

ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВЗАИМОВРЪЗКАТА МЕЖДУ РАЗХОДИТЕ ЗА ТРУД И ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА

Иванка Димитрова, Диана Янкова*

Увод

Трудът играе важна роля за функционирането на икономиката. От гледна точка на предприятията цената на труда е разход (разход за труд), който оказва влияние върху техните финансови резултати и е ключов фактор за конкурентоспособността им. От гледна точка на наетите лица цената на труда е доход за персонала (работна заплата), който има съществено значение за жизнения им стандарт. Този двойствен характер на цената на труда определя икономическите и социални измерения на разходите за труд, поради което темата е постоянно дискутирана у нас от икономисти, политици и синдикалисти. Връзката между икономическото и социалното третиране на цената на труда е от голямо значение както за предприятията, така и за работната сила. Работната заплата, освен че оказва влияние върху жизнения стандарт на индивида, може да се използва като средство за мотивация към високопроизводителен труд. А производителността на труда е индикатор и фактор на икономическо развитие. Ако предприятията се стремят към висока конкурентоспособност, те следва да регистрират изпреварващ ръст на производителността на труда спрямо ръста на разходите за труд. Разходите за труд и производителността на труда са силно взаимосвързани и взаимозависими. Увеличаването на разходите за труд е фактор за повишаване производителността на труда, а ръстът на производителността на труда води след себе си растеж на трудовите разходи, в т. ч. на работните заплати.

Изследването на връзката между разходите за труд и производителността на труда води началото си от основните икономически школи (класическа, неокласическа, Кейнсианска) съобразно собственото им разбиране за функционирането на икономическата система. Проблемът е във фокуса на европейската политика за растеж и създаване на работни места (Лисабонската стратегия от 2000 година и нейното продължение – стратегия „Европа

* Иванка Димитрова, доктор, доцент, катедра „Икономика“, Русенски университет „Ангел Кънчев“, email: idimitrova@uni-ruse.bg

Диана Янкова, доктор, преподавател на граждански договор в катедра „Икономика“, Русенски университет „Ангел Кънчев“, email: dyankova@uni-ruse.bg

2020“), на вниманието на учени, правителство, работодателски организации и асоциации, синдикални структури.

Изследването на зависимостта между разходите за труд и производителността на труда в индустриални предприятия от Русенски регион в настоящата студия би дало отговор на въпроси относно конкурентоспособността им, възможностите им за икономически растеж, степента на ефективно използване на човешкия ресурс.

Цел, задачи и теза на изследването

Производителността на труда е показател за икономическата сила и активност на предприятията. Към нейното повишаване следва да се стреми всяко българско предприятие, което ще осигури по-висока ефективност от използването на човешките ресурси. А разходите за труд, като разходи за човешкия ресурс, трябва да следват посоката и темпа на промяна на производителността на труда.

Целта на настоящото изследване е, въз основа на показатели за разходите за труд и за производителността на труда, да се установи зависимостта между темповете им на изменение с оглед разкриване на последиците от установената връзка и очертаване на пътя към конкурентоспособност и развитие за изследваните предприятия.

За постигане на целта, тя е декомпозирана в следните задачи:

- уточняване и измерване на показателите, характеризиращи труда и производителността от него;
- представяне на обекта на наблюдение, методологията на изследването и информационната база за анализа;
- анализиране на разходите за труд, на производителността на труда и съпоставка между темповете им на изменение;
- установяване на последиците от взаимовръзката между разходите за труд и производителността на труда;
- очертаване на възможностите за промяна в изследваните предприятия към конкурентно развитие.

Основната теза в студията е, че конкурентоспособността на предприятията и ефективността от използването на човешкия ресурс зависят от връзката между темпа на изменение на разходите за труд и темпа на изменение на производителността на труда.

Обект на изследване са разходите за труд и производителността на труда.

Предмет на изследване е установяване тенденцията в динамиката на изменение на разходите за труд и на производителността на труда.

Обект на наблюдение са индустриални предприятия от Русенски регион.

Основните ограничения на изследването са свързани с времевия и териториален обхват на наблюдението, както и с обема на извадката.

