.0	11.5	9.2	7.7	6.2	5.3
Работна сила (хил.)	3387.4	3302.3	3303.9	3322.7	3308.7	3276.0	3199.6	3277.5	3239.6
Коефициент на икономическа активност (%)	66.7	65.9	67.1	68.4	69.0	69.3	68.7	71.3	71.5
Лица извън работната сила (хил.)	1691.7	1707.6	1619.7	1536.5	1486.9	1450.6	1459.2	1317.7	1291.4

Източник. НСИ. Наблюдение на работната сила.

От табл. 1 се вижда, че през 2010-2013 г. почти всички основни показатели се влошават. Броят на заетите лица намалява с около 148 хил., което е понижаване на заетостта с около 4.9%. Безработицата нараства, като броят на безработните се увеличава с около 291 хил. човека, или с 23.6%. В резултат от тези два процеса броят на лицата в трудоспособна възраст, които участват в пазара на труда, спада с около 65 хил. човека, или с близо 2%. В същото време броят на лицата в трудоспособна възраст, които не участват в пазара на труда, намалява с близо 155 хил. (главно поради демографски причини – пенсиониране и емиграция).

След 2013 г. настъпва процес на подобряване на показателите за пазара на труда. Заетостта, макар бавно и колебливо, бележи ръст, а безработицата чувствително намалява. През 2018 г. коефициентът на безработица се понижава повече от два пъти, като достига 5.3%. Величината на участниците в пазара на труда бележи колебливо развитие нагоре, но техният брой през последните три години от разглеждания период остава под равнището от 2013 г. Тенденцията към намаляване на лицата в трудоспособна възраст, оставащи извън пазара на труда, продължава. В сравнение с 2013 г. техният брой се съкращава с около 245 хил., а общо за периода намалението е с около 400 хил. човека. Според по-подробни изследвания резервите от страна на неактивните между 15 и 64 години, които биха преминали в заетостта, са незначителни или почти напълно изчерпани в основната част от регионите у нас (Луканова, 2019).

Образователното равнище и възрастта са предпоставки с доказано определящо значение за включване в трудовия пазар (табл. 2).

Таблица 2

Лица в трудоспособна възраст извън работната сила по възраст и образование (хил.)

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Образователно равнище									
Висше	133.4	145.0	140.3	148.5	156.5	142.3	146.1	133.1	133.1
Средно	774.4	811.9	783.0	741.1	696.5	676.0	681.3	603.8	585.5
Основно и по-ниско	784.0	750.7	696.4	646.9	633.9	632.3	631.8	580.7	572.8
Възраст									
Младежи (15-34 г.)	831.8	828.9	778.6	755.7	748.6	732.1	738.0	674.5	674.8
Средна възраст (35-55 г.)	321.7	335.8	328.5	305.6	295.3	298.1	315.4	269.7	266.2
Възрастни (56-64 г.)	538.2	542.9	512.6	475.1	443.0	420.5	405.9	373.4	350.5

Източник. НСИ. Наблюдение на работната сила.

Данните от табл. 2 показват, че с най-добри възможности за включване и оставане в заетостта са хората с висше образование, доколкото то предполага придобити по-високи равнища на общо и професионално знание в сравнение с останалите, както и по-голям потенциал за подобряването им. Техният дял в групата на лицата извън работната сила закономерно е твърде малък (7-10%). В динамичен аспект обаче през периода до 2014 г. броят им нараства, след което намалява, но в крайна сметка не пада под 133 хил. човека. През

разглеждания период делът на завършилите средно образование, които са извън пазара на труда, е сравнително висок – той се променя в диапазона 45-48%. След 2011 г. броят на тези лица постепенно намалява. Сериозен е делът на хората с ниско образователно равнище (основно и по-ниско). Въпреки чувствителния спад на техния брой през последните 10 години (от порядъка на 211 хил. човека) делът им в общия брой на лицата извън работната сила остава висок (44.4% през 2018 г.).

Във възрастовата структура на лицата извън работната сила (15-64 години) основно място заемат младежите на възраст 15-34 години. Техният относителен дял нараства от 49.2% през 2010 г. на 52.3% през 2018 г. въпреки намаляването им с около 157 хил. човека. Младежите не участват в пазара на труда поради обективни причини като повишаване на образованието или отглеждане на малки деца. Необходимо е обаче да се отбележи, че те по правило са със силни емиграционни нагласи и с високи очаквания относно първоначалните си възнаграждения. Съществува и проблемът с несъответствието между притежавано и търсено равнище на професионална квалификация (или отсъствието на такава) при започване на първа работа. Въпреки че са постигнати успехи в посока към намаляване на равнището на безработица на младежите след прилагането на Младежката гаранция през периода 2014-2020 г. (Loukanova, 2018), все още българските младежи (15-24 години) са с едни от най-високите коефициенти на неактивност в сравнение с връстниците им в другите европейски страни.

Контингентът на лицата на средна възраст (35-55 години) съставлява около една пета от неработещите и нетърсещите работа. Техният брой бележи колеблива тенденция към развитие през разглеждания период, като се вмести в рамките на 260-350 хил. човека. Около една трета от неработещите и нетърсещите работа са хората в предпензионна възраст (55-64 години). Те трудно намират работа главно поради напредналата възраст и свързани с нея здравословни проблеми; ниската професионална мобилност поради „износването“ на притежаваните квалификации и малкото възможности за осъвременяването им у нас; високата степен на уседналост и слабата географска мобилност. През разглеждания период намаляват както броят, така и делът на хората от тази възрастова група. В сравнение с 2010 г. броят на възрастните спада с около 188 хил. човека, а техният дял в общия брой на лицата извън работната сила се понижава с 4.7 процентни пункта.

Причините за неучастие в пазара на труда са многообразни, но голяма част от тях са пряко свързани с личната мотивация на хората. Именно според причините за желанието за (не) участие на пазара на труда националната статистика обособява две основни групи (вж. табл. 3). В първата се наблюдават подбудите на неактивните лица, които желаят да работят, а във втората – причините за твърдо нежелание за работа. Макар че и в двете групи е налице тенденция към намаляване на броя на лицата, за съжаление по-силен спад се отчита при желаещите да работят. В резултат от това съотношението между

двете групи е в полза на втората – делът на нежелаещите да работят нараства от 81.3% през 2010 г. на 87.5% през 2018 г. Това практически означава намаляване на потенциала на лицата, които в бъдеще са склонни да се включат в работната сила.

Таблица 3

Лица в трудоспособна възраст извън работната сила  
според причините за неактивност (хил.)

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Лица, желаещи да работят									
Общо	316.6	324.0	309.7	299.7	274.1	251.7	235.5	184.5	160.9
Обезкуражени	220.7	233.5	225.6	206.5	188.7	170.0	163.4	112.2	81.4
Посещават учебно заведение	6.3	6.5	4.5	5.2	6.1	4.6	3.7	4.2	6.4
Недобро здраве	3.9	4.0	4.3	5.8	4.0	3.9	3.2	3.6	3.7
Лични, семейни причини	18.4	19.1	18.9	21.5	20.1	17.3	16.4	18.3	20.9
Лица, нежелаещи да работят									
Общо	1375.2	1383.6	1310.0	1236.8	1212.7	1199.0	1223.7	1133.2	1130.6
Напреднала възраст	336.0	344.6	311.4	270.8	236.6	220.7	215.0	191.1	170.1
Посещават учебно заведение	502.8	496.3	472.8	451.4	447.1	444.9	442.9	425.0	431.1
Недобро здраве	213.1	213.0	214.9	208.2	208.4	201.3	195.4	189.0	194.2
Лични, семейни причини	247.2	246.3	234.3	244.4	258.2	260.1	289.3	275.1	286.3

Източник. НСИ. Наблюдение на работната сила

Анализът на причините за неактивност на населението показва следното.

*Първо*, сред причините за икономическа неактивност с най-голяма тежест се отличава обучението. Близко две трети от неактивните лица изтъкват, че посещават учебно заведение или курс за квалификация. Техният относителен дял от всички неактивни нараства от 30.1% през 2010 г. на 33.9% през 2018 г. Незначителна част от всички обучаващи се лица изявява желание за работа. Техният брой варира в рамките на 4-7 хил. човека.

