

# Равнището на заплащане на социалните работници в сферата на услугите: фокус на въпросителните пред оцеляване на професията

гл.ас. д-р **Корнелия Тодорова**  
Шуменски университет

**Резюме:** В статията се анализират състоянието и проблемите на заплащането на социалните работници в сферата на услугите в контекста на повишаване на имиджа на тяхната професия, от една страна, и усъвършенстване на управлението на човешките ресурси – от друга страна. На този фон последователно се разглеждат: деформираният механизъм на заплащане в социалните услуги, степента на удовлетвореност на заплащането като субективно усещане, сравнението на средното равнище на работна заплата на социалния работник с тази на публичния, частния сектор и общо за страната, подценяването на функциите на работната заплата и др. Обобщават се и насоки за усъвършенстване управлението на заплатите в социалните услуги.

**Ключови думи:** работна заплата, социален работник, социални услуги, мотивация.

**JEL:** J30, J31.

**И**звършването на скрининг на системата на заплащане в сферата на социалните услуги е с все по-нарастваща актуалност поради голямото му значение за идентифициране на възникналите проблеми и тяхното своевременно решаване. В предлаганото изследване, базирано на общотеоретичните методи и подходи, отчитащи спецификата на социалната работа и световната управленска практика, е направен опит да се разкрие състоянието на системата на заплащане в контекста на ефективното управление на персонала в социалните институции.

**Целта** на изследването е идентифициране на състоянието и тенденциите в развитието на системата за работна заплата на зетите в сферата на социалните услуги като основание за усъвършенстване на управлението на човешките ресурси в сектора.

Така формираната цел се постига чрез решаването на следните **задачи:**

1. Оценяване на състоянието на системата за заплащане на труда в социалните услуги.
2. Разкриване и анализ на връзки и взаимодействия между система на заплащане и дру-

зи дейности от управлението на човешките ресурси: оценяване, професионална квалификация, мотивиране, професионално израстване и др.

3. Обобщаване и извеждане на възможностите за усъвършенстване на системата за управление на човешките ресурси в социалните дейности.

**Обект** на изследването са човешките ресурси и по-специално социалните работници в сферата на социалните услуги на Североизточна България. Изследването е репрезентативно по големина на общините. Включени са три групи общини: голяма (Варна), средна (Шумен) и малка (Добричка община) от североизточния регион на България. От сумираните 53 институции за предоставяне на социални услуги извън общността и в общността са анкетирани ръководители и социални работници от 31 (58,49 %), което прави анализът представителен. На проучването са се отзовали 77 социални работници и 26 ръководители на институции за социални услуги.

Инструментариумът на изследването се състои в пряка анонимна анкета, интервю и контент-анализ.

**Хипотезата на статията се дефинира така:** социалната работа като придобито образование и практикувана професия в България бележи отстъпление от завоюваните начални позиции на своето развитие. В същото време ниското равнище на заплащането на труда детерминира незадоволително трудово мотивиране и самоидентифициране с организацията, които обуславят намалена трудова активност и творчески интерес на социалния работник. Липсва надеждна система за управление на работната заплата в организациите от сферата на социалните услуги.

## 1. Встъпителни бележки

За по-доброто осмисляне на основните идеи в настоящата разработка се налагат няколко встъпителни бележки:

а) Утвърден социален постулат е, че положеният труд по възникнало трудово правоотношение е възмезден. Известен факт е, че работната заплата е доходът, който извършителят получава за направената от него трудовата услуга в производствения процес. Тя е ценова категория, формирана на пазара на труда, но в същото време е договорно определена. В Кодекса на труда работната заплата е дефинирана като парично трудово възнаграждение или заплата, определени в съответствие със споразумение между работодателя и синдикатите, с националното законодателство или с нормативен акт на правителството, което по силата на писмен или устен договор за наемане работодателите предоставя на работниците и служителите за труда, който е положен или трябва да бъде положен, или за услугите, които са оказани или трябва да бъдат оказани.

б) По своята същност управлението на заплатите е приложение на стратегията и политиката на организацията в сферата на човешките ресурси. Възнаграждението трябва да се прави в зависимост от значимостта на хората и по-конкретно – с ценността, която те имат за организацията. Тази стойност се измерва чрез техния принос за постигане на целите на организацията.

Предметът на тази управленска дейност акцентира върху финансовото (монетарно, парично) и нефинансовото възнаграждение (немонетарно, морално). Причината за обединение на финансовите и нефинансовите награди на хората в организацията е тази, че само при наличие на определени условия увеличението на работната заплата може

да стимулира повишаването на производителността на труда и ефективността на труда. Едно от тези условия например е да има създадена нагласа в хората, че съществува връзка между работна заплата и производителност и че повишаването на производителността се отразява върху работната им заплата. Практика на повечето ръководители е, че възнаграждават усилията на сътрудниците според стажа и работното време, без да се съобразяват с това, какви резултати постигат и дали те влияят върху целите на организацията. Би следвало, за да се постигне производителност чрез хората, ударението да се поставя на заплащането според изпълнението.

Целите на възнаграждението могат да бъдат постигнати само в тясна взаимовръзка с останалите управленски дейности: проектирането на труда, планирането на човешките ресурси, оценката на труда, обучението на персонала, професионалната кариера. То може да бъде и трябва да бъде използвано за поддържане на ефективни служебни и трудови отношения с колектива.

В) За да се осигури възнаграждение, което да привлича, задържа и мотивира сътрудниците в организацията, системата на заплащане трябва да бъде:

- Външноконкурентна – трябва да се спазват пазарните нива или в противен случай няма да може да се привлече доброкачествен персонал. Ще бъде трудно да се задържат, освен ако работата за фирмата не им дава други облаги, които парите не могат да купят.
- Вътрешноравностойна – системата на заплащане не трябва да бъде само честна, тя трябва да се чувства като честна. Няма нищо по-вероятно да мотивира някой, отколкото значението, че други хора получават повече за същата работа или още по-

лошо – за извършване на по-малко отговорна работа. Ако се дават допълнително пари като премия, трябва да се внимава те да бъдат добре заслужени.

- Способна да дава възнаграждение, което е съизмеримо с изпълнението – дори и да не са единственият, парите са най-ефективният мотиватор и тяхното влияние не е задължително да бъде дълготрайно.

Процедурите за възнаграждение започват с разработка на стратегия и политика за възнаграждение на хората в организацията. Стратегията и политиката на възнагражденията са израз на намеренията на организацията да осигури удовлетвореност от труда, да мотивира преди всичко компетентните хора. Политиката за възнаграждение посочва конкретни начини за приложение на стратегията. Тя се разработва на основа на факторите, които в определен период предизвикват добро и високо изпълнение, мотивация и удовлетвореност. Освен това в разработване на политиката за възнаграждение на хората се вземат предвид ценности и принципи на корпоративната култура. Едно от основните неща в политиката за възнаграждение е да се определи структурата на плащанията.

