

Оптимизиране на заплащането на наемния труд в производството на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия

Доц. д-р НОНА МАЛАМОВА

Институт по аграрна икономика – София

E-mail: nonamal@abv.bg

Ниското ниво на заплащане на труда в производството на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия намалява възможностите за иновативна активност, мотивацията за труд и за повишаване на квалификацията и, в крайна сметка, намалява конкурентния потенциал на отрасъла. Многократно по-ниските от средното европейско ниво размери на заплащане на наемния труд в условията на свободно движение на хора в европейското икономическо пространство води до отлив на квалифицирани кадри.

Целта на тази статия е да идентифицира секторните различия по отношение на нивото на компенсиране на наемния труд, необходимостта и възможностите за повишаването му, както и да предложи препоръчителни индекси за повишаване на нивото на компенсиране на наемния труд.

В резултат на направения анализ са идентифицирани икономическите дейности с потенциал за повишаване на нивото на компенсиране на наемния труд и са предложени препоръчителни индекси за увеличаване на средните разходи за персонала на един нает, базирани на два коефициента:

- Коефициент, отразяващ дистанцията между ръста на производителността на труда и ръста на разходите за персонала;
- Коефициент, отразяващ дистанцията на България от средния за ЕС-27 дял на разходите за труд в брутна добавена стойност (БДС) в сектор „Производство на храни и напитки“.

Увод

В периода след присъединяването на България към ЕС секторът „Производство на храни, напитки и тютюни“ заема значителен и нарастващ дял в икономиката (добавена стойност, заети лица, експорт) на страната и се отличава с висока адаптивност, относително стабилно и динамично развитие. Очертават се няколко звена на конкурентоспособност (Производство на растителни и животински масла и мазнини; Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени изделия; Производство на храни на базата на житни растения, брашно, скорбяла, тестени и сладкарски изделия) с висока оценка за конкурентно равнище за търговията на европейския пазар.

Високата икономическа значимост на сектора и неговият конкурентен потенциал не са довели до съществено нарастване на средните разходи за персонал на един нает. По този показател България заема последно място в ЕС-27 на ниво отрасъл, подотрасли и сектори (в

сектор „Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти“ България заема предпоследно място по този показател). Ниското ниво на заплащане на труда намалява възможностите за иновативна активност, мотивацията за труд и за повишаване на квалификацията и, в крайна сметка, намалява конкурентния потенциал на отрасъла. Многократно по-ниските от средното европейско ниво размери на заплащане на наемния труд в условията на свободно движение на хора в европейското икономическо пространство води до отлив на квалифицирани кадри. Тази ситуация прави актуален въпроса за необходимостта, възможностите и изготвянето на препоръчителни индекси за повишаване на заплащането на наемния труд в отрасъла.

Целта на тази статия е да идентифицира секторните различия по отношение на нивото на компенсиране на наемния труд¹, необ-

¹ Компенсация на наемния труд = разходи за персонала = трудови възнаграждения + осигуровки за сметка на работодателя.

ходимостта и възможностите за повишаването му, както и да предложи препоръчителни индекси за повишаване на нивото на компенсиране на наемния труд.

Методически подход и показатели

Изходната методологическа позиция в това изследване е разбирането на понятието *корпоративна социална отговорност* като „ангажимент на бизнеса да допринесе за устойчивото икономическо развитие, като работи със своите служители, техните семейства, местната общност и обществото, като цяло, за подобряване качеството на техния живот” (Котляр, Лий, 2011).

Мерките, които отговорният бизнес може да предприеме с цел да подобри качеството на живот на наетите лица и да допринесе за устойчивото икономическо развитие, са в следните основни направления (Данев, 2006):

- навременно плащане на работните заплати;
- разкриване на нови работни места;
- осигуряване на адекватни условия за работа и живот на работниците чрез повишаване на квалификацията им;
- профилактично лечение;
- строителство на жилища;
- осигуряване на безопасни условия на труд;
- сигурност на разплащанията;
- поддържане на адекватно заплащане на труда;
- допълнително медицинско и социално осигуряване на сътрудниците;
- развитие на човешките ресурси чрез обучаващи програми и програми за подготовка и повишаване на квалификацията;
- подпомагане на работниците в критични ситуации и др. (Калчев, 2012).