*Второ*, подбудите от личен или семеен характер обуславят решението на около една пета от неактивните лица. През разглеждания период броят на хората, посочващи такъв вид причини, се увеличава както при желаещите, така и при нежелаещите да работят. Броят на нежелаещите да работят обаче е много по-голям, отколкото на желаещите (около 12-15 пъти).

*Трето*, близо една пета от неактивните определят като причина за неучастие им в пазара на труда възрастта. Броят и съответно делът на лицата, изтъкващи този довод, чувствително намалява. През разглеждания период броят им се съкращава почти двойно, а относителният им дял спада с 6.7 процентни пункта (от 19.9% през 2010 г. на 13.2% в 2018 г.). Това чувствително понижение най-вероятно се дължи на преминаването им в категорията на пенсионерите.

*Четвърто*, значително намалява броят и дялът на лицата, които се отказват да участват в пазара на труда поради дълготрайно неуспешно търсене (обезкуражени лица). През периода 2010-2018 г. техният брой спада близо 3 пъти, а относителният им дял се понижава с 5.7 процентни пункта.

Готовност за започване на работа изразяват сравнително малка част от лицата извън работната сила – през 2010 г. те са около 16.6% от неучастващите в пазара на труда, като тенденцията е към непрекъснато понижаване (през 2018 г. техният дял възлиза на 10.1%). През 2010-2018 г. броят на проявяващите готовност да започнат работа, значително намалява – общо за периода със 151.2 хил. човека, което на практика означава чувствително свиване на потенциалния трудов резерв. Разпределението на хората, готови да започнат веднага работа, според образователното равнище и възрастта е представено в табл. 4.

Таблица 4

Лица извън работната сила, готови да започнат работа, според образователно равнище и възраст (хил.)

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Общо	281.1	284.0	270.2	253.4	231.9	214.6	204.6	155.3	129.9
Образователно равнище									
Висше	16.6	16.9	18.9	21.6	18.8	15.0	12.5	8.0	7.1
Средно	133.1	142.7	129.5	117.5	106.4	96.0	91.6	62.8	50.4
Основно и по-ниско	131.5	124.4	121.8	114.3	106.7	103.5	100.5	84.4	72.4
Възраст									
Младежи (15-24 г.)	55.8	51.9	46.0	43.4	36.9	35.1	29.5	19.1	18.0
Средна възраст (25-54 г.)	172.4	180.0	175.3	158.4	146.9	135.9	134.8	101.6	81.2
Възрастни (55-74 г.)	53.0	52.1	48.9	51.6	48.1	43.6	40.3	34.5	30.6

*Източник.* НСИ. Наблюдение на работната сила.

Различията в готовността за участие в трудовия пазар според образователното равнище са твърде съществени. Най-малка готовност проявяват висшистите – за целия разглеждан период техният брой намалява повече от два пъти. Дялът им обаче в общия брой лица е много нисък (между 5-9%) и бележи колеблива тенденция на развитие – през 2010-2013 г. нараства с 2.6 процентни пункта, а след това спада, достигайки 5.5%. За разлика от хората с висше образование готовността при неактивните лица със средно и по-ниско образование е значително по-висока, което до известна степен се дължи на по-големия брой лица в тези групи. В динамичен аспект се наблюдава тенденция към намаляване на броя на хората, изявили готовност да работят, и в двете образователни равнища, но тя е по-силно изразена при лицата със средно образование. В резултат от това през 2018 г. основният контингент на неактивните лица със заявена готовност за труд се състои от хора с основно и по-ниско образование (55.7%), следвани от тези със средно образование (38.8%) и накрая са висшистите (5.5%).

Подобна картина на ограничаване на броя на лицата с готовност за труд се наблюдава във всички възрастови групи. Тя е най-силно изразена сред младежите на възраст 15-24 години, в резултат от което техният дял намалява от 19.9% през 2010 г. на 13.9% през 2018 г. Процентното понижение при останалите възрастови групи е по-слабо изразено, което им отрежда по-добри позиции във възрастовата структура на групата от неактивни лица с готовност за труд. Вследствие на тези промени възрастовата структура на хората, готови за труд, през 2018 г. е, както следва: с най-висок дял са лицата на средна възраст (62.5%), следвани от възрастните (23.6%) и на последно място са младежите (13.9%).

На базата на представените дотук оценки за развитието на пазара на труда и възможностите за участие в него могат да се обобщят следните изводи:

- Възстановяването на пазара на труда след икономическата криза и последвалата я стагнация протича с умерени темпове. Заетостта, макар бавно и колебливо, бележи ръст, а безработицата чувствително намалява.

- Потенциалната работна сила (икономически неактивното население) бележи тенденция към значително свиване. Редуцирането засяга всички образователни равнища и възрастови групи, но в различна степен. Най-слабо засегнати са лицата с висше образование, младежите и хората на средна възраст.

- Готовност за участие в пазара на труда проявява твърде малка част от неактивното население. Броят на тези хора намалява и в различна степен обхваща отделните възрастови групи и образователни равнища.

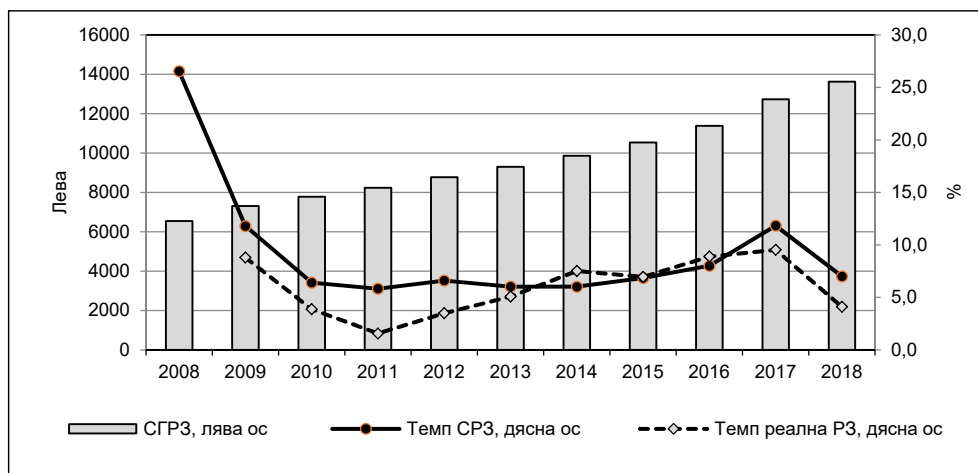
### **Работна заплата – равнище, динамика и политики**

Представянето на систематизирана информация за трудовите възнаграждения през периода 2008-2018 г. има за цел да покаже общото положение в България и да открий провокираните от него актуални проблеми. Най-общо икономическата ситуация през 2018 г. се характеризира с увеличаване на инфлацията, забавяне на растежа на брутния вътрешен продукт, понижаване на динамиката на работната сила и намаляване на възможностите за намиране на нови попълнения поради демографската криза.

На фона на тези обстоятелства през 2018 г. *работната заплата* продължава да нараства в номинално и в реално изражение, но с по-ниски темпове (вж. фиг. 1). Според предварителните данни на НСИ номиналната средна годишна заплата за 2018 г. стига до 13 621 лв. и се увеличава със 7% спрямо 2017 г., докато през 2017 г. тя е 12 725 лв. (ръст от 11.8% спрямо 2016 г.). Този спад на темпа на растеж се наблюдава след задържането на динамиката на заплатата през 2010-2014 г. Той обаче не е толкова силен в сравнение с кризисната 2009 г., когато темпът се понижава с около 15 п.п. Намалението през 2018 г. може да бъде овладяно при благоприятно развитие на стопанската конюнктура и на износа, но все пак то е сигнал за влошени условия за формиране на трудовите възнаграждения у нас.

Фигура 1

Равнище и динамика на средната годишна работна заплата  
в номинално и в реално изражение



Източник. НСИ, собствени оценки.