з) Управлението на заплатите в организацията е специфична управленска дейност в рамките на общото управление и по-конкретно – в управлението на човешките ресурси. Тази дейност изисква регламентиране по определен начин на конкретните показатели, критерии, нормативи, методи, правила, процедури и т.н., въз основа на които ще се извършва определянето на равнището, динамиката, структурата и диференциацията на заплатите, получавани от заетите в организацията работници и служители. Именно тази съвкупност представлява системата за управление на заплатите в организацията. Работната заплата трябва

да се разглежда и във връзка с останалите компоненти на цената на работната сила в широкия смисъл: допълнителните изгоди; задължителните и доброволни осигуровки на работещите по трудово правоотношение; средствата за здравна профилактика и текущо здравно обслужване; средствата за подобряване условията и охраната на труда; средствата за повишаване на подготовката и професионалната квалификация на сътрудниците; средствата за социално-битово и културно обслужване в организацията и др. Тези компоненти нямат непосредствената характеристика на работната заплата, но оказват влияние върху нейното равнище и структура.

г) На този фон всяка професия е основен източник на доход за този, който я практикува. Във връзка с това от съществено значение са размерът и формите на трудовото възнаграждение, изпълняват ли те ефективно своите функции, доколко професията дава възможност за получаване на допълнителни приходи, в каква степен трудовият доход от нея задоволява жизнените потребности на личността и неговото семейство. Според някои автори съвкупността от тези зависимости определя обективния **престиж на професията** и нейната привлекателност в обществото. От друга страна, вероятността за получаване на по-висок доход е в пряка зависимост от реалните възможности на личността за работа в професията.

е) В управленската теория са утвърдени следните основни **принципи на формирането на системата за работна заплата**: заплащане в зависимост от постиженията на отделния сътрудник; заплащане, основано на оценката на професионалното развитие на сътрудниците; заплащането следва да отчита придобиването, развитието и използването на компетенциите от сътрудниците, като по този начин се насърчава

повишаването на квалификацията и хоризонталното израстване; възприемане на силно диференциран тип заплащане; заплащане, основаващо се на гъвкава оценка на ролята на отделния сътрудник в трудовия процес, а не на работното място или длъжността като елемент на системата за оценка; възприемане на гъвкави форми на заплащане [10, с. 191].

Някои от тези моменти са проверени в практиката на социалните дейности и при повечето се констатира сериозно отстъпление. Подценяването на изброените принципи обуславя невъзможност за реализиране на основните цели на заплащането на труда. В този случай: не се привличат най-добрите сътрудници, които са необходими за постигане целите на организацията; не се задържат онези сътрудници, които отговарят на изискванията на длъжността, които добросъвестно изпълняват своите задължения, които са професионално пригодни за изпълняваната работа и са лоялни към организацията; не се мотивира персоналят на организацията за пълноценен труд.

За да не се допусне такава нежелана ситуация, работодателят трябва да има изградена своя стратегия на пазара на труда и да съблюдава своя политика за трудовото възнаграждение и мотивацията на персонала.

ж) В научната литература стратегиите при управление на трудовото възнаграждение се определят като намерения на организацията по отношение заплащането на труда на нейните сътрудници, намеренията ѝ да ги привлече към своите цели и стратегии, да ги мотивира за по-производителен труд. По същество стратегията за заплащане на труда е съвкупност от начините за възнаграждение, структурата и състава на отделните плащания [2, с. 247-248]. Политиките на възнаграждение включват избора

на заплащане за изпълнение, обвързване на заплащането с конкурентоспособността и финансовото състояние, с цената на труда, с използването на монетарни и немонетарни плащания и други, които спомагат за реализиране на стратегиите на заплащането и политиката за управление на човешките ресурс [2, с. 248].

з) Новите реалности поставят големи изисквания към управление на възнагражденията в организацията. В понятието „управление на възнаграждението“ М. Армстронг влага широк обхват, включвайки възнагражденията на хората за всичко, което са направили, и за това, което могат да направят за изпълнение на организационните цели. Според К. Владимирова приемането на този термин внася нови измерения в управлението на човешките ресурси. То не се свързва само с разработване на стратегии и политика на възнагражденията. То предполага проучване на факторите, които влияят върху нивото на заплащане; поддържане на комуникациите, чрез които хората се информират за това, колко получават, защо толкова получават и какъв е индивидуалният им принос за фирмените цели; постигане на мотивация за по-производителна и качествена работа, за привързаност към организацията и ангажираност с нейните дългосрочни цели.

В научната литература специалистите предлагат голямо разнообразие на факторите, които влияят върху управлението на възнагражденията. Теориите им се различават както по подхода, който прилагат, така и по акцента, който поставят. Някои автори извеждат като най-важни търсенето и предлагането на факторите на производството; качеството и условията на труда; просперитетата на фирмата; региона и броя на стопанските единици, произвеждащи еднородна или сродна про-

дукция [6, с. 136-139]. Други изследователи ги групират на вътрешни и външни. Към вътрешните те причисляват корпоративната стратегия, корпоративните цели и корпоративната култура. Във външните фактори специалистите визират влиянието на средата на мениджмънта на човешките ресурси, като пазара на труда, социокултурната среда, конкуренцията, състоянието и развитието на икономиката [2, с. 246]. Трета категория учени разглеждат факторите, оказващи влияние върху работната заплата, в детайли. В тях те включват издръжката на живота, състоянието на трудовия пазар, законови и подзаконови нормативни актове, естеството на работа, резултатите от труда, продължителността на работното време, относителната договорна сила на синдикатите, производителността на труда, финансовото състояние на организацията, организационната, производствена и технологична стабилност на организацията и др. [13, с. 175].

и) За изследваната сфера на социалните услуги с преференциално значение за управление на възнагражденията са следните фактори: политиката на държава, издръжката на живота, състоянието на трудовия пазар (търсенето и предлагането на работна сила), качеството на труда, естеството на работа и условията на труд, относителната договорна сила на синдикатите, финансовото състояние на организацията и управленската култура на ръководния персонал.

Цената на работната сила като доход, който осигурява средства за съществуване на работещия и неговото семейство, трябва да отразява издръжката на живота. Това изискване произтича преди всичко от нейната възпроизводствена функция. Тенденцията в сферата на социалните услуги е работната заплата на социалните работ-

ници да се установява около равнището, осигуряващо физическото съществуване на сътрудниците и техните семейства.

Състоянието на трудовия пазар, и по-специално съотношението между търсенето и предлагането, е друг важен фактор от който зависи трудовото възнаграждение. То е един от противоречиво оценяваните фактори, от които зависи трудовото възнаграждение. Когато работната сила не е дефицитна, работодателите предлагат по-нисък размер на заплата, тъй като част от лицата на трудовия пазар са готови да се наемат за по-ниско трудово възнаграждение. Това с особена сила важи за регион като Шумен, където безработицата е много над средната за страната.

Равнището на работната заплата зависи и от естеството на извършваната работа, и по-специално от: изискванията, които работното място предявява към образователното и професионално-квалификационно равнище на работниците и служителите; отговорността на изпълняваната работа или функция; тежестта на труда; условията на производствената среда [13, с. 176].

По-високото от обичайното образователно и професионално-квалификационно равнище на сътрудниците, когато то се изисква от изпълняваната работа, е фактор, формиращ трудовото възнаграждение по няколко причини: създаването на такава обучена и специфична работна сила изисква повече време и разходи за това от обичайните; тази работна сила, приложена в трудовия процес, създава повече и по-качествени продукти и услуги, реализира по-висока производителност на труда; по-високата заплата мотивира работниците и служителите да увеличават своите професионални знания, умения и навици.