Като имаме предвид същността и обхвата на корпоративната социална отговорност в частта ѝ, засягаща отношенията със собствените работници и служители, приемаме за най-адекватен измерител на нейното равнище в секторите на ХВП *дела на разходите за персонала в брутната добавена стойност*. Разликата в стойностите на този показател

в отраслов, подотраслов и секторен разрез в България и ЕС-27 е индикатор за *необходимостта от повишаване на нивото на корпоративната социална отговорност за наемния труд*.

Методическият подход за *идентифициране на икономическите дейности с потенциал за повишаване на нивото на компенсиране на наемния труд* отчита съотношението между ръста на производителността на труда и ръста на работната заплата.

Препоръчителни индекси за увеличаване на средните разходи за персонала на един нает се определят от два коефициента:

- Коефициент, отразяващ дистанцията между ръста на производителността на труда и ръста на разходите за персонала;
- коефициент, отразяващ дистанцията от средния за ЕС-27 дял на разходите за персонала в брутната добавена стойност (БДС).

Анализът се базира на информация от Националния статистически институт (НСИ) и Евростат. Използвани са статистическите и аналитичните показатели: годишни разходи за възнаграждения на 1 нает; разходи за персонала; брутна добавена стойност по факторни разходи; дял на разходите за персонала в брутната добавена стойност; средни разходи за персонала на един нает; производителност на труда (брутна добавена стойност по факторни разходи на 1 зает).

Секторни различия по отношение на нивото на компенсиране на наемния труд

Годишните разходи за възнаграждения на един нает в отрасъл „Хранително-вкусова промишленост” (ХВП) през 2012 г. са 7,3 хиляди лева, което се равнява на 80,3% от средните годишни разходи за възнаграждения на един нает в преработващата индустрия и едва на 68,2% от средните годишни разходи за възнаграждения на един нает в икономиката на страната за същата година. Средното отраслово ниво агрегира значителни подотраслови и секторни различия (фиг. 1). Работодателите от подотрасъл „Производство на хранителни продукти” компенсират наемния труд с над

10% по-ниски от средните за отрасъла възнаграждения. Разходите на работодателите за възнаграждения в подотраслите „Производство на тютюневи изделия“ и „Производство на напитки“ са по-високи от средните за ХВП съответно с 68,3% и 37,6%.

Междусекторните различия по отношение на корпоративната отговорност за компенсирането на наемния труд също са значителни. В три от секторите на ХВП (Производство на други хранителни продукти, Производство на мелничарски продукти и Производство на готови храни за животни) средните годишни разходи за възнаграждения на един нает са над средното за отрасъла ниво. В останалите сектори размерът на тези разходи на работодателите е по-нисък от средния за отрасъла, като най-ниско е равнището им в секторите „Производство на хляб и хлебни изделия“ и „Преработка и консервиране на риба и други водни животни“ (около 67% от средните за отрасъла).

Необходимост от повишаване нивото на заплащане на наемния труд

Необходимостта от повишаване на нивото на заплащане на наемния труд се доказва от резултатите при сравнителния анализ на равнищата на корпоративната социална отговорност на работодателите в подотраслите и секторите на ХВП в България и ЕС-27 (фиг. 2, фиг. 3). Анализът се базира на показателя „дял на разходите за персонала в брутната добавена стойност“.

В ЕС-27 стойността на този показател на ниво отрасъл, подотрасли и сектори на ХВП е около и над 50% (изключение прави само подотрасъл „Напитки“ със стойност на показателя 42%). В производството на хранителни продукти дялът на разходите за персонала в БДС в ЕС-27 надвишава с повече от 10% този в българската хранителна индустрия. В България само три от секторите на ХВП се доближават до европейските равнища по този показател, т. е. дялът на разходите им за пер-



Фиг. 1. Годишни разходи за възнаграждения на един нает в подотраслите и секторите на ХВП, хиляд лв., 2012 г.
Fig 1. Annual cost of wages per employee in sub-sectors of the food, drink and tobacco industry, thousand lv, 2012
Източник: НСИ и собствени изчисления. / Sources: Own calculation based on National Statistical Institute Data.