През 2011-2017 г. динамиката на реалната работна заплата бележи тенденция към ускоряване – темпът на растеж се повишава от 3.9% през 2011 г. на 9.5% през 2017 г., което до голяма степен е следствие от отрицателната инфлация. През 2018 г. реалната работна заплата нараства с два пъти по-нисък темп (4.1%) в сравнение с предходната година. Различията в динамиките на номиналната и на реалната заплати не са съществени в годините на отрицателна или ниска инфлация, но започват да стават по-осезаеми при повишаването ѝ през 2017 и 2018 г. Очакванията са през следващите години покачването на инфлацията да продължи, което ще наложи промени в политиките за защита на доходите на населението и особено на ниските работни заплати и тяхното облагане с дължимите данъци и социални вноски.

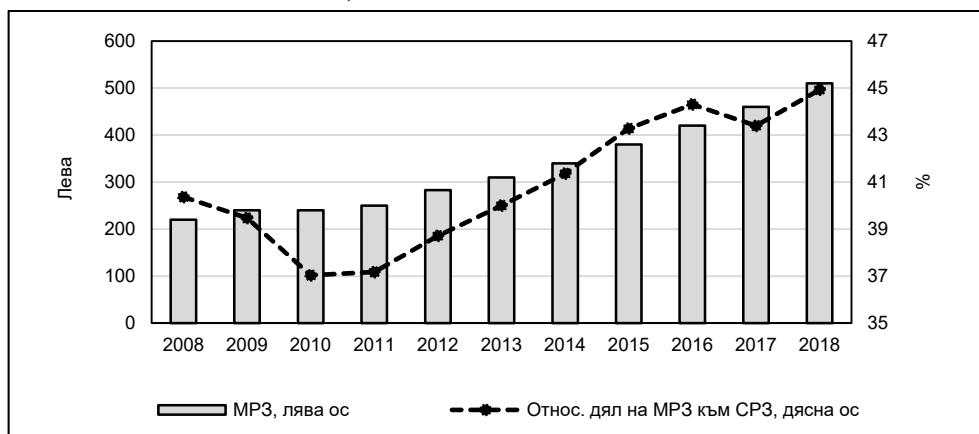
Важно място в системата на трудовите възнаграждения заема минималната работна заплата (MPЗ). Тя се определя по административен път без ясно дефинирана методология. Независимо от това обаче през 2008-2018 г. MPЗ нараства (вж. фиг. 2), като в номинално изражение се увеличава повече от два пъти (131.8%). През последните години се наблюдава изпреварващо развитие на MPЗ в сравнение със средните трудови възнаграждения (CPЗ), което показва, че очевидно е налице стремеж към намаляване на различията със средното заплащане. След 2010 г. отношението на MPЗ към CPЗ значително се повишава – от 37% през 2010 г. на 44.9% в 2018 г. Средногодишно през този период съотношението е 40.9%, което е близко до стойностите общо за страните от ЕС-28.



Увеличаването на минималната заплата и съотношението към средната имат нееднозначно икономическо и социално значение. От позициите на получаващите минимална заплата осъвременяването на нейния размер е важна крачка към подобряване на техния жизнен стандарт и стимул за повишаване на трудовата им активност. От гледна точка на работодателите това е неприемливо решение при задържане на производителността на труда, тъй като води до намаляване на ценовата конкурентоспособност на произвежданата продукция в резултат от нарастването на разходите за труд. Логично е да се предположи, че именно това съотношение през 2018 г. може да е една от причините за редуцирането на заетостта.

Фигура 2

Равнище на МРЗ и отношение към СРЗ



Източник: НСИ, МТСП, собствени изчисления.

Общите разходи за труд бележат трайна тенденция към повишаване – в сравнение с 2012 г. те са нараснали с 52.3%.<sup>1</sup> Тези разходи са съществен предварителен аргумент за решенията на работодателите относно това колко и какви нови работници да бъдат наемани и при какви размери на заплатите. Те могат да бъдат понесени от работодателите при условие, че производствените разходи бъдат реструктурирани, т.е. ако бъдат редуцирани характерните за България високи енергоемкост и материалоемкост на продукцията и съответно заплатите се покачат, без това да доведе до загуба на конкурентоспособност. Такава политика може да е интегрален резултат от усвоени инвестиции в нови техника, технологии и повишена интензивност на труда. Тъй като обаче тази практика все още не се прилага масово, конкурентоспособността се постига чрез

<sup>1</sup> При база 2012 г. индексът общо на разходите на работодателя за труд за наето лица са съответно: 119% през 2015 г.; 127.3% през 2016 г.; 142% през 2017 г. и 152.3% през 2018 г. (календарно изгладени данни).

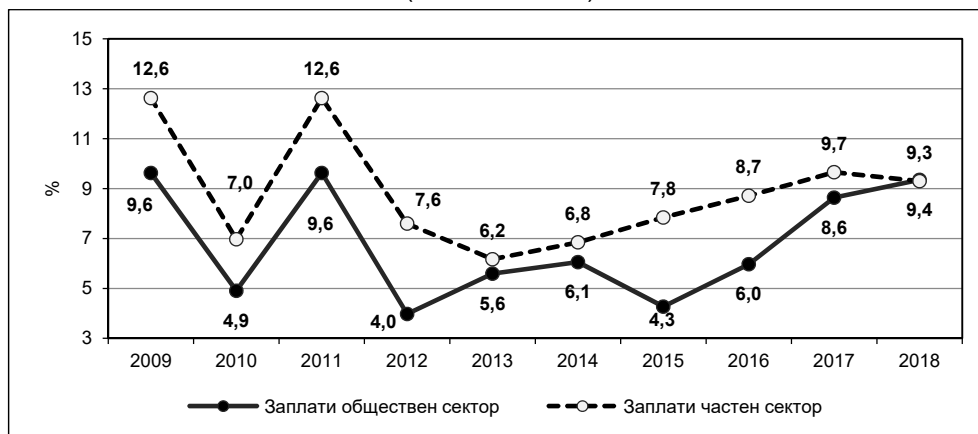
умерено увеличаване, задържане или намаление на трудовите разходи. Това е оправдана за работодателите политика, доколкото тя се основава на ниска производителност на труда. Работодателите пестят разходи главно по линия на ниски заплати и чрез намаляване на броя на заетите. В крайна сметка осигуряването на достойно заплащане на труда изисква успоредни процеси на увеличаване на производителността, на инвестициите в реалния сектор и интензифициране на производствата в посока към интелигентен растеж, паралелно с увеличаване на броя на заетите.

*Провежданата политика спрямо доходите от труд* засяга развитието на доходите в обществения сектор (чрез разходи, финансирани от бюджета) и определянето на МРЗ. С въведените през 2012 г. реформи в заплащането на държавната администрация и до 2016 г. заплатите на служителите нарастват балансирано. Броят на наетите в публичната администрация системно намалява с цел оптимизиране и подобряване на ефикасността на обслужването. Както и през минали години, с прилаганите политически решения се очаква да се постигнат основни цели като ограничаване на бюджетните разходи за заплати и регулиране на бюджетните дефицити.

През 2009-2017 г. темпът на средната заплата в частния сектор изпреварва този в обществения (вж. фиг. 3). През 2018 г. ръстът на заплатите в обществения и в частния сектор се изравнява. Подобна ситуация се наблюдава и през 2013-2014 г., което налага оптимизация на трудовите разходи и в двата сектора, но преди всичко на заплатите в обществения.

Фигура 3

Динамика на работната заплата в обществения и в частния сектор (годишен темп)



Източник. НСИ, собствени оценки.