Теоретична основа на проблема

Уточняване на понятийния апарат

Дейността на всяко предприятие се характеризира с извършените от него разходи. Трудовите разходи и тяхната производителност са особено значими и са обект на изследването. Разходите за труд (вложен труд, обезщетения, социални и здравни осигуровки и надбавки) са в ползването на редица автори (Аверкович и др., 2003; Георгиев, 2007; Дурин, Дурина, 2003; Кънев, 2002; Шопов, 1997; Шопов, Атанасова, 1998 и други). Трудовите разходи се регламентират от множество нормативни и поднормативни актове [1] и се обсъждат на работни срещи между правителство, работодатели и синдикати. В настоящата студия разходите за труд се представят и анализират в широк и тесен смисъл.

Разходите за труд в широк смисъл представят цената на труда от гледна точка на предприятието – „Цената на труда е паричната сума, която струва на работодателя правото да използва работната сила на наетите от него работници и служители.“ (Шопов и др., 2002). В този смисъл разходите за труд включват икономическите и социалните разходи на предприятието – „Цената на работната сила обхваща работната заплата плюс всички доплащания, които работниците и служителите получават по силата на трудовото законодателство или други основания.“ (Жеглов, 1999). В регламент (ЕО) №1737 от 21 октомври 2005 г. разходите за труд и техните елементи са определени по следния начин: Разходите за труд обхващат компенсацията на наетите лица (включително заплати и възнаграждения в пари в брой или в натура и социалноосигурителни вноски за сметка на работодателя), разходите за професионално обучение и други разходи (като разходи по наемане, разходи за работно облекло и данъци върху трудовата заетост, считани като разходи за труд, минус получените субсидии). Използваното в студията словосъчетание разходи за труд следва да се схваща именно по този начин – работна заплата плюс осигурителни вноски за сметка на предприятието (социални и здравни) и други евентуални доплащания и непарични възнаграждения, т. е. популяризираното от Армстронг „общо възнаграждение“ (Armstrong, 2010).

Разходите за труд в тесен смисъл представят цената на труда като пряк доход за персонала. Основните определения за доходите се съдържат в регламент (ЕО) №1737 от 21 октомври 2005 г.: „Брутните доходи включват паричното възнаграждение, което се заплаща пряко от работодателя преди удържките за данъци и социалноосигурителни вноски, които са платими от работещите лица и се удържат от работодателя.“. Това са тази част от разхо-

дите за труд на предприятието, която е възнаграждение за труд, т.е. работна заплата.

Производителността на труда, в т.ч. и нейното измерване, е обект на изследвания и научни публикации (Жеглов, 1992; Жеглов, 2002; Шопов и др., 2002), тъй като има обобщаващо значение и характеризира „плодотворността на вложения човешки труд на различни равнища, в това число на равнище индустриално предприятие“ (Жеглов, 1992).

Измерване на анализираните показатели

Показателите, обект на изследването, са свързани с разходите за труд и с производителността на труда. Изчисляват се на годишна основа:

- средни разходи за труд – конструират се два показателя, изхождайки от представеното разбиране на трудовите разходи в широк и тесен смисъл:
 - средни разходи за труд (СРТ) – изчисляват се като отношение *между* разходите за труд и средносписъчния брой на персонала (ССБ) [2];
 - средна работна заплата (СРЗ) – изчислява се като отношение *между* разходите за възнаграждения (работната заплата) и ССБ;
- средна производителност на труда (СПТ) – изчислява се като отношение *между* приходите от дейността и ССБ;
- темп на изменение

В математическата статистика често се използва концепцията за темповете на растеж, която характеризира интензивността на динамиката на едно явление [3]. В студията се изследва интензивността на динамиката на средните разходи за труд, на средната работна заплата и на средната производителност на труда, като се възприема подходът да се използва общото название *темп на изменение* (растеж или намаление):