сонала в брутната добавена стойност надвишава 50%. Най-драстично е разминаването в сектор „Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти”. Делът на разходите за персонала в БДС в този сектор на ЕС-27 е с над 22% по-висок, отколкото в България.

Постигането на средната европейска стойност на разходите за персонала в БДС в производството на храни и напитки – около 50%, изисква увеличаване дела на разходите за персонала в БДС по сектори съответно с:

- Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени изделия – 23,1%;
- Производство на растителни и животински масла и мазнини – 22,9%;
- Производство на готови храни за животни – 15,90%;
- Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци – 7,2%;
- Производство на други хранителни продукти – 1,7%;
- Производство на напитки – 7,7%;

• Преработка и консервиране на риба и други водни животни – 1,3%.

На базата на горните данни определяме стойностите на коефициента, отразяващ дистанцията от средния за ЕС-27 дял на разходите за труд в БДС по сектори, както следва: „Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени изделия” – 0,2; „Производство на растителни и животински масла и мазнини” – 0,2; „Производство на готови храни за животни” – 0,2; „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци” – 0,1; „Производство на други хранителни продукти” – 0,02; „Производство на напитки” – 0,1; „Преработка и консервиране на риба и други водни животни” – 0,01.

Възможности за повишаване равнището на компенсация на наемния труд

Съотношението между ръста на производителността на труда и ръста на работната заплата определя възможностите и рационал-



Фиг. 2. Дял на разходите за персонала в БДС в ХВП на България, 2011 г., %

Fig. 2. Share of personnel costs in value added of food, drink and tobacco industry in Bulgaria, 2011, %

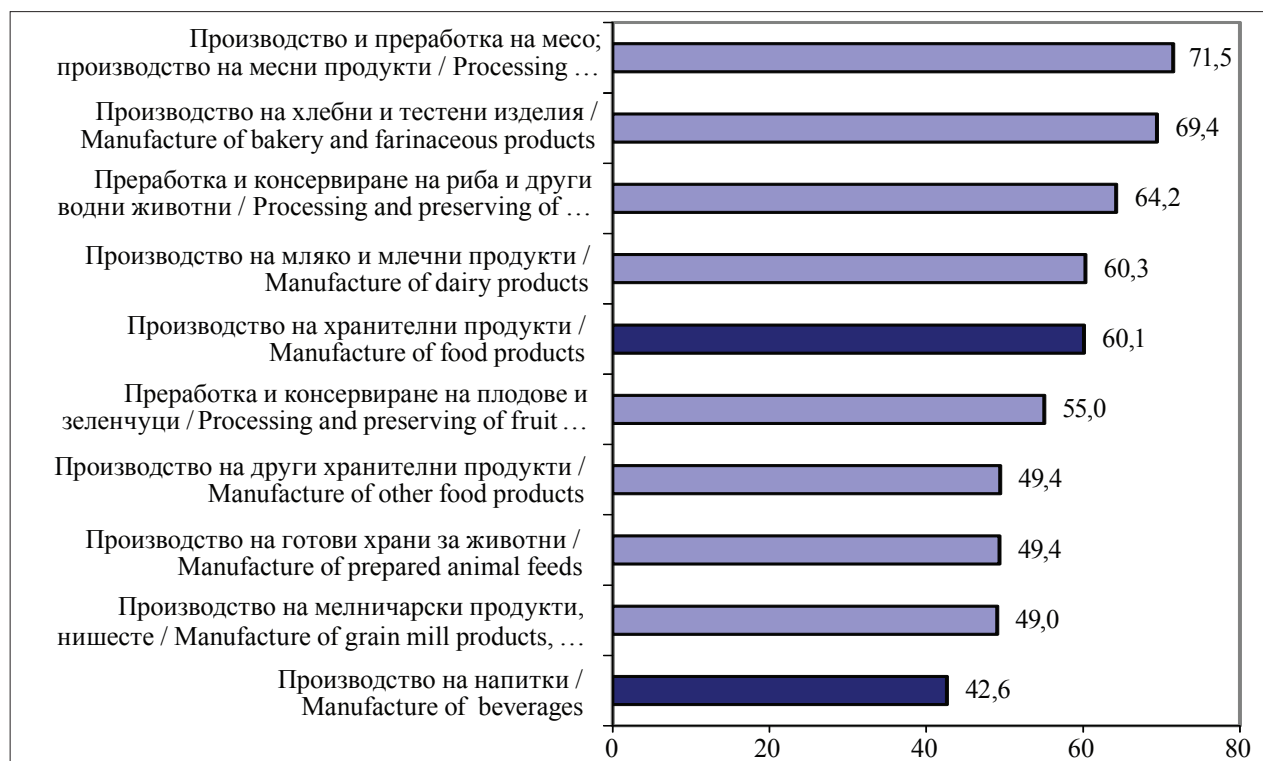
Източник: Евростат и собствени изчисления. / Sources: Own calculation based on Eurostat Data.