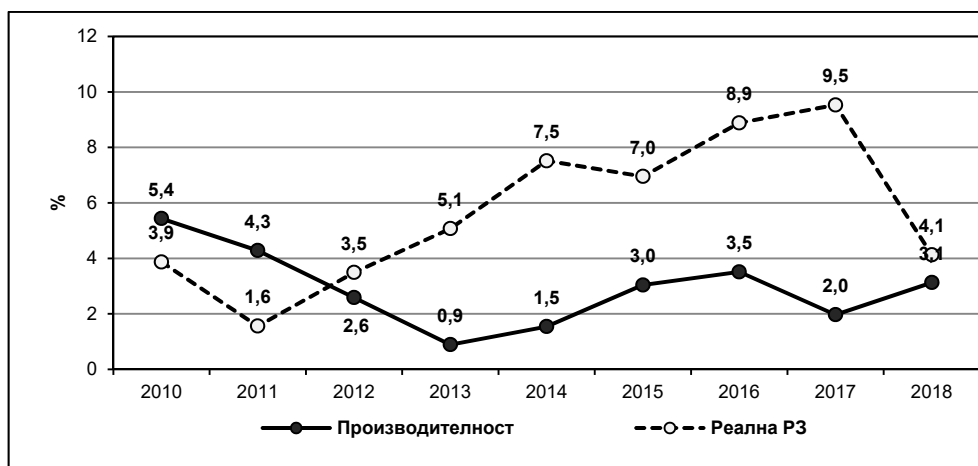
През 2018 г. продължава започналата през средата на 2011 г. политика на административно увеличаване на МРЗ. Правителството предлага свой меха-

низъм за нейното формиране, но той не е приет от социалните партньори. Все още не е реализирана важната предпоставка за изработване на приемлив механизъм за определяне на МРЗ, свързана с ратифицираната от парламента Конвенция 131 на МОТ. Предвидено е тя вече да е влязла в сила на 20 март 2019 г.<sup>2</sup>

Системите за договаряне на работните заплати на високите и ниските равнища все още действат на принципа на противопоставяне на социалните партньори, а не в търсене на най-добрите начини за реализиране на национална концепция за заетостта при повишаване на цената на труда. Традиционно професионалните съюзи защитават увеличаването на минималната заплата и въобще на заплащането на труда у нас при положителни промени в трудовите условия. И това е напълно оправдана позиция, доколкото не може да се изисква промяна на производителността без съответни технически, технологични, организационни, информационни и други промени. От своя страна работодателите изтъкват, че не трябва да се допуска по-висок темп на увеличение на заплатите от този на производителността. Това изискване се реализира през 2018 г., когато динамиката на реалната заплата и на производителността значително се сближават (вж. фиг. 4), но то е следствие най-вече от въздействието на инфлацията върху реалната заплата. Именно такъв характер има и повишаването на производителността при намаляване на броя на наетите лица и увеличение (дори слабо) на темповете на БВП.

Фигура 4

Динамика на производителността на труда и реалната работна заплата (темп на прираст)



Източник. НСИ, собствени оценки.

<sup>2</sup> [www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS\\_631168/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_631168/lang--en/index.htm)

Постигането на конвергентност изисква успоредно увеличаване на инвестициите и на количеството на работната сила. Дори при по-скромни задачи за догонващ растеж при демографски намаляваща работна сила трябва да се постави изискване за нейното по-интензивното използване чрез повишаване на инвестициите в икономиката. Засега тези изисквания не са изпълнени и съответно връзката между реалната работна заплата и производителността е сравнително слаба. Това означава, че заплатите в България се формират в зависимост не толкова и не само от производствените резултати, колкото под влиянието и на други фактори. Този резултат обаче има отношение към състоянието на договорните отношения у нас, които се отразяват и в съответни равнища и отраслови пропорции на заплатите.

Поставянето на общите задачи в дългосрочна перспектива налага да се уточни посоката на промени в политиките по доходите. Без преувеличение може да се твърди, че на сегашния етап именно те могат да съдействат за задържане на трудоспособното население в България и за ограничаване на емиграцията на някои от неговите групи. Проблемът обаче не зависи само и еднозначно от заплащането на труда и отношението към него, но и от условията на трудова дейност и стабилността на позициите в нея, от възможностите за професионални кариери, условията на живот и други предпоставки, определящи субективното отношение общо към труда и живота в България. Има смисъл промяната да започне с акцент върху справедливостта на предлаганите трудови възнаграждения. Анализът на субективната информация за тази справедливост е една от стъпките към обосновките на евентуални промени в досега прилагани политики за доходите у нас.

### **Оценка на мотивационните равнища на трудовите възнаграждения**

Обект на анализ тук са трудовите възнаграждения на заетите, които включват наети, самонаети и семейни работници, а предмет – техните равнища, диференциация, удовлетвореност от размера им, както и значението им като мотиватор за трудова реализация. За изследването на тези релации е използвана информация от проучване за България в Деветото издание на Европейското социално изследване (ESS), 2018-2019 г.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Изследователският инструментариум на всяко отделно издание/вълна се състои от основни модулни блокове и специфични фокуси на ESS, включени в ротационните модули в отделните издания на проекта. Основният модул се повтаря на всеки две години без никакви промени и покрива следните проблемни теми: морални и социални ценности; здраве и благополучие; доверие в институциите; образование и професия; социален капитал и социално доверие; структура на домакинствата; гражданско участие и демокрация; социално изключване; политически ценности и ангажираност; социално-демографски характеристики; имиграция; престъпност. В последния (девети) рунд на Европейското социално изследване е включен блок G – „Оценки на получаваните доходи и достъпа до образование и работа“. Отговорите на въпросите за оценки на получавани

Групата респонденти, които получават трудово възнаграждение, са 42.5% от общо анкетираните. В нея преобладават получаващите трудово възнаграждение мъже, хората със средно образование, наетите лица, и работещите в частния сектор. Сравнението със съответните структури на респондентите в Наблюдението на работната сила (НРС) на НСИ показва сходство и е основание получените резултати от представеното тук анкетно проучване да се приемат като значими. Изложената по-нататък информация обобщава отговорите за размера и за удовлетвореността от възнагражденията общо от труд (не само по трудово правоотношение).

#### *Равнище, диференциация и удовлетвореност от трудовите възнаграждения*

Трудовите възнаграждения (бруто и нето) в Европейското социално изследване са представени в две скали. Първата определя конкретния размер на възнаграждението, а втората фиксира дохода в определен интервал. Повечето от респондентите<sup>4</sup> (69.9%) представят своите възнаграждения в интервалната скала. С оглед постигането на по-голяма прецизност основните характеристики на доходите са анализирани поотделно за всяка скала (с изключение на брутните възнаграждения под 510 лв.).

Разпределението на лицата, които конкретно фиксират своите брутни възнаграждения, е с няколко върха, като най-висок е този при получаващите 510 лв. Той съответства на дял от 19.7% на лицата с брутен месечен доход под 510 лв. Сумарно хората с доход между 510 и 800 лв. са почти половината (40.8%), а тези с 800-1000 лв. съставляват 20.4%. Делът на лицата с високи доходи (над 1200 лв.) е едва 9.7%.

Лицата, които използват скали за определяне на брутните възнаграждения, дават следните основни групи отговори: 5.5% са с доходи между 481 и 640 лв., 5.6% – между 641 и 810 лв., а 2.1% – между 1601 и 2400 лв. *Основното сгрупване на отговори (25.7%) е при респондентите с доходи в интервала 811-1130 лв.*

През 2018 г. брутни доходи под равнището на минималната заплата получават 22.5% от анкетираните. Делът е определен след обединяване на отговорите на лицата, които могат да определят това възнаграждение, и на използвалите за целта скала с интервали на тези доходи.

Сравняването на разпределенията на отговорите на респондентите за брутните им възнаграждения е трудно, но с определена условност може да се предположи, че около 80% от тях получават брутни доходи до 1000 лв., вкл.

---

трудова доход са разгледани по-нататък, ако не е посочен друг източник на информацията. За обща информация за Европейското социално изследване (ESS – ERIC) вж. <https://www.europeansocialsurvey.org/about/>

<sup>4</sup> Тук и по-нататък при използване на термина „респонденти“ се имат предвид лицата, получаващи трудови доходи, ако не е отбелязано друго.

60% – до 800 лв. Това означава, че основната част от работещите (не по-малко от 80%) са с брутни трудови доходи под отчитаната от НСИ средна брутна заплата за 2018 г. от 1133 лв.<sup>5</sup>

В разпределението на нетните възнаграждения се наблюдава силно сходство с това на брутните поради прилагания общ размер на данък общ доход (ДОД) на физическите лица. 1.7% от респондентите, които фиксират своите нетни заплати, получават 700 лв., 0.9% – 600 лв. и 0.7% – по 400, 480, 500 и 1000 лв. Близо една трета (33.8%) от лицата, които използват скала за определяне на нетен размер на трудовото възнаграждение, определят размера му в границите между 391 и 650 лв. Това разпределение съответства на участниците в проучването с брутно възнаграждение между 481 и 810 лв.