- темп на изменение на средните разходи за труд ($T_{\text{СРТ}}$) – изчислява се по следния начин: $T_{\text{СРТ}} = (\text{СРТ}_1 - \text{СРТ}_0) / \text{СРТ}_0$, където СРТ_1 са средните разходи за труд през текущия период; СРТ_0 – средните разходи за труд през предходния/базисния период;
- темп на изменение на средната работна заплата ($T_{\text{СРЗ}}$) – изчислява се по следния начин: $T_{\text{СРЗ}} = (\text{СРЗ}_1 - \text{СРЗ}_0) / \text{СРЗ}_0$, където СРЗ_1 е средната работна заплата през текущия период; СРЗ_0 – средната работна заплата през предходния/базисния период;
- темп на изменение на средната производителност на труда ($T_{\text{СПТ}}$) – изчислява се по следния начин: $T_{\text{СПТ}} = (\text{СПТ}_1 - \text{СПТ}_0) / \text{СПТ}_0$, където СПТ_1 е средната производителност на труда през текущия период;

$СПТ_0$ – средната производителност на труда през предходния/базисния период.

Темпът на изменение, изчислен по посочения начин и умножен по 100, представя в % нарастването (при положителна величина) или намаляването (при отрицателна величина) на конкретния показател.

Връзка между разходи за труд и производителност на труда

Икономическата теория показва, че оптималното развитие предполага цените на производствените фактори да кореспондират с тяхната производителност. Това означава, че разходите за труд/работната заплата следва да се изменят с темповете на изменение на производителността на труда. Разходите за труд и производителността на труда са фактори за конкурентоспособност, икономическо развитие и растеж – „Конкурентоспособността на икономиката зависи както от производителността на труда, така и от разходите за труд, които го съпътстват“ (Цанов, 2016); „... икономическият растеж у нас е силно чувствителен спрямо промените в производителността на труда и заетостта, чиято посока на изменение предопределя и общата посока на растежа.“ (Пиримова, 2001). Освен това, ако основните начини за повишаване на производителността се базират на използването на работната сила (чиято цена са разходите за труд), те могат да се сведат до следните: повишаване производителната сила на живия труд, повишаване интензивността на труда, увеличаване продължителността на работното време, уплътняване на работното време (Жеглов, 1999).

Обект на внимание в изследването е връзката между разходите за труд и производителността на труда по отношение на техните темпове на изменение. Възможни са следните две основни зависимости:

Първа зависимост: разходите за труд и производителността на труда се променят *в една и съща посока*, като подходът е промяната да се разгледа в оптимистичен вариант, т. е. нарастване:

- разходите за труд и производителността на труда нарастват с едни и същи темпове – такива промени показват справедливостта и ефективността на функционирането на пазарния механизъм (Райчев, 2015);
- темпът на нарастване на разходите за труд изпреварва темпа на нарастване на производителността на труда – резултатът от тази диспропорция е инфлация и следва да се предприемат конкретни мерки за повишаване производителността на труда, групирани в следните направления: инвестиционни, организационно-управленски, мотивационни (Шопов и др., 2002);

- темпът на нарастване на производителността на труда изпреварва темпа на нарастване на разходите за труд – в този случай, тъй като цената на труда зависи от равнището и динамиката на производителността на труда, може да се мисли за увеличаване на разходите за труд. Трябва да се имат предвид, обаче, и другите фактори, оказващи влияние върху цената на труда: съотношението между търсенето и предлагането на труда; издръжката на живот; законите и нормативните актове на правителството; естеството на длъжността; качеството на труда; относителната договорна сила; стабилността на предприятието (Шопов и др., 2002).

При установяване на диспропорции между разходите за труд и производителността на труда могат да се предприемат мерки на национално ниво, както по отношение на производителността на труда, така и относно разходите за труд, чрез пълноценно сътрудничество между държавни институции, работодателски съюзи и синдикални организации.

Втора зависимост: разходите за труд и производителността на труда се променят в различни посоки – при такава установена зависимост вече не става въпрос за диспропорции, а за аномалии.

Постановка на изследването

Представяне обекта на наблюдение

Изследването е проведено чрез събиране на информация от годишните финансови отчети, публикувани в Търговския регистър, на индустриални предприятия от Русенски регион за периода 2013-2016 г.

Общият брой на предприятията е 27, представени в три групи както следва: малки предприятия – 5; средни предприятия – 10; големи предприятия – 12. Средносписъчният брой на персонала *по години* – по групи предприятия и общо, както и средносписъчният брой на персонала *средно за периода* – по групи предприятия и общо, са представени в таблица 1.