ността на повишаването на компенсацията на наемния труд.

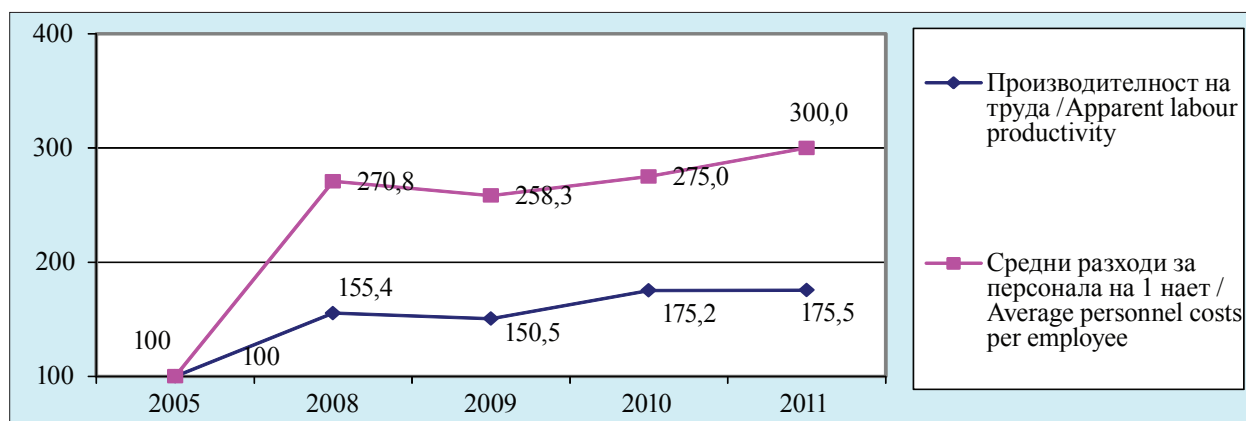
Динамиката на производителността на труда и средните разходи за персонала на един нает за изследвания 6-годишен период (2005–2011 г.) показват неблагоприятно развитие на

ниво отрасъл (фиг. 4). Ръстът на средните разходи за персонала на един нает надвишава 1,5 пъти този на производителността на труда.

На ниво подотрасли и сектори динамиката на производителността на труда и средните разходи за персонала на един нает за из-



Фиг. 3. Дял на разходите за персонала в БДС в основни подотрасли и сектори на ХВП в ЕС-27, 2011 г., %
 Fig. 3. Share of personnel costs in value added in key sectors and sub-sectors of the food industry in the EU 27, 2011, %
 Източник: Евростат и собствени изчисления. / Sources: Own calculation based on Eurostat Data.



Фиг. 4. Динамика на производителността на труда и средните разходи за персонала на 1 нает в ХВП, 2005 = 100 / Fig 4. Dynamics of apparent labour productivity and average personnel costs per employee in food, drink and tobacco industry, 2005 = 100

Източник: Евростат и собствени изчисления. / Sources: Own calculation based on Eurostat Data.

следвания 6-годишен период (2005–2011 г.) очертава три групи сектори и подотрасли на ХВП (фиг. 5).