*Сравняването на разпределенията на отговорите на лицата, които могат да определят размера на нетното си възнаграждение, с тези използвали скали, води до предположението, че общо около 60% от респондентите получават нетни доходи до 1000 лв., а 40.0% до 600 лв. Резултатите за нетните трудови доходи потвърждават допускането за висока степен на диференциация на трудовите възнаграждения с преобладаващи дялове на ниските равнища.*

Наличието на диференциация в полза на ниските трудови възнаграждения е една от предпоставките за слаба лична удовлетвореност от тях, както и за ниска субективна оценка за справедливостта им. Почти половината от респондентите (41.9%) изразяват значителна и пълна неудовлетвореност от брутните си трудови възнаграждения. Общо неудовлетворените са 74.4%, а едва 20% са доволни от трудовите си доходи.

Очакван резултат е ниската удовлетвореност от нетните възнаграждения. Само 17.5% смятат нетните си възнаграждения за справедливи, а 77.3% не са удовлетворени. Висока степен на неудовлетвореност (напълно и в значителна степен) изразяват 46.8% от анкетираните, а 30.2% са малко и донякъде неудовлетворени.

От представените данни може да се обобщи, че *удовлетвореността на респондентите от брутните и нетните трудови възнаграждения е ниска. Тези възнаграждения не могат да бъдат силен стимул за реализация в труда за над две трети от участниците в проучването.*

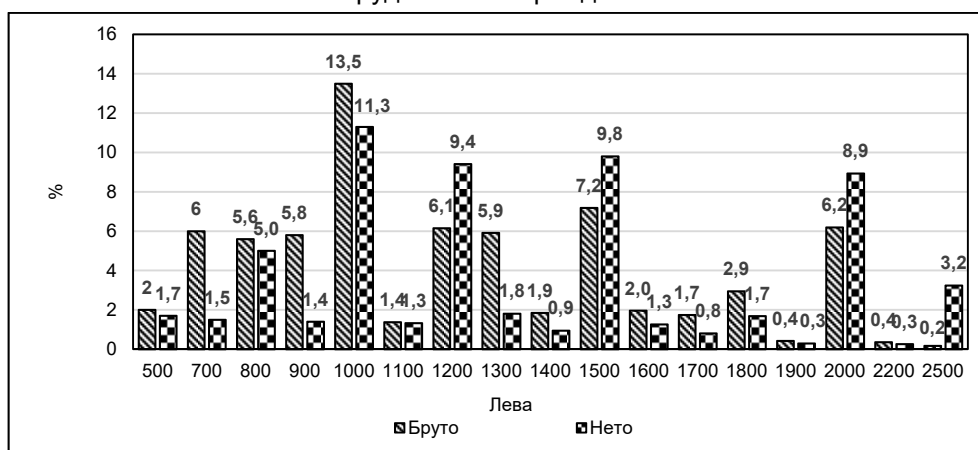
Кое е справедливото брутно и нетно възнаграждение за работещите, които изразяват недоволство от своите трудови доходи? Този въпрос е зададен само на лицата, които са неудовлетворени от получаваните възнаграждения. С отговорите си анкетираните фиксират точен размер на смятаното от тях за справедливо възнаграждение (вж. фиг.5).

Според 19.6% от респондентите справедливите брутни възнаграждения са в интервала 1000-1200 лв., а 20.7% от тях мислят същото и по отношение на справедливите нетни доходи.

<sup>5</sup> С отчитане на годишни премии, вж. <https://www.nsi.bg/bg/content/3928/национално-ниво>

Фигура 5

Дял на лицата, определящи своето справедливо брутно и нетно месечно трудово възнаграждение



Източник. Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.

За групата с брутни доходи под 1000 лв. е характерна по-ниска удовлетвореност от нетното възнаграждение в сравнение с брутното. Обратното е при лицата с брутни доходи над 1000 лв., които оценяват най-високо нетен размер от 1000, 1200, 1500, 2000 и 2500 лв. Тези резултати могат да се свържат с прилаганата сега система на доходно облагане на физическите лица. Тя очевидно редуцира оценките за справедливост на респондентите с брутни заплати до 1000 лв. и тежестта ѝ се понася трудно от тях. В тази група са работещи лица, които биха искали нетните им трудови възнаграждения да са на равнището на справедливите според тях брутни доходи. Обратното, за разлика от първата група лицата, получаващи брутно над 1000 лв., не се чувстват „ощетени“ от данъците и други отчисления върху трудовите възнаграждения и приемат за справедливи нетните си доходи. *Може да се предположи, че през 2018 г. размер от 1000 лв. е желаният максимум за лицата с ниски възнаграждения, но и минимумът за онези с възможности да получават по-високи брутни заплати.*

В допълнение към тази оценка 79.9% от респондентите обявяват, че общо трудовото възнаграждение за „хората като тях“ е несправедливо ниско и едва 13.8% го смятат за справедливо. Усещането за обща несправедливост говори както за слаба мотивация за предприемане на някакви действия за промяна на статуквото, така и за невъзможност за намиране на работни места с високо заплащане. Тази ситуация може да е свързана с преобладаващия у нас дял на малки и мини компании, които в общия случай не са със стабилни бизнес позиции и възможности за увеличаване на заплатите, но също и с редица други

причини от обективен и субективен характер. Може да се очаква, че този вид фирми задържат цената на работната сила на местните пазари на труда, ако те заемат монополни позиции в него.

Освен оценките за справедливо или несправедливо заплащане са представени и мненията на респондентите за това дали е възможно да си намерят подходяща работа в България. В личен план 13.1% смятат, че нямат никакви шансове, докато тези на коренно противоположна позиция са само 5.6%. Според предложената скала 38% преценяват лично за себе си, че нямат добри възможности, 51.7% – че имат средни възможности, а 27.6% заявяват, че са с добри такива. Общо около една трета от участниците в проучването не намират отговор на този въпрос, не искат да отговорят или мислят, че нямат каквито и да е възможности.

Участието в пазара на труда до голяма степен зависи от качеството на предлаганите работни места. Оказва се, че субективната оценка на хората за съществуването на добри възможности за намиране на работа на българския трудов пазара отново съдържа силен негативизъм. Около 47.7% смятат, че за всички няма добри възможности за намиране на подходяща работа, според 17.0% съществуват добри възможности в това отношение, а умерените оптимисти са 14.5%. Основна причина за посочените оценки за липса на „добри възможности“ за намиране на работа са ниските доходи, които се смятат за несправедливи от работещите в България. Това обаче не е единственият довод, доколкото трудовата реализация се определя от широк кръг стимули, един от които е трудовото възнаграждение.

*Диференциация на желаните справедливи нетни възнаграждения според образователното равнище на заетите*

Интерес представлява доколко нетните възнаграждения се оценяват като *справедливи в зависимост от образователното равнище на респондентите* (табл. 5). По правило при равни други условия то определя в съществена степен заемащата позиция в труда и възможностите за по-висока производителност и получаване на различно заплащане.

Таблица 5

Разпределение на желаните нетни възнаграждения според образователното равнище (%)

	До 500 лв.	511- 800 лв.	801-1000 лв.	1001-1200 лв.	1201-1500 лв.	1501-2000 лв.	2001-2500 лв.	Над 2501 лв.	Не желае	Не знае	Общо
Основно и по-ниско	14.9	27.7	21.6	2.9	9.0	0.0	0.0	0.0	12.1	11.8	100.0
Средно	0.8	11.2	24.0	7.5	13.6	11.7	0.0	2.3	17.6	11.3	100.0
вкл. средно техническо	1.0	12.2	24.3	6.0	15.0	14.0	0.0	0.7	15.7	11.3	100.0
Висше бакалавър	0.0	7.3	19.3	0.0	25.2	6.3	0.0	0.0	14.5	27.3	100.0
Висше магистър	0.0	4.9	7.5	7.1	18.2	26.1	2.3	7.5	16.1	10.3	100.0
Висше доктор на науките	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71.2	0.0	0.0	0.0	28.8	100.0

*Източник.* Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.