## 2. Деформиран механизъм

На пазара на труда отделните личности предлагат работната си сила, която включва определени качествени характеристики по отношение на образование, специализация, професионален опит и др. Най-голямо значение за работодателя при назначаване на работа или издигане на по-висока длъжност имат образованието, квалификацията и трудовият опит на личността в определена професионална област, обобщени в понятието „качество на труда“. От направеното изследване е видно, че 31 човека от общо анкетирани 77 социални работници **нямат професионална квалификация по специалността**. Това е един голям относителен дял от **40,26 %**, който предпоставя съмнение за качествено равнище на човешките ресурси в социалната сфера. Свидетели сме на тревожно явление в професията на социалния работник. Не само в регионален, но и в национален мащаб много хора, от различни възрастови групи, с придобита професионална квалификация не желаят да я упражняват. Недопустимо е, обаче да се наблюдава реализиране на непридобита квалификация. Практиката в социалната сфера изобилства с примери в това отношение. В България доста хора извършват трудови функции, за които не са обучени. Тази презумпция се потвърждава и от настоящото изследване. Пазарът на труда започва да се насища с кадри от разглежданото професионално направление. Въпреки това тенденцията да се назначават неподходящи кадри продължава. В същото време за една и съща длъжностна степен, независимо от професионалната квалификация, има еднаква стартова заплата и еднаква перспектива в професионалното пространство.

По-високата отговорност на изпълняваната работа е основание за определяне на по-високо трудово възнаграждение. То предполага

по-високо нервно-психическо напрежение, с по-голям разход на работна сила, когато отговорността на работата надхвърля границите на обичайното; компенсирани на специфичната за това работна сила, създаването на която е свързано с по-голям от обичайния разход на време и средства и поради това изисква и по-висока цена; необходимостта тази работа да се направи по-привлекателна за сътрудниците, притежаващи нужната подготовка и качества за това.

Равнището на работната заплата зависи и от естеството на извършваната работа, в частност, от отговорността на изпълняваната работа, тежестта на труда и условията на трудовата среда. Условията на труд в изследваната професия се свързват със спецификата на социалната работа в областта на социалните услуги. Много често тя кореспондира с усещането за безрезултатност, с непрекъснати отрицателни емоции, свръхнапрежение, силен и продължителен стрес. Отношението на анкетираните към тази емоционална натовареност е твърде красноречиво – отрицателните емоции (често или в почти винаги) им идват в повече и изпадат в емоционално притъпяване, дехуманизиране, отдалечаване от клиента, липса на енергия, преумора и изтощение (27,28 % твърдо са на това мнение). Други 42,85 % твърдят, че това им се случва понякога. Винаги или понякога, фактите сочат, че **70,13 % от социалните работници се изчерпват емоционално от работата**. Едва 3,90 % твърдят, че не са изпадали в такова състояние. Естеството на работа и тежките условия на труд по никакъв начин не се отразяват на заплащането на социалните работници. Размерът на тяхната работна заплата е около средната за организацията.

Работната заплата зависи и от относителната договорна сила на синдикатите. Обикновено, когато има висока и трайна

безработица, силата на социалния натиск за увеличаване на заплатите намалява. При равни други условия, когато безработицата е незначителна, когато тя се намира под своето естествено равнище, натискът на синдикатите за увеличаване на заплатите нараства.

В основата на системата за управление на заплатите са стратегията и политиката за възнаграждения. В институциите, предоставящи социални услуги в България, както и в цялата сфера на социалното подпомагане, те са непознати като практика, а фактите сочат, че са непознати и като теория. Основание за този извод е сравнението на икономическата реалност с теоретичните презумпции.

Според водещи специалисти политиките и стратегиите на организациите в областта на трудовото възнаграждение намират конкретен израз във: изграждането на ефективна система за мотивиране и стимулиране на целия персонал; избор на подходяща система за оценка на труда; изграждане на справедлива и ефективна система за заплащане на труда; избор на най-подходяща система от стимулиращи добавки към заплатата; изграждане на стратегия за социални придобивки като част от цената на труда; съобразяване с предимствата и ограниченията, които предоставя външната и вътрешна среда за заплащането на труда в организацията; ефективно използване на възможностите на колективното трудово договаряне за изграждането и прилагането на най-подходяща за организацията и заетите в нея човешки ресурси система на трудово възнаграждение [2, с. 248].

Направеният контент-анализ в организациите от социалната сфера констатира отсъствие на система за мотивиране и стимулиране на персонала. Практикувана-

та оценка на труда е формална. Липсват стимулиращи добавки към заплатата. Няма изградена фирмена социална политика. Не се използват възможностите на колективното трудово договаряне. Преди всички пропуски е отсъствието на справедлива и ефективна система за заплащане на труда.

При същия анализ са констатирани слабости и в механизма за определяне на основните заплати. Според специалистите в тази област той включва:

1. Система за оценяване на длъжностите (на труда, на работните места).
2. Схема или скала за определяне на основните заплати за длъжностите.
3. Система за оценяване на персонала (на качествата и трудовото представяне на работниците и служителите).
4. Система за определяне на индивидуалните основни заплати.
5. Регламент за изменение на основните заплати [12, с. 177].

Въпреки че системата за оценяване на длъжностите е безусловно необходим елемент на механизма за определяне на основните заплати, в институциите от социалната сфера тя не съществува. Проблемът не е във факта, че системата не е писмено регламентирана, а че въобще няма такава. Не е направена експертна оценка (нито формално, нито неформално) за значимостта на определен труд. Това предпоставя и невъзможност за категоризиране на длъжностите в организацията според тяхната ценност и значимост, а от тук нататък опорочава всички останали елементи на механизма.

Основната заплата се определя от работодателя най-често в зависимост от сложността на изпълняваната работа или длъжност, от необходимото образование и квалификация, от отговорността на работата или

длъжността, от условията на труд и др. Тя е предназначена, от една страна, да компенсира допълнителните разходи на труд и средства за придобиването на по-високо образование и квалификация, от друга страна, да мотивира въпросната група от работници или служители да заемат това работно място или длъжност, и от трета страна, да ги поощри да увеличават своите знания, умения и навици, ако искат да направят желаната кариера [13, с. 182].

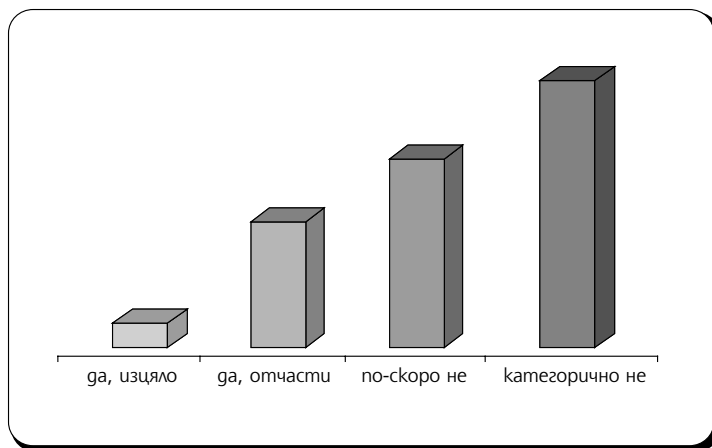
За да изпълни основната заплата своето предназначение в мотивационната система, трябва преди всичко да се оценят и степенуват функциите и длъжностите в организацията.