Таблица 1. Средносписъчен брой на персонала (*бр.*)

Групи предприятия	По години				Средно за периода 2013-2016
	2013	2014	2015	2016	
Малки	115	106	98	105	106
Средни	1 016	1 063	1 085	1 097	1 065
Големи	5 699	6 138	6 485	6 931	6 313
Общо	6 830	7 307	7 668	8 133	7 484

Съвсем логично, големите предприятия – и защото са големи (средната численост на персонала за отчетния период, съгласно Закона за счетоводството, трябва да надвишава 250 души), и защото са най-много на брой (около 45% от изследваните предприятия са големи), разполагат с най-голям средносписъчен брой на персонала, както по години, така и средно за разглеждания период. Следвани, по аналогични причини, от средните предприятия (средната численост на персонала за отчетния период, съгласно Закона за счетоводството, не трябва да надвишава 250 души; около 37 % от изследваните предприятия са средни) и от малките предприятия (средната численост на персонала за отчетния период, съгласно Закона за счетоводството, не трябва да надвишава 50 души; около 18 % от изследваните предприятия са малки).

Методология на изследването

Изследването на разходите за труд и на производителността на труда се основава на счетоводната информация за 27 индустриални предприятия от Русенски регион. Основният метод, който се използва, е на описателната статистика – събиране и предварителна обработка на данните, групиране и сортиране на данните. Използвани са още метод на сравнението и графични методи. Анализът на разходите за труд и на производителността на труда се реализира с помощта на предложения методически подход (вж. фигура 1).



Фиг. 1. Методически подход за изследване на разходите за труд и производителността на труда

Показателите за анализ са представени в две групи:

- базови показатели – средни разходи за труд; средна работна заплата; средна производителност на труда;
- производни показатели – темп на изменение на средните разходи за труд; темп на изменение на средната работна заплата; темп на изменение на средната производителност на труда.

Анализът се извършва в два разреза и на различни нива:

- разрез „предприятие“ – нива: „групи предприятия“, „общо за всички предприятия“;
- разрез „период“ – нива: „календарна година“, „общо за целия изследван период“.

Темповете на изменение на показателите се анализират в краткосрочен план (спрямо предходната година) и дългосрочен план (последната година спрямо първата година).

Информационна база за анализ

За изчисляване и анализиране на представените показатели в посочените разрези и нива е необходима следната базова информация:

- за разходите за труд: разходите за труд *по години* – по групи предприятия и общо, както и разходите за труд *средно за периода* – по групи предприятия и общо (вж. таблица 2);

Таблица 2. Разходи за труд (хил. лв.)

Групи предприятия	По години				Средно за периода 2013-2016
	2013	2014	2015	2016	
<i>Малки</i>	814	757	773	876	805
<i>Средни</i>	12 224	13 620	15 064	16 453	14 340
<i>Големи</i>	74 626	85 090	99 171	117 834	94 180
Общо	87 664	99 467	115 008	135 163	109 325

- за работните заплати: работните заплати *по години* – по групи предприятия и общо, както и работните заплати *средно за периода* – по групи предприятия и общо (вж. таблица 3);

Таблица 3. Работни заплати (хил. лв.)

Групи предприятия	По години				Средно за периода 2013-2016
	2013	2014	2015	2016	
<i>Малки</i>	689	647	654	742	683
<i>Средни</i>	10 381	11 583	12 819	14 016	12 200
<i>Големи</i>	63 430	72 365	83 997	99 543	79 834
Общо	74 500	84 595	97 470	114 301	92 717

- за приходите от дейността: приходите от дейността *по години* – по групи предприятия и общо, както и приходите от дейността *средно за периода* – по групи предприятия и общо (вж. таблица 4);

Таблица 4. Приходи от дейността (хил. лв.)

Групи предприятия	По години				Средно за периода 2013-2016
	2013	2014	2015	2016	
<i>Малки</i>	4 127	3 934	4 287	4 100	4 112
Средни	276 645	296 183	276 415	332 351	295 398
Големи	744 118	780 790	891 539	998 753	853 800
Общо	1 024 890	1 080 907	1 172 241	1 335 204	1 153 310

Друг критерий, освен средната численост на персонала за отчетния период, за класифициране на предприятията в посочените групи, съгласно Закона за счетоводството, са нетните приходи от продажби. Имайки предвид тези критерии [4], както и факта, че в цялата извадка малките предприятия са 5, средните предприятия – 10 и големите предприятия – 12, съвсем логични са значителните разлики в размера на приходите [5].