За 27.7% от лицата с основно и по-ниско образование справедливи са възнагражденията от 511 до 800 лв., а почти половината от тази група (49.3%) се вмести в рамките между 511 и 1000 лв. Минималната заплата е приета за справедлива само от 14.9% от респондентите и очевидно има ниска популярност.

Най-висок дял от лицата със средно образование (24%) са определили като справедливо нетно възнаграждение от 800 до 1000 лв., а 13.6% съответно от 1200 до 1500 лв. По подобен начин са групирани отговорите за хората със средно специално образование. Висшистите бакалаври биха искали заплащане в рамките на 1200-1500 лв., а магистрите между 1501 и 2000 лв. За докторите на науките желаното нетно трудово възнаграждение е между 1501 и 2000 лв.

*Претенциите на респондентите към справедливото възнаграждение нарастват с увеличаване на образователното равнище, което е очакван резултат. Потвърждава се допускането, че най-популярното справедливо възнаграждение е нетното възнаграждение от 1000 лв., защото то е желаното заплащане от лицата със средно образование, които са с най-висок дял в работната сила.*

Правят впечатление сравнително малките различия между хората със средно образование и висшистите (бакалавър, магистър и доктор). Мненията на определена част от заетите в двете групи дори се припокриват, което поставя отново въпроси относно това кои са професиите, които реално изискват завършване на висше образование, за да се придобие необходимата професионална квалификация (или правоспособност) за упражняването им. Същевременно склонността на някои висшисти да приемат за справедливи възнаграждения, получавани от лица със средно образование, насочва вниманието към проблема за вертикалните несъответствия на пазара на труда. Очевидно това са висшисти, наети на позиции, за които не се изисква високо равнище на образование (вертикални несъответствия между търсене и предлагане на тези специалисти). С други думи, въпреки необходимостта от стимулиране на академичната и на други видове автономия на висшите учебни заведения ефикасността на тяхната работа спрямо реалните потребности на пазара на труда все още не е с добре доказан резултат.

*Трудно е да се коментира претенцията за справедливо възнаграждение от 1200 лв. за лице със средно образование спрямо „скромните“ изисквания от 1501-2000 лв. за възнаграждения на магистри и доктори на науките. Причините за подценяването на значението на труда на високообразованите са от различен характер. По-главните сред тях са: неподходящи условия за трудова реализация, които не позволяват пълна изява на знанията и способностите им; ниско търсене на такива специалисти, придавайки по-голямо значение на тези със средно образование; неадекватна образователна подготовка на завършващите висше образование; възможности за реализация в чужбина при по-добро заплащане; слаб интерес към научно-приложни дейности от страна на бизнеса и към назначаване на специалисти, които да се занимават с тях.*

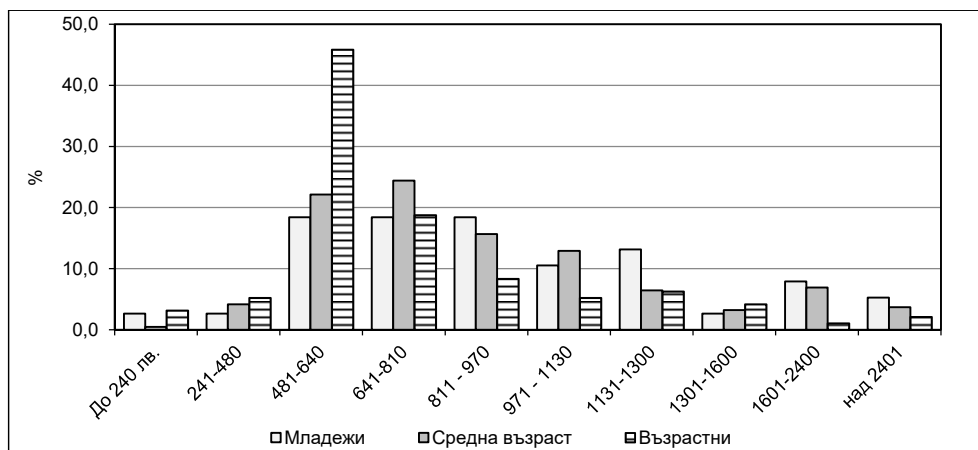
**Трудовите възнаграждения според възрастовата структура на заетите и оценка на тяхната справедливост**

За целите на анализа заетите лица са разпределени в три възрастови групи: младежи (18-30 години), лица на средна възраст (31-55 години) и възрастни (над 56 години). Предмет на изследването е диференциацията на брутните трудови възнаграждения на работещите според тяхната възраст и оценката на мненията за тяхната справедливост.

Разпределението на възрастовите групи на заетите според равнището на получаваните месечни брутни трудови възнаграждения е концентрирано в лявата част (ниски доходи) на подходното разпределение (вж. фиг. 6). И при трите възрастови групи се наблюдават прилики и различия.

Фигура 6

Разпределение на възрастовите групи според равнището на трудовите доходи



Източник. Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.

Повечето от младежите (55.3%) получават трудови доходи в интервала между 480 и 970 лв. Делът на тези с трудови възнаграждения от порядъка на 971-1300 лв. е близо една пета. В двата крайни интервала (най-ниски и най-високи) ситуацията е различна. Малка част (5.2%) имат доходи под 480 лв., докато делът на младежите с доходи над 1600 лв. е над два пъти по-висок (13.2%).

Разпределението на трудовите доходи на заетите със средно образование е близко до това на младежите. Близо две трети от тях (62.2%) получават трудови възнаграждения в диапазона 481-970 лв. месечно. Делът на хората с доходи под 480 лв. е сравнително малък (4.6%), а този с над 1600 лв. е 10.6%. В сравнение с младежите разпределението на заетите в двата крайни интервала е по-слабо представено.

Ситуацията сред възрастните заети е по-различна. Около 46% от тях получават трудови възнаграждения в рамките на 481-640 лв. Основната маса от заетите в предпенсионна възраст (72.9%) се помещават в диапазона 481-970 лв. Различия се наблюдават и в двата крайни интервала – около 8.3% имат доходи под 480 лв., а над 1600 лв. получават едва 3.1%.

На базата на наличната информация могат да се проследят различията в трудовите доходи на заетите в отделните възрастови групи според тяхното разпределение на ниски, средни и високи доходи (табл. 6). За целта като ниски доходи се дефинират трудовите възнаграждения под 640 лв., като средни тези в диапазона между 641 и 1300 лв., а като високи – над 1301 лв. Разбира се, това разпределение има условен характер и до голяма степен е продиктувано от наличната информация.

Таблица 6

Разпределение на възрастовите групи заети според равнището на трудовите възнаграждения (%)

	Младежи	Средна възраст	Възрастни
Ниски доходи (под 640 лв.)	23.7	26.7	54.2
Средни доходи (641-1300 лв.)	60.5	59.4	38.5
Високи доходи (над 1301 лв.)	15.8	13.8	7.3

*Източник.* Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.

Разпределението на трудовите възнаграждения на *младежите* в диапазона на ниски, средни и високи доходи е твърде симетрично. Повечето от тях получават средни доходи, докато с ниски са малко над една пета. Делът на лицата с високи доходи е най-незначителен. Подобно е и разпределението при *заетите на средна възраст*. То се отличава от това на младежите по обхвата на крайните подоходни групи – повече от една четвърт получават ниски възнаграждения, докато тези с високи доходи са малко над една десета. За разлика от тях разпределението при *възрастните* е силно несиметрично. В тази група повече от половината заети получават ниски трудови възнаграждения, а делът на лицата със средни доходи е малко повече от една трета. Процентът на възрастните с високи доходи е твърде нисък.

В сравнителен план с най-добро разпределение на трудовите възнаграждения са младежите, при които има най-голям дял заети с високи доходи и най-малък процент на такива с ниски. В най-неблагоприятно положение са възрастните – тук доминират хората с ниски възнаграждения, а тези с високи са твърде малко. Трябва да се подчертае, че е трудно да се прецени до каква степен направените оценки на доходите съответстват на реалността, тъй като проведеното през 2018 г. социологическо изследване акцентира върху други проблеми, а не върху доходите и жизнения стандарт на населението.