В голямата си част **ръководителите на организации от социалната сфера се стремят към малка диференциация, заплащане за длъжност, а не за принос и по този начин продуцират нетворческо отношение към труда и професионалното израстване.** Всичко това, съчетано с ниския размер на трудовото възнаграждение, предопределя неудовлетвореност от заплащането и гарантира всеобща нагласа за напускане на професията.

### 3. Субективно усещане

Данните от емпиричното социологическо изследване показват, че значителна част от анкетираните лица **не са удовлетворени от заплащането на своя труд** – 75,31 % (категорични в преценката си са 44,15 %, а частично недоволство изразяват 31,16 %). В общински разрез относителният дял на разочарованите от възнаграждението е, както следва: 69,2 % от анкетираните в община Варна, 87 % от анкетираните в община Шумен и 90 % от анкетираните в община Добрич (фигура 1).





Фигура 1. Удовлетвореност на социалните работници от заплащането на труда

На молбата да посочат съотношението между средната работна заплата в организацията и работната заплата на социалния работник, не всички ръководители са откликнали. Отговор са дали само част от работодателите на община Варна. Във всички звена, които са общинска дейност, и някои неправителствени организации съотношението е 1:1. Малка част посочват съотношение 1:1,5. Наблюдават се и твърде крайни отговори, че заплащането е уместно или незадоволително. Това обаче е субективната преценка на ръководителите и е много относителна. Единните разходни стандарти са финансова рамка на всички звена, които извършват социални услуги. Възможностите за заплащане на труда обаче са по-големи при неправителствените организации. Те могат да използват доброволци, както и други източници на финансиране, което да облекчи техния бюджет. Като цяло работната заплата на социалния работник е близка до средната на организацията.

#### 4. Обективност на сравнението

а) На организацията да, но размерът на трудовото възнаграждение на социалния работник

от сферата на услугите е далеч от средната заплата на страната. Още по-голяма е дистанцията от средната заплата в общественния сектор. Сравнителният анализ е доказателство за това [1] (таблица 1; фигура 2).

Фиксираната стойност в таблицата е усреднена и ориентировъчна. Размерът на заплатите не е променян от 1.07.2008 г. Тогава те са били актуализирани с 10 %, а впоследствие замразени. Изглежда консервирането се отнася само за социалните работници, защото възглеждането по-внимателно в таблицата показва положителна динамика на средната работна заплата за страната. Така общо за страната тя е нараснала с 68 лв., а за общественния сектор – със 112 лв.

Националният статистически институт разполага с прецизни данни по тримесечия. Ситуацията не е по-различна и при тях [4] (таблица 2; фигура 3).

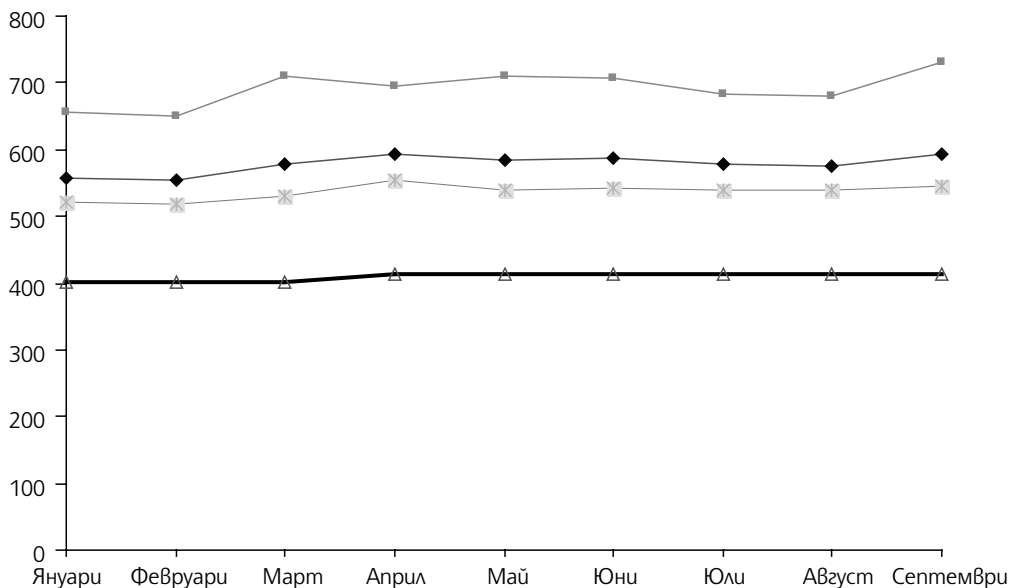
Паралелът между равнището на трудовото възнаграждение в сферата на социалните услуги и средната работна заплата за страната по тримесечия потвърждава горепосочените твърдения [1; 4] (таблица 3; фигура 3). Ако през първото тримесечие на 2008 г. съотношени-

Таблица 1. Равнище на средна месечна работна заплата на наетите по трудово правоотношение в страната, общественния сектор и сферата на социалните услуги през 2009 г. (в лв.)

Месец	Общо	Обществен сектор	Частен сектор	Социален работник от ССУ
Януари	557	657	522	401
Февруари	553	651	517	401
Март	579	709	531	401
Април	593	696	554	414
Май	585	711	539	414
Юни	587	707	543	414
Юли	578	683	540	414
Август	576	679	538	414
Септември	594	732	544	414
Октомври	594	718	547	414
Ноември	600	714	557	414
Декември	625	769	570	414

ето между двете Величини е било 66,53 %, нараснало е до четвъртото тримесечие на 2008 г. (75,55 %), през Второто тримесечие на 2009 г. е спаднало до 70,41 %.

б) Аналогичен е изводът и в сравнението между средната заплата по икономически дейности. В рубриката, към която Националният статистически институт отнася со-



Фигура 2. Равнище на средна месечна работна заплата на наетите по трудово правоотношение в страната, общественния сектор и сферата на социалните услуги през 2009 г. (в лв.)

Таблица 2. Списъчен брой в края на тримесечието на наетите лица по трудово и служебно правоотношение и средна работна заплата за страната в икономическа дейност „Медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване“ (Раздели 87 и 88 на „Класификация на икономическите дейности 2008“). От тримесечното извадково наблюдение