♦ **Първа група.** Сектори със силно изпреварващ ръст на производителността на труда над ръста на разходите за персонала на един зает. Това именно са сектори с възможности както за техническо, технологично и квалификационно развитие, така и за повишаване на трудовите възнаграждения на наетите лица и за които е целесъобразно разработването на препоръчителни индекси за увеличаване на компенсацията на наемния труд. В тази група попадат следните сектори.

• *Производство на растителни и животински масла и мазнини* – ръстът на производителността на труда изпреварва този на разходите за персонала – коефициент 0,7.

• *Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти* – ръстът на производителността на труда изпреварва този на разходите за персонала – коефициент 0,6.

• *Производство на готови храни за животни* – ръстът на производителността на труда изпреварва този на разходите за персонала – коефициент 0,4.

♦ **Втора група.** Сектори със слабо или умерено изпреварващ ръст на производителността на труда над ръста на разходите за персонала на един зает, при които необходи-

мостта е по-висока от възможностите за повишаване на възнагражденията на наемния труд. В тази класификационна група попада един сектор.

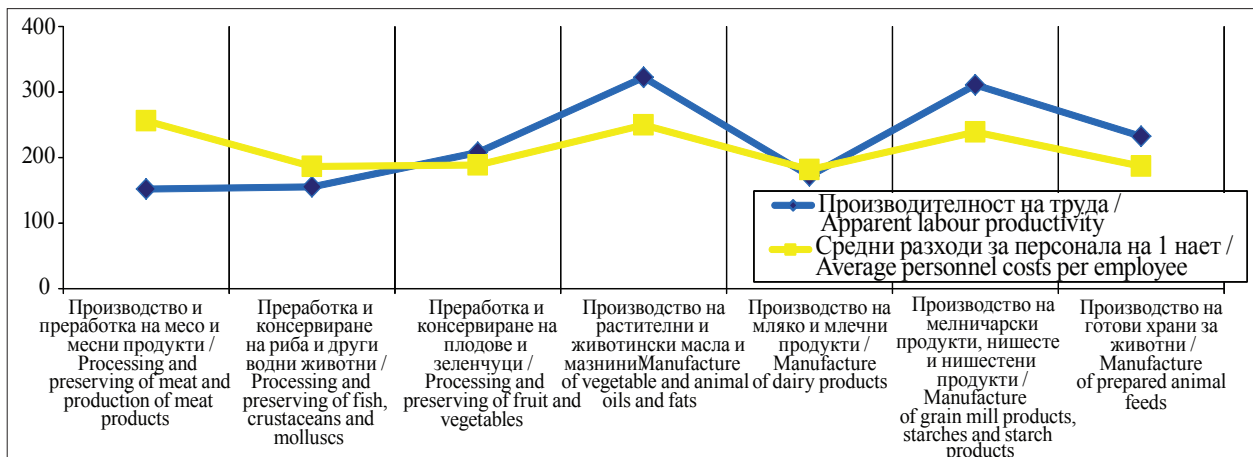
• *Производство и консервиране на плодове и зеленчуци* – ръстът на производителността на труда изпреварва този на разходите за персонала – коефициент 0,2.

♦ **Трета група.** Сектори с изпреварващ ръст на разходите за персонала на един зает над производителността на труда, при който повишаването на дела на разходите за персонала в БДС не е желателно. Устойчивото развитие на тези сектори изисква повишаване на производителността на труда както по линия на технически, технологични, организационни иновации, така и чрез повишаване на квалификацията на персонала. Към тази класификационна група спадат следните сектори.

• *Производство на мляко и млечни продукти* – ръстът на разходите за персонала изпреварва този на производителността на труда – коефициент 0,2.

• *Производство и преработка на месо и месни продукти* – ръстът на разходите за персонала изпреварва този на производителността на труда – коефициент 1,1.

• *Преработка и консервиране на риба и рибни продукти* – ръстът на разходите за пер-



Фиг. 5. Динамика на производителността на труда и средните разходи за персонал на един нает в основни сектори на ХВП, 2005 = 100 / Fig. 5. Dynamics of apparent labour productivity and average personnel costs per employee in the main sectors of food, drink and tobacco industry, 2005 = 100
Източник: Евростат и собствени изчисления. / Sources: Own calculation based on Eurostat Data.