На базата на оценките на респондентите относно справедливостта на техните трудови доходи е направено разпределение на отговорите им в зависимост от възрастта (табл. 7).

Таблица 7

Оценка на справедливостта на трудовите възнаграждения  
по възрастови групи

Възрастова група	Несправедливо ниско (%)	Справедливо (%)	Несправедливо високо (%)	Среден брутен доход (лв.)
Младежи	60.5	39.5	0	1024
Средна	78.9	16.4	4.7	955
Възрастни	74.0	22.4	3.6	760

*Източник.* Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.

Във всички възрастови групи преобладават негативните оценки (в смисъл на несправедливо ниско трудово възнаграждение), но най-малък е процентът на недоволните младежи. Анализът на техните оценки показва, че крайно недоволство изразяват получаващите възнаграждения под 840 лв., а делът на смятащите трудовите си възнаграждения за справедливи е много голям. Това са младежи с доходи над 1300 лв. Прави впечатление, че нито един от отговорилите в тази възрастова група не възприема своето възнаграждение като несправедливо високо.

*На базата на представените оценки относно справедливостта на трудовите доходи могат да се направят следните изводи относно мотивите за труд на младежите:*

- Равнище на работната заплата под 800-900 лв. трудно може да мотивира младежите да участват в пазара на труда.

- При работна заплата над 1300 лв. може да се очаква по-голяма активност за участие в трудовата дейност.

Най-голямо недоволство от равнището на трудовите възнаграждения изразяват заетите на средна възраст, които съставляват близо 80% от работещите. При тях диапазонът на доходите, които са повод за недоволството, е твърде широк. Почти всички заети с доходи под 640 лв. са недоволни. Недоволство, но в по-малка степен, изразяват и заети с доходи между 800 и 1100 лв. Процентът на доволните от възнагражденията си е много нисък, като трудовите доходи на повечето от тях са по-високи от 1600 лв. При тези изключително разнородни субективни оценки трудно могат да се прецизират никакви граници на доходите, които да мотивират участие в пазара на труда – основният мотив е осигуряването на никакви доходи за издръжка на семейството. *Въпреки разнообразието от субективни оценки може да се направи изводът, че хората на средна възраст са готови да започнат работа при трудови възнаграждения над минималната заплата, т.е. надвишаващи 640 лв.*

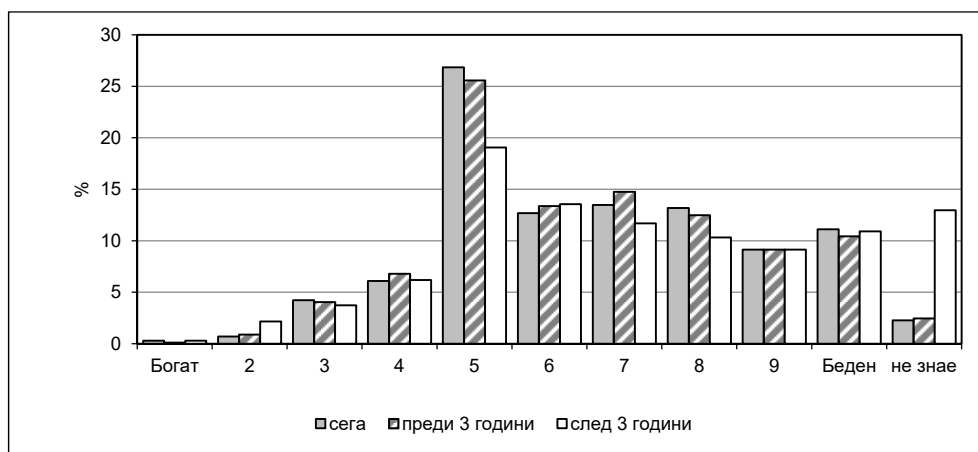
По-голяма част от възрастните дават негативна оценка на трудовите си възнаграждения. Едва една пета от тях смятат доходите си за справедливи. Всички с доходи под 480 лв. оценяват възнагражденията си като напълно несправедливи, а лицата, получаващи между 640 и 970 лв., ги смятат за донякъде или малко несправедливи. Тези оценки дават основание да се предположи, че сериозен мотив за отказ от участие в трудовия пазар на възрастните е доход под 640 лв. Малка част от възрастните оценяват своите трудови възнаграждения като справедливи. Около една трета от положителните оценки са за доходи между 640 и 1100 лв., а останалите са за възнаграждения, по-големи от 1300 лв. Следователно в тази група като положителен мотив за участие в пазара на труда могат да се определят трудови доходи, надхвърлящи 1300 лв.

*Чувство за бедност и възможност за подобряване на жизнения стандарт*

Неравенството в доходите на населението е основен рисков фактор, обуславящ усещането за бедност. Данните от цитираното социологическо проучване дават добра възможност да се оцени доколко българското население се чувства бедно в момента, каква е била степента на това възприятие преди три години и очакванията за след три години. Субективното усещане за бедност е оценено на базата на 10-степенна скала в диапазона „богати-бедни“ (фиг. 7).

Фигура 7

Усещане за бедност сега, преди 3 години и след 3 години (% от анкетираните)



Източник. Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.

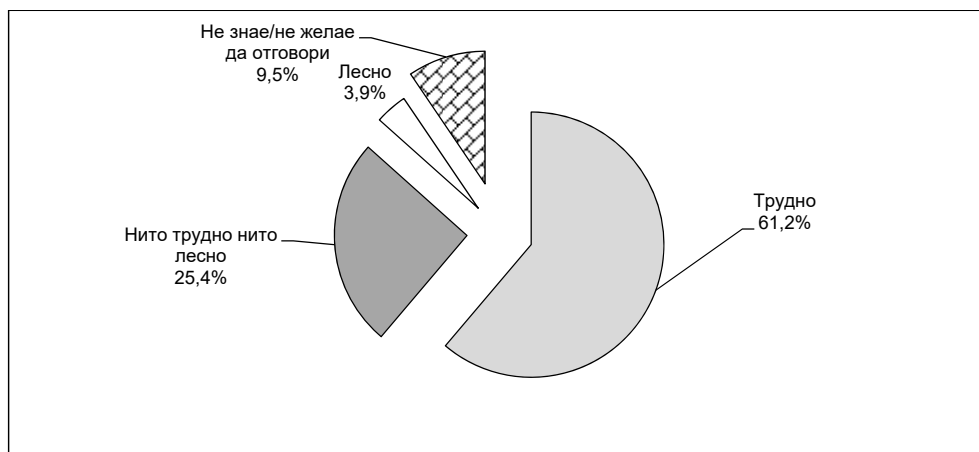
В България усещането на хората за бедност е ясно изразено. Повече от 10% от населението се чувства бедно, докато делът на чувстващите се богати е пренебрежимо малък (0.3%). Това субективно възприятие е ясно изразено и

не се забелязват съществени различия както в момента, така и преди и след три години. По-голяма част от населението заема средна позиция (позиции 5, 6 и 7), т.е. хората се чувстват нито бедни, нито богати. Повече от половината от анкетираните поставят себе си в средата на скалата „богат-беден“ по отношение на усещането за бедност (съответно 53 и 53.7%), но очакванията за след три години са по-песимистични (44.3%). Най-сериозна промяна се наблюдава в отговорите на респондентите по отношение на бъдещите очаквания. Делът на „незнаещите“ чувствително нараства (от 2.3 на 13%), а този в средата на скалата (позиция 5) намалява със 7.7 процентни пункта. Очевидно несигурността в бъдещето е твърде голяма.

Високият дял на населението, което се чувства бедно, се потвърждава и от отговорите относно възможността на домакинствата да „свържат двата края“. Данните от цитираното социологическо проучване показват, че близо две трети от домакинствата в България трудно свързват двата края (фиг. 8). От тях за 29.5% това е много трудно, а останалите изпитват значителни затруднения. На другият полюс са тези, които лесно свързват двата края, но делът им е пренебрежимо нисък (3.9%). За около 1% от тях това е много лесно, а за другите 2.9% – доста лесно. Делът на домакинствата, които свързват двата края нито трудно, нито лесно е от порядъка на една четвърт. Прави впечатление, че делът на неотговорилите е твърде висок, като 8.8% от тях не желаят да отговорят.