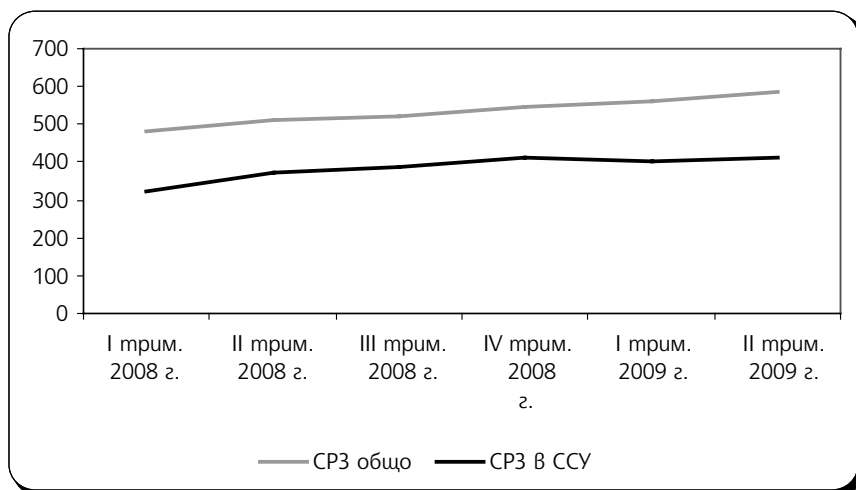
Тримесечие / година	Наети лица – брой	Средна месечна работна заплата – левове
I тримесечие 2008 г.	28 581	322
II тримесечие 2008 г.	28 857	374
III тримесечие 2008 г.	28 777	387
IV тримесечие 2008 г.	29 781	414
I тримесечие 2009 г.	29 674	401
II тримесечие 2009 г.	29 762	414

циалната работа (хуманно здравеопазване и социална работа), средната работна заплата е доста по-висока от тази в социалната

сфера. Това е така благодарение на високия размер заплати в хуманното здравеопазване. Въпреки че професиите са с еднаква ценност

Таблица 3. Съотношение между средна месечна работна заплата за страната и средна работна заплата за страната в икономическа дейност „Медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване“ (Раздели 87 и 88 на „Класификация на икономическите дейности 2008“)

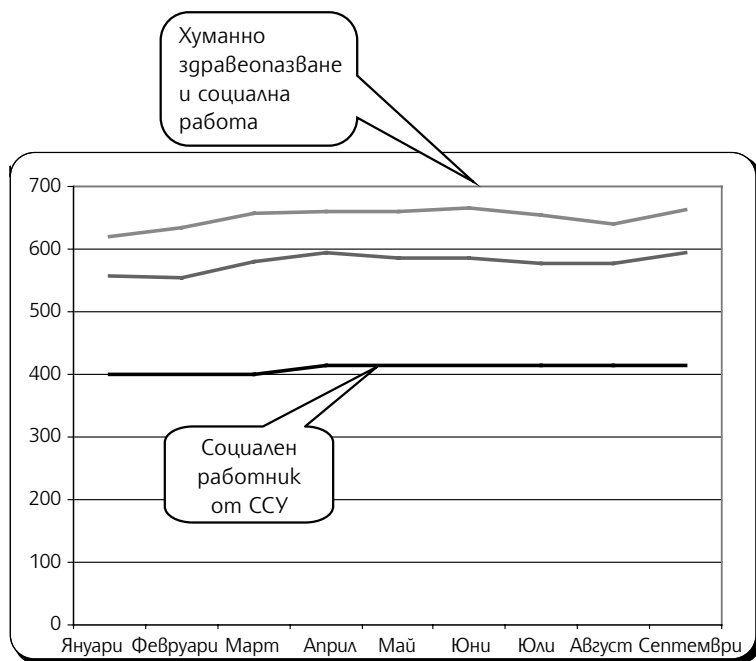
За страната	I тримесечие 2008 г.	II тримесечие 2008 г.	III тримесечие 2008 г.	IV тримесечие 2008 г.	I тримесечие 2009 г.	II тримесечие 2009 г.
CP3 общо	484	510	523	548	563	588
CP3 в ССУ	322	374	387	414	401	414



Фигура 3. Съотношение между средна месечна работна заплата за страната и средна работна заплата за страната в икономическа дейност „Медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване“

Таблица 4. Равнище на средната работна заплата на наетите по трудово правоотношение в страната, в хуманното здравеопазване и социалната работа и в сферата на социалните услуги през 2009 г. (в лв.)

Месец	Общо	Хуманно здравеопазване и социална работа	Социален работник от ССУ
Януари	557	619	401
Февруари	553	634	401
Март	579	657	401
Април	593	661	414
Май	585	660	414
Юни	587	665	414
Юли	578	655	414
Август	576	641	414
Септември	594	663	414
Октомври	594	674	414
Ноември	600	689	414
Декември	625	707	414



Фигура 4. Равнище на средната работна заплата на наетите по трудово правоотношение в страната, в хуманното здравеопазване и социалната работа и в сферата на социалните услуги през 2009 г.

за живота, здравето и благополучието на хората, заплащането на труда е несъпоставимо [1] (таблица 4; фигура 4).

## 5. Жалко съществуване

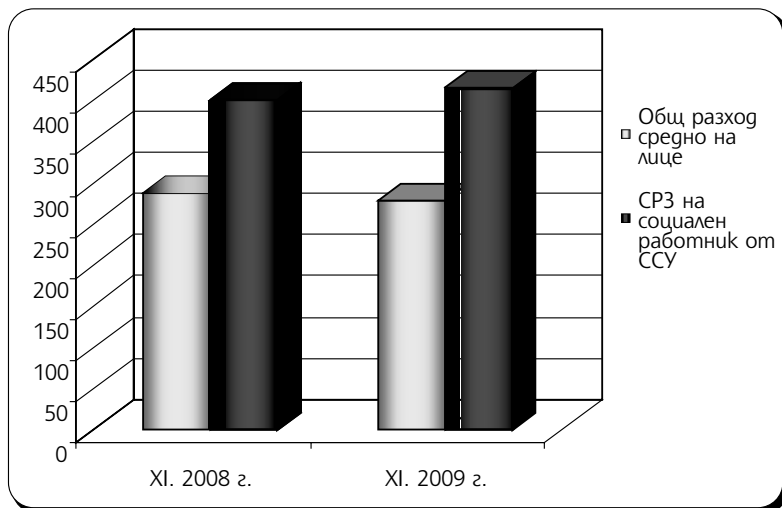
Основният интерес на социалните работници е свързан преди всичко с реалната работна заплата. За тях не е толкова важно нейното номинално равнище, определено от обема на положения труд и на постигнатите резултати, а колко и какви потребности могат да задоволят с нея.

С тази заплата е много трудно преживяването на семейството на социалния работник. Сравнителният анализ с общия разход генерира тъжна равностметка. Проверявайки хипотезата, че социалните работници не могат да задоволят потребностите от първа необходимост на семейството си, се прави съпоставка между равнището на средната работна заплата на социалните работници от сферата на социалните услуги и общия разход на лице от домакинството [1] (таблица 5; фигура 5).

От данните е видно, че доходът на социалния работник към ноември 2008 г. е доста-

Таблица 5. Съотношение между общия разход средно на лице от домакинството и равнището на средната работна заплата на социален работник от сферата на социалните услуги за ноември и декември 2008 г. и 2009 г.

Година	2008 г.		2009 г.	
	XI	XII	XI	XII
Общ разход средно на лице	288	322	278	311
СРЗ на социален работник от ССУ	400	400	414	414



Фигура 5. Съотношение между общия разход средно на лице от домакинството и равнището на средната работна заплата на социален работник от сферата на социалните услуги за ноември 2008 г. и 2009 г. (в лв.)