- за средносписъчния брой на персонала: средносписъчен брой на персонала *по години* – по групи предприятия и общо, както и средносписъчен брой на персонала *средно за периода* – по групи предприятия и общо (вж. таблица 1).

Аналитична част

Анализ на базовите показатели

Анализ на средните разходи за труд

В таблица 5 е представена информация за средните разходи за труд в двата разреза: предприятие – по групи предприятия и общо за всички изследвани предприятия; период – по години и средно за целия разглеждан период.

Таблица 5. Средни разходи за труд (хил. лв.)

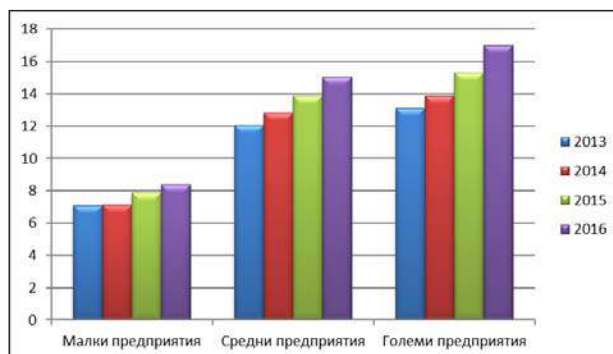
Групи предприятия	По години				Средно за периода 2013-2016
	2013	2014	2015	2016	
<i>Малки</i>	7,078	7,142	7,888	8,343	7,594
Средни	12,031	12,813	13,884	14,998	13,465
Големи	13,095	13,863	15,292	17,001	14,918
Общо	12,835	13,613	14,998	16,619	14,608

В първия разрез, по групи предприятия, се наблюдава следното: най-висок размер на средните разходи за труд има в големите предприятия; разходите за труд в средните предприятия са близки до тези в големите; в малките предприятия разходите за труд са около 50% от тези в големите пред-

приятия. Тази констатация важи и за осреднения разход за труд за целия анализиран период.

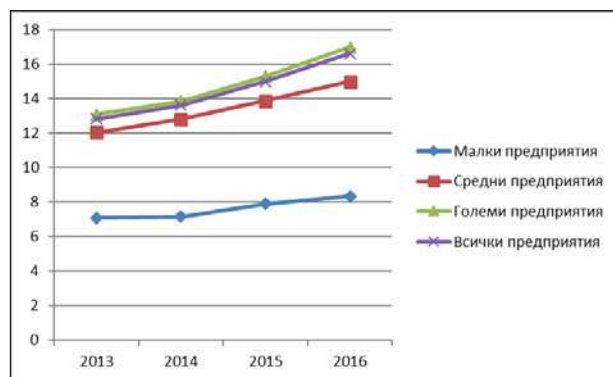
Във втория разрез, по години, се наблюдава следното: средните разходи за труд се увеличават през всяка следваща година, както по групи предприятия, така и общо за всички изследвани предприятия.

На фигура 2 е представена наличната анализирана информация за средните разходи за труд по групи предприятия и по години.



Фиг. 2. Средни разходи за труд по групи предприятия и по години

Как по години се променят средните разходи за труд по групи предприятия и общо за всички изследвани предприятия може да се проследи на фигура 3.



Фиг. 3. Динамика на средните разходи за труд по групи предприятия и средно за всички изследвани предприятия

Видно е, че големите предприятия определят както размера на средните разходи средно за всички предприятия, така и посоката на промяна на разходите за труд за цялата извадка. Възходящата линия на промяната на средните разходи за труд е представена и в трите групи предприятия, от кое-

то следва и увеличение на средните разходи за труд за всички изследвани предприятия.

Анализ на средната работна заплата

В таблица 6 е представена информация за средната работна заплата в двата разреза: предприятие – по групи предприятия и общо за всички изследвани предприятия; период – по години и средно за целия разглеждан период.

Таблица 6. Средна работна заплата (хил. лв.)