сонала изпреварва този на производителността на труда – коефициент 0,3.

Изводи

- Анализът установи големи секторни различия по отношение на корпоративната отговорност за компенсирането на наемния труд.

- В България само три от секторите на ХВП се доближават до европейските стойности на дела на разходите им за персонала в брутната добавена стойност. Всички останали сектори са под европейските нива – под 50%. В сектор „Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти” делът на разходите за персонала в БДС в България е с над 22% по-нисък от този в ЕС-27.

- Класификацията на секторите на основата на сравнителен анализ на ръста на производителността на труда и средните разходи за персонала очертава три групи сектори. На тази основа се определят секторите с възможности за повишаване на равнището на компенсация на наемния труд, а именно: „Производство на растителни и животински масла и мазнини”, „Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти”, „Производство на готови храни за животни”.

- Предлагаме препоръчителни индекси за увеличаване на разходите за персонала в секторите с потенциал за повишаване на нивото на компенсиране на наемния труд да се базира на следните коефициенти:

- ✓ Коефициент, отразяващ дистанцията между ръста на производителността на труда и ръста на разходите за персонала, със стойности по сектори:

- Производство на растителни и животински масла и мазнини – 0,7;

- Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти – 0,6;

- Производство на готови храни за животни - 0,4.

- ✓ Коефициент, отразяващ дистанцията от средния за ЕС-27 дял на разходите за труд в БДС за трите сектора – 0,2.

- Производство на растителни и животински масла и мазнини – 0,2;

- Производство на мелничарски продукти, нишесте и нишестени продукти – 0,2;

- Производство на готови храни за животни – 0,2.

В заключение, ниският дял на разходите за персонала в брутната добавена стойност в условията на отворен пазар на труда не може да бъде конкурентно предимство в дългосрочен план. Значителното изоставане на ръста на заплащането на труда от ръста на производителността на труда в някои от секторите на хранително-вкусовата индустрия, демотивира заетите както за труд, така и за повишаване на квалификацията, води до изтичане на квалифициран персонал и до влошаване на качеството на човешките ресурси в отрасъла. Разработването на препоръчителни индекси за увеличаване на разходите за персонала в секторите с потенциал за повишаване на нивото на компенсиране на наемния труд би било в интерес както на наемните работници, така и на развитието на бизнеса.

ЛИТЕРАТУРА

Данев, Б. Корпоративната социална отговорност – принцип или стандарт. 02.10.2006. <http://www.expert.bg>.

Калчев, Р. 2012. Социална отговорност на бизнеса и заплащането на труда. Икономика и управление, Икономически университет – Варна, №2, с. 36-48

Котлър, Ф., Н. Лий. 2011. Корпоративна социална отговорност. София: Рой Комюникейшън, с. 2-4

Корпоративната социална отговорност. Крачка напред, 2007. <http://www.capital.bg/biznes>.
<http://www.ec.europa.eu/eurostat>.

Optimizations of Hired Labor Pay in The Manufacture of Food Products, Beverages and Tobacco

N. MALAMOVA

Institute of agricultural economics – Sofia

(Summary)

Low-wage Sector in the Production of food products, beverages and tobacco products reduces the op-

portunities for innovative activity, work motivation and training and ultimately reduces the competitive potential of the sector. Much lower than the European average size of paid employment in conditions of free movement of persons in the European economic area leads to an outflow of skilled personnel.

The purpose of this article is to identify sectoral differences in the level of compensation of wage labor and the need to increase its capacity and to offer recommended indices to increase the level of compensation of wage labor. As a result of the analysis is to identify the economic activities with the potential to increase the level of compensation of wage labor and recommended indexes have been proposed to

increase the average personnel costs per employee, based on two coefficients:

- Coefficient reflecting the gap between the growth of labor productivity and growth in average personnel costs per employee;

- Coefficient reflecting the distance of Bulgaria from the EU-27 average share of labor costs in the gross value added (GVA) in the sector of food and beverages.

Key words: Production of food products, beverages and tobacco products; personnel costs; share of personnel costs in value added; apparent labour productivity; personnel costs per employee

Статията е постъпила в редакцията на 27.VII. 2014 г.