Фигура 8

## Възможност на домакинствата да „свържат двата края“



Източник. Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.

Сравнителният анализ на оценките по двата показателя сочи, че те са твърде сходни. Ниският дял на домакинствата, които лесно свързват двата края, е доста близък до този на населението, което се чувства богато (първите 3

групи). Подобна картина се очертава и на другия край на разпределението. Високият дял на домакинствата, които изпитват затруднения в свързването на двата края, съответства на дела на чувстващите се бедни и близки до бедните групи.

*Основният извод, който може да се направи, е, че усещането за бедност е широко разпространено сред българското население. Освен това много от домакинствата изпитват значителни затруднения при осигуряването на нормален начин на живот.*

Очакванията за подобряване на жизнения стандарт са твърде песимистични (табл. 8).

Таблица 8

Съгласие с възможностите за подобряване на жизнения стандарт (%)

Напълно съгласен	Донякъде съгласен	Нито съгласен, нито несъгласен	Донякъде несъгласен	Напълно несъгласен	Не знае/Не може да прецени
3.2	18.6	15.3	22.8	34.7	5.4

*Източник.* Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.

По-голяма част от хората в България (над половината) изказват съмнения относно повишаването на жизнения им стандарт в близкото бъдеще, като от тях повече от половината са твърдо убедени, че това няма да се случи. На противоположното мнение е около една пета от населението, но едва 15% от тях твърдо вярват в постигането на по-висок жизнен стандарт. Останалата част от тази група имат колебливо становище. Неутрална позиция по отношение на бъдещите очаквания за повишаване на жизнения стандарт заемат малко над 15% от населението.

Подобно на очакванията за скорошно повишаване на жизнения стандарт, българите не очакват подобрене на техния живот (табл. 9).

Таблица 9

Съгласие с възможностите за по-добър живот (%)

Напълно съгласен	Донякъде съгласен	Нито съгласен, нито несъгласен	Донякъде несъгласен	Напълно несъгласен	Не знае/Не може да прецени
3.0	15.5	16.0	18.8	25.3	21.3

*Източник.* Собствени оценки по данни от Европейско социално изследване – 2018 г.

Около една четвърт от населението не очаква подобрения на живота си в близко бъдеще, а колебаещите се са около една пета. По-общо казано, около половината от населението (44.1%) не е несъгласно с твърдението, че животът му ще се подобри. На другия полюс са тези, които изразяват съгласие, че животът им ще стане по-добър. Делът на лицата, които са напълно и донякъде съгласни с такива очаквания, е твърде нисък (18.5%), като сред тях твърдо убедените са три пъти по-малко. Неутрална позиция по въпроса заема малка част от населението (16%), докато процентът на нежелаещите и неможещите да отговорят е твърде висок (повече от една пета).

*Обобщавайки получените оценки, със сигурност може да се твърде, че българското население не очаква съществено подобрене на жизнения стандарт и на живота като цяло. Делът на негативно настроените е повече от два пъти по-голям от позитивните.*

\*

На базата на представения анализ и оценки могат да се направят някои обобщаващи изводи:

*Първо*, през последните няколко години пазарът на труда бележи положително развитие във всички негови параметри: увеличаване на заетостта и доходите; намаляване на безработицата и на неактивното население. Готовността за участие в пазара на труда сред трудоспособното неактивно население е ниска и с тенденция към понижаване.

*Второ*, през 2018 г. възнагражденията на заетите са слаби стимули за трудова реализация поради следните причини:

- съществува висока степен на диференциация на трудовите възнаграждения с преобладаващи дялове на получаващите по-ниски заплати от средната;
- повечето от заетите (70-80%) оценяват трудовите си възнаграждения като несправедливо ниски;
- основната част от заетите трудно могат да издържат семействата си с получаваните от тях трудови възнаграждения.

*Трето*, възрастовата структура на населението оказва съществено влияние върху икономическата активност. Мотивите за икономическа активност на младежите са детерминирани от очаквания за високо заплащане (над 1300 лв.), при хората на средна възраст – от възнаграждения, по-големи от минималната заплата, а възрастните – от такива, надвишаващи СРЗ.

*Четвърто*, неравенството и бедността имат слабо въздействие върху икономическата активност. Въпреки голямото доходно неравенство и силното усещане за бедност на българското население готовността за участие на пазара на труда намалява. Нещо повече, очакванията за подобряване на жизнения стандарт в близко бъдеще са твърде слаби.

*Пето*, предвид високата диференциация на трудовите възнаграждения и развитието на инфлационните процеси, е необходимо политиките за защита на доходите да бъдат обновени. Прилагането диференцирани скали за доходно облагане е подходяща промяна, която има по-висока степен на целенасоченост в сравнение с намаляването на ДДС за продукти от първа необходимост. Бруто доходите под 1000 лв. трябва да бъдат защитени с евентуални изменения в облагането им и с прилагане на диференцирани скали на ДОД от определена граница надолу.

*Шесто*, необходима е цялостна корекция в механизмите за определяне на минимални трудови възнаграждения, имайки предвид дела на лицата с такова заплащане и на хората с трудови доходи под средната брутна заплата. При високи дялове на тези лица социално справедливо е да се вземе под внимание и стойността на медианната заплата, а също и отношението ѝ както към



МРЗ, така и към СРЗ. Възможна промяна в договорните отношения е и отчитане на отношението между медианната и средната заплата.

Седмо, осигуряването на достойно заплащане на труда изисква успоредни процеси на увеличаване на производителността, на инвестициите в реалния сектор и интензифициране в производствата в посока към интелигентен растеж.

*Използвана литература:*

Илиева, С. (1998). *Привързаност към организацията. Психологически анализ*. С.: „Албатрос“.

Илиева, С. (2004). Мотивацията на университетски преподаватели и служители като фактор за организационна ефективност и развитие. В: *Управление и устойчиво развитие. Шеста научна конференция*. С.: ЛТУ.

Илиева, С. (2009). *Ценности и трудова мотивация*. С.: УИ „Св. Климент Охридски“.

Луканова, П. (2019). Пазар на труда. В: *Годишен доклад 2018: Икономическо развитие и политики в България: оценки и очаквания*. С.: ГорексПрес.

Маслоу, Е. (2001). *Мотивация и личност*. С.: Кибеа.

Паунов, М. (2009). *Трудова мотивация*. С.: Сиела.

Сурчева, Ж. (2004). *Трудовата мотивация – обзор върху някои теоретични постановки*, втора част, [http://nt-cmb.mu-sofia.bg:8080/jspsui/bitstream/10861/30/1/Surcheva\\_Zh\\_Pocess-Theories-of-Work-Motivation.pdf](http://nt-cmb.mu-sofia.bg:8080/jspsui/bitstream/10861/30/1/Surcheva_Zh_Pocess-Theories-of-Work-Motivation.pdf)

Топузова, И. (2016), *Структура на мотивацията за работа и взаимовръзки с удовлетвореността от труда при университетски преподаватели*, <https://www.researchgate.net/publication/314078071>

Цанов, В. (2014). Тема на фокус: Неравенство и бедност-динамика и политики за тяхното ограничаване. В: *Годишен доклад 2014: Икономическо развитие и политики в България: оценки и очаквания*. С.: ГорексПрес.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.

Deci, E. L. et al. (2001), Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, p. 930-942.

Herzberg, F., B. Mausner, B. B. Snyderman (1959). *The Motivation to Work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley.

Herzberg, F. (1964). The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administration* (27), January-February, p. 3-7.

Kreitner, R., A. Kinicki & M. Buelens (1999). *Organizational Behaviour*. 1<sup>st</sup> European Edition. McGraw Hill.

Loukanova, P. (2018). The Implementation of European Youth Guarantee in Bulgaria - Results and Perspectives. *Economic Studies Journal*, N 6.

Shopov, G., V. Tzanov (2015). Territorial disparities in living standard of the population in Bulgaria – situation and evolution (2007-2012). *Papers of BAS (Humanities and Social Sciences)*, Vol. 2, N 1-2, p. 157-184.

9.07.2019 г.