тъчен, за да осигури издръжката на 1,38 лица от домакинството. Паралелът за ноември 2009 г. бележи ръст с 0,10 пункта (1,48 лица), което по същество е без значение. Подобни са данните за месец декември. През 2008 г. общият разход на лице от домакинството е 322 лв., а през 2009 г. – 311 лв. Сравнението между двете величини е още по-стресиращо. През декември 2008 г. доходът на социалния работник от неговата трудова дейност осигурява издръжка на 1,24 лица, а през същия месец на 2009 г. – 1,33 лица. Анализираното съотношение има отрицателна динамика. През 2008 г. то бележи спад с 0,14 пункта за един месец, а през 2009 г. за същия период – 0,15 пункта.

Един от основните фактори, определящи работната заплата, е издръжката на живот. Според управленската теория работодателят трябва да се съобразява преди всичко с това, колко пари са необходими, за да се поддържа обичайното равнище на живот в страната и при дадените условия [13, с. 175]. Това означава, че при стандартни условия номиналната заплата трябва да нараства пропорционално на поскъпването на живота. Тогава жизненият стандарт ще остане непроменен.

## 6. Нереализирани функции

При тази ситуация логично следва въпросът как и до каква степен заплащането на труда изпълнява своите функции. Справка с научната литература сочи, че цената на работната сила има три основни функции: възпроизводствена, стабилизираща и мотивираща [11, с. 97-99].

*Възпроизводствената функция* е свързана с необходимите средства за издръжка на работещите и техните семейства. Функцията се свързва с жизнения стандарт, който

осигурява цената на работната сила. Още през 1919 г. в Ньойския договор доходите на работещите се определят като гостатъчни, когато осигуряват продуктивен живот според времето и конкретната страна. С развитието на икономиката това определение се променя и придобива нов смисъл и значение. В съответствие с това доходът за извършен труд трябва да позволи на работещите и техните семейства да изпитват удоволствията на живота над потребностите, които се считат за основни в определен момент. Възпроизводствената функция има икономически и социален аспект. Икономическият аспект се състои в това, че работещият срещу положения труд съобразно неговото количество и качество получава доход, който възстановява:

- инвестициите на семейството или на отделната личност за образование и обучение, за придобиване на познания в определена професионална област;
- изразходваната физическа и нервно-психическа енергия в процеса на извършване на определена работа или изпълняване на конкретна функция;
- инвестициите за поддържане и развитие на знанията и уменията, необходими за изпълнението на конкретна длъжност;
- разходите за издръжка на семейството съобразно принадлежността към определена група за страната;
- разходите, необходими за живот, в случаите на временна или постоянна загуба на трудоспособност при заболяване, инвалидиране, пенсиониране и безработица.

Анализът на резултатите от изследването сочи, че социалните работници от сферата на социалните услуги **не получават гостатъчно доходи**. Те не само че не позволяват на работещите и техните семейства да изпитват удоволствията на живота, но пог въпрос е и задоволяването на основни

потребности. С този размер на работна заплата няма как да са възстановени инвестициите на семействата за образование и обучение в професионалната област; не е възможно да са възмездени физическата и нервно-психическа енергия в процеса на работа; няма вероятност да се вложат средства за поддържане и развитие на компетентността или да се заделят пари за разходи при загуба на трудоспособност. Изводът е, че трудовото възнаграждение не изпълнява отредената му функция за възпроизводство на работната сила.

Освен икономически цената на труда има и социален аспект. Условието получаваният доход да създава възможност за нормално възпроизводство на работната сила, е социално защитено. Това дава възможност на работещите да запазят своята принадлежност към определена социална среда.

Доходите на социалните работници не им позволява да запазят своята принадлежност към социалната си среда. Може да се каже, че те са на ръба на оцеляването, задоволявайки само общоприетите основни потребности на семействата си. За удоволствия на живота дори не правят опити. Заключение е, че работната заплата на социалните работници от сферата на социалните услуги не изпълнява и отчасти социалния аспект на възпроизводствената функция.

*Стабилизиращата функция* на цената на работната сила се отнася до доходите в количеството на парите, намиращи се в обръщение. Счита се, че икономическата стабилност е по-голяма, ако относителният дял на доходите на работещите е по-голям в общата парична маса.

*Мотивиращата функция* на цената на работната сила е свързана с обстоятелството, че колкото са по-високи доходите на

сътрудниците, толкова по-висок ще бъде и техният жизнен стандарт. Мотивацията се свързва с трудовото поведение на работещите. При по-високи доходи работникът или служителът проявяват по-висока дисциплина, производителност на труда, съзнание и интегриране с целите на организацията.

В случая със социалните работници, когато ниските доходи не покриват обичайните разходи за живот, цената не стимулира към пълноценна реализация на физическите и умствени възможности на работещия. Изводът е, че цената на работната сила в социалната сфера не изпълнява успешно и мотивиращата си функция.

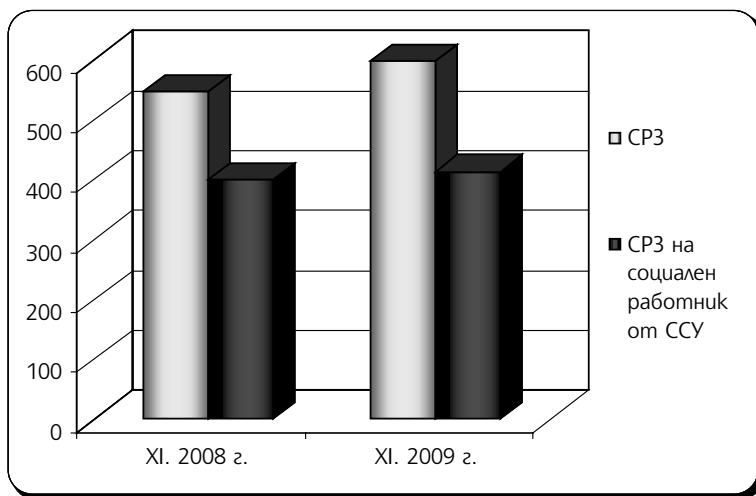
Имайки предвид, че мнозинството от социалните работници имат малолетни и непълнолетни деца, те не са в състояние да им осигурят не само пълноценна и качествена, а каквато и да е храна в достатъчно количество. Не се разисква фактът, докъде могат да се отдели средства за лекарства, застраховка, профилактика, отгих, информация, социални контакти, хоби. Всички изброени дейности и явления кореспондират с пълноценното възстановяване на работоспособността и обуславят в известна степен трудовата активност и качеството на труда.

## 7. Относително намаляване

Безспорно е, че средната работна заплата в социалните услуги е драстично по-ниска от тази на обществения сектор и съществено под средната за страната. Видно е, че динамиката на промяната не е в нейна полза. Съотношението между двете величини за месец ноември 2008 г. е 72,99 %, а за същия месец през следващата година – 69 %. За една година то е спаднало с четири пункта. Коментирайки данните за месец декември

Таблица 6. Съотношение на средната месечна работна заплата и средната работна заплата за страната в икономическа дейност „Медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване“ (Раздели 87 и 88 на „Класификация на икономическите дейности 2008“) към месец ноември на съответната година (в лв.)

	XI. 2008 г.	XI. 2009 г.
СРЗ	548	600
СРЗ на социален работник от ССУ	400	414
Относителен дял	72,99 %	69 %



Фигура 6. Съотношение на средната месечна работна заплата и средната работна заплата за страната в икономическа дейност „Медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване“

Таблица 7. Размер на минималната работна заплата за страната по години

Година	Срок на действие	Мин. РЗ (в лв.)	Нормативно основание
2008	01.01.2008 – 31.12.2008	220	ПМС № 1/11.01.2008 г.
2009	01.01.2009 г. до момента	240	ПМС № 1/10.01.2009 г.

2009 г., е видно, че средната работна заплата на страната се увеличава на 625 лв., с което дялът на равнището на заплащането на социалния работник намалява на 66,24 % [1] (таблица 6; фигура 6).

Вместо заплащането на социалната работа в услугите да се приближава до размера на средната заплата за страната, тя практически

се снижава до минималната. Размерът на минималната работна заплата към определен период е показан в таблица 7.

И ако средната работна заплата за месец декември 2009 г. за страната е близо три минимални заплати (2,60), средната заплата на социалния работник е в размер по-малко от два пъти (1,72).



## 8. Едно тъжно прецизиране

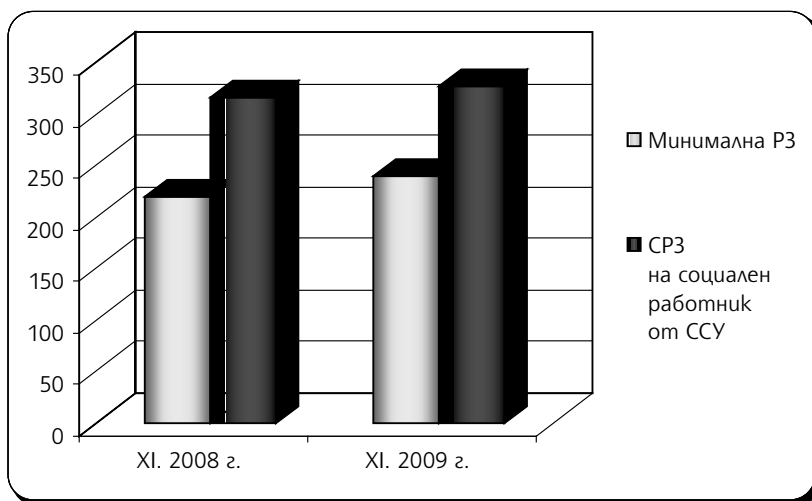
Обсъжданият размер е на брутната заплата. Ако се приеме, че заплатата е 400 лв., от тази сума се спадат социалните, здравните осигуровки и данъчната тежест. След приспадане на изчислените суми се получава данъчна основа 351,16 лв., върху която се начислява 10 % данък (в случая 35,11 лв.) За социалния работник остава сумата от 316,05 лв. Този размер на трудовото възнаграждение е много по-близко до минималната работна заплата, отколкото до средната работна заплата за страната. При изложените обстоятелства заплатата от 400 лв. става 316,05 лв., а от 414 лв. (ноември 2009 г.) – 326,60 лв. Съпоставката на двете величини е безнадеждна (таблица 8; фигура 7).

Това сравнение също не е от полза за социалните работници. Ако през ноември 2008 г. работната заплата в сферата на социалните услуги е в размер, равен на 1,44 от стойността на минималната работна заплата, през ноември 2009 г. той е 1,36.

Като логическо следствие на гореизложеното е обстоятелството, че **63,63 % от анкетиранияте имат нагласа за напускане на професията**. 53,24 % биха го направили, когато обстоятелствата позволяват това, но други 10,39 % са готови да го направят веднага (фигура 8). От изследването е видно, че проблемът с нагласата за напускане на професията е много сериозен и в голям мащаб. 30 от общо 46 социални работници, които имат подходяща професионална ква-

Таблица 8. Съотношение между размера на минималната работна заплата и средната работна заплата от сферата на социалните услуги

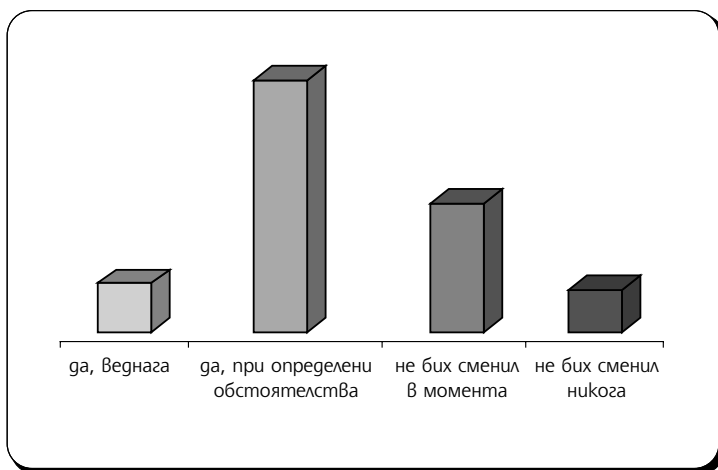
	XI. 2008 г.	XI. 2009 г.
Минимална РЗ	220,00	240,00
СРЗ на социален работник от ССУ	316,00	326,60



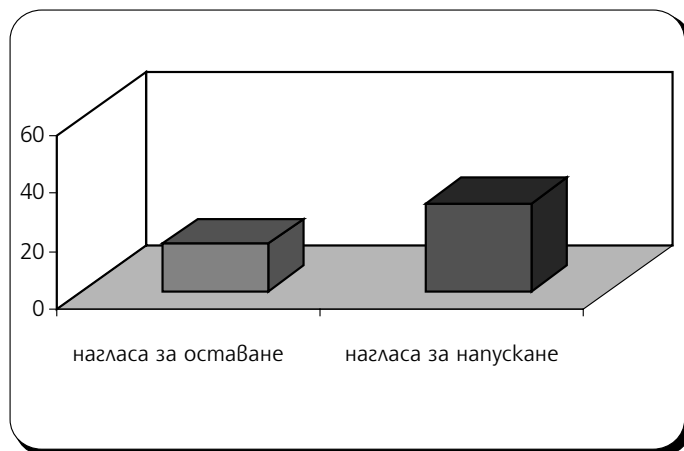
Фигура 7. Съотношение между размера на минималната работна заплата и средната работна заплата от сферата на социалните услуги (в лв.)

лификация, **са готови да напуснат системата**. В относителен дял представлява **65,21 % от състава на социалните работници, които са с подходящ образователен ценз и необходимата професионална квалификация** (фигура 9). Това е най-качествената част от персонала, която има професионална насоченост, инвестирала са години наред в образование, натрупали са необходимия професионален опит. Желание-

то за напускане на професията може да е предизвикано от системата на заплащане, от възможностите за творческо израстване или от организацията на труда. Когато личният състав на системата работи по този начин – с нагласа за смяна на професията при първа възможност, не може да се очаква трудова активност или особена ефективност. Наслаждайки и факта, че по-голямата част от персонала в социалната сфера са



Фигура 8. Нагласа на социалните работници за напускане на професията



Фигура 9. Готовност за напускане на професията от квалифицираните социални работници

новоприети, се получава феномен, достоен за самостоятелно изследване. Напускането на работата може да бъде последният от начините на реагиране спрямо постоянното незадоволяване на важни нужди, на лошите условия на труд и заплащане, то може да бъде начин за разрешаване на конфликтите, за бягство от несправедлив ръководител, зловни колеги или системата като цяло. Затова голямото движение на сътрудниците трябва да бъде сигнал за ръководството, че е необходима интервенция за оздравяване на ситуацията.

## Безусловни изводи

- Състоянието на професията социален работник в България не съответства на нейните европейски измерения. За целта са нужни законодателни, финансови и организационни трансформации.
- Социалната работа като функционираща професия в България бележи загуба на завоювани преди години позиции и отстъпление от своето утвърждаване като трудово възнаграждение и престиж. Необходимо е да се използва внимателно натрупаният световен и български опит за нейното оптимизиране.
- Резултатите от изследването свидетелстват за силно подценената роля на човешкия потенциал в социалната сфера. Видно е, че качеството на персонала и на услугата не са сред приоритетите на управляващите.
- Негативните индикации, в т.ч. и ниските стойности на определящите параметри на професията на социалния работник, са показателни за незадоволително равнище на трудовата мотивация и идентифициране с организацията работодател, респективно намалена трудова активност, занижен творчески интерес и недостатъчна ефективност от дейността на социалния работник в сферата на социалните услуги.

- Налице е нагласа за напускане на професията – 63,63 % от отговорите на анкетираните социални работници в сферата на социалните услуги. Тревожен факт е, че повече от три пети от специално подготвени за професията социални работници имат готовност за оттегляне от нея (65,21 %).
- Средната работна заплата на социалните работници, работещи в институциите за предоставяне на социални услуги, е драстично по-ниска от тази на обществения сектор и съществено под средната за страната. Действащият механизъм за образуване на трудовото възнаграждение трябва спешно да се видоизмени.
- Организацията на заплащането на труда не привлича, не задържа и не мотивира социалните работници. Ръководителите на организации от социалната сфера се стремят към малка диференциация, заплащане за дължност, а не за принос и по този начин продуцират нетворческо отношение към професионалната дейност и професионално израстване.
- Условията на труд в професията на социалния работник се свързват с усещането за безрезултатност, с непрекъснати отрицателни емоции, свръхнапрежение, силен и продължителен стрес – 70,13 % от социалните работници стигат до емоционално прегаряне от работата.
- Анкетираните имат усещането за ниска обществена оценка и липса на значимост. Едва 14,85 % от тях са на мнение, че са оценени от обществото за усилията, които полагат в пряката си работа.
- Социалните работници прилагат своята трудова пригодност в сфера с нисък обществен престиж, обидно малко заплащане на труда и липса на възможности за професионално израстване. Логична е не само ниската, но и липсата на трудова мотивация.
- Паралелно с това ръководителите нямат визия за мотивиране на персонала си. В голямата си част (70,08 % от отговорилите)

не полагат никакви специални усилия и практически нямат изградена система за мотивиране на хората в организацията.

## Неотложни препоръки

- Неотложно е разработването на национална стратегия и политика за развитието на професията социален работник със законодателни, финансови и организационни мерки за приважането ѝ в съответствие с европейските стандарти.
- Потребно е срочно да се преосмисли съдържанието на системата за управление на човешките ресурси в институциите, предлагащи социални услуги, като една от най-отговорните функции в управлението. Налага се да се формират елементи, организират дейности и приемат техники и процедури, които да предопределят стабилните характеристики на човешкия фактор в организацията.
- Спешно трябва да се прецизират и изработят липсващите трудови стандарти, в т.ч. квалификационна скала на персонала с различен брой класификационни степени и дефинирани критерии за тяхното определяне и присъждане.
- Необходимо е веднага да се въведат критерии и показатели за валидиране на професионалните компетенции и да се институционализира орган за лицензиране на професионалната преквалификация. Наложително е да се изготви процедура за непрекъснато обучение съобразно целите на социалните услуги. Нужно е да се разработят и приложат точни измерители на всяка квалификационна степен. Да се въведат класификационни признаци, които да изграждат степените на професионалната квалификация в системата. Всяка степен трябва да се обвърже с входящо минимално образователно равнище и да има своята диференциация съобразно образователния ценз. Да има точ-

но регламентирани рангове в съответната квалификационна степен на едно и също квалификационно-длъжностно равнище, както и правила за движение по тях – на едно и също йерархично ниво. Липсата на степенуване на професионалната квалификация поражда отсъствието на учебен минимум от знания в по-низшите степени на обучение.

- Задължително трябва да се обективизират и формализират процедурите по оценяването на длъжностните позиции. Необходимо е да се изведат и оптимизират степените на отделните показатели и разграничителните им критерии, както и изискванията за класифициране на отделните фактори в съответните рангове. Това може да стане само ако в системата за социални услуги се възприеме аналитичният метод за оценка на длъжностите.
- Нужно е да се промени и подходът към оценяването на персонала. На него трябва да се гледа не като на пасивно наблюдаване, а като измерване на изпълнението на сътрудника, на начините, по които се постига, и на потенциала (това, което може да развие, да покаже и да направи в бъдеще), който има, с цел да му се помогне в работата, да се създадат условия за развитие и справедливо възнаграждение.
- Бързо трябва да се разработи система за оценяване на длъжностите според тяхната значимост за крайната цел на основната професионална дейност. Подгреждането на длъжностните позиции по степен на важност в скала, както и фиксирането на различен размер на стартова заплата в различните рангове са част от нея.
- Незабавно трябва да се увеличи размерът на средната работна заплата на социалните работници от сферата на социалните услуги, съответстващ на достойно и справедливо оценяване на полагания специфичен труд.
- Спешно се налага да се видоизмени действащият механизъм за образуване на трудовото възнаграждение. Заплащането трябва

да отразява двата основни принципа – Възнаграждение за заемана длъжност и Възнаграждение за принос.

- Неотложно трябва да се промени организацията на работната заплата, за да разкрие пред сътрудниците техния индивидуален принос. За целта трябва да се развие диференциация в заплащането с определяне на диапазони на основните заплати по длъжностни нива.

## Литература

1. <http://www.nsi.bg>
2. Владимирова, К., Стратегическо управление на човешките ресурси, С., 2009.
3. Наредба за структурата и организацията на работната заплата.
4. Национален статистически институт. Териториално статистическо бюро, гр. Шумен. Писмо № 534 / 13.10.2009 г. за предоставяне на статистическа информация.
5. Национална класификация на професиите и длъжностите, С., 2010. <http://www.mlsp.government.bg/class/store/metodology.asp>
6. Ненов, Т. и др. Икономика, организация и управление на стопанската единица, В., 1993.
7. ПМС № 46 от 26.02.2009 г. за заплатите в бюджетните организации и дейности.
8. ПМС № 4 от 17.01.2007 г.
9. ПМС № 937 от 8.12.2009 година за разделение на дейностите, финансирани чрез общинските бюджети, на местни и делегирани от държавата дейности и за определяне на стандарти за финансиране на делегираните от държавата дейности през 2010 година.
10. Спасов, К., Управление на човешките ресурси, С., 1999.
11. Шинева, Р. и др., Икономика на труда, В., 2002.
12. Шопов, Д. и др., Икономика на труда, С., 1997.
13. Шопов, Д. и др., Управление на човешките ресурси, част I, С., 2002.
14. Шопов, Д. и др., Наръчник по управление на човешките ресурси, С., 2002. **ИИ**