Групи предприятия	По години				Средно за периода 2013-2016
	2013	2014	2015	2016	
Малки	5,991	6,104	6,673	7,067	6,443
Средни	10,218	10,896	11,815	12,777	11,455
Големи	11,130	11,790	12,952	14,362	12,646
Общо	10,908	11,577	12,711	14,054	12,389

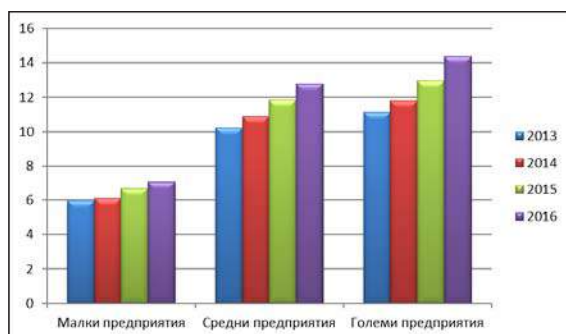
От наличната информация могат да се изчислят средните месечни работни заплати по групи предприятия и по години. За малките предприятия се налага изводът, че се работи за възнаграждение, равно или близко до минималната работна заплата. За средните предприятия – през годините средната месечна заплата се увеличава от 850 лв. до 1065 лв. Големите предприятия изплащат месечни заплати между 928 лв. и 1 197 лв. Средно за всички изследвани предприятия месечната заплата варира от 909 лв. до 1 171 лв. А средната месечна заплата за всички предприятия за изследвания 4-годишен период е 1 032 лв.

Тъй като работната заплата е част от разходите за труд, то констатациите за средните трудови разходи са валидни и за средните разходи за възнаграждения, като се наблюдава една устойчивост по отношение на относителния дял на работната заплата спрямо разходите за труд, както по групи предприятия, така и по години – около 84-85%. Тази информация за изследваните предприятия би могла да се сравни с информация за структурата на разходите на работодателите за наетите лица по трудово и служебно правоотношение за 2012 г. и 2016 г. [6]. С цел съпоставимост, информацията от Националния статистически институт е обобщена съобразно наличната информация за труд на изследваните предприятия – работна заплата и осигурителни вноски, като е представена в таблица 7.

Таблица 7. Структура на разходите на работодателите за наетите лица (%)

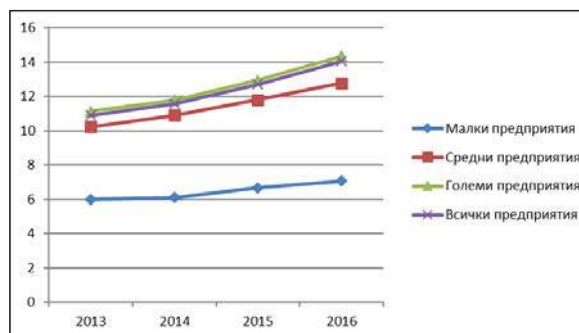
Показатели	2012 г.		2016 г.	
	За всички икономически дейности	За сектор „Промисленост“	За всички икономически дейности	За сектор „Промисленост“
Работна заплата	85,36	85,24	85,46	85,44
Осигурителни вноски	14,64	14,76	14,54	14,56

На фигура 4 е представена наличната анализирана информация за средната работна заплата по групи предприятия и по години.



Фиг. 4. Средна работна заплата по групи предприятия и по години

Как по години се променя средната работна заплата по групи предприятия и общо за всички изследвани предприятия може да се проследи на фигура 5.



Фиг. 5. Динамика на средната работна заплата по групи предприятия и средно за всички изследвани предприятия

Видна е възходящата линия на промяна на средната работна заплата през годините за трите групи предприятия. Но се забелязва и по-високия темп на нарастване на работната заплата в средните и големите предприятия, което определя и по-високия темп за цялата извадка. В малките предприятия, освен че възнагражденията са най-ниски, те се повишават и с най-малко, с изключение на 2015 г. спрямо 2014 г.

Анализ на средната производителност на труда

В таблица 8 е представена информация за средната производителност на труда в двата разреза: предприятие – по групи предприятия и общо за всички изследвани предприятия; период – по години и средно за целия разглеждан период.

Таблица 8. Средна производителност на труда (хил. лв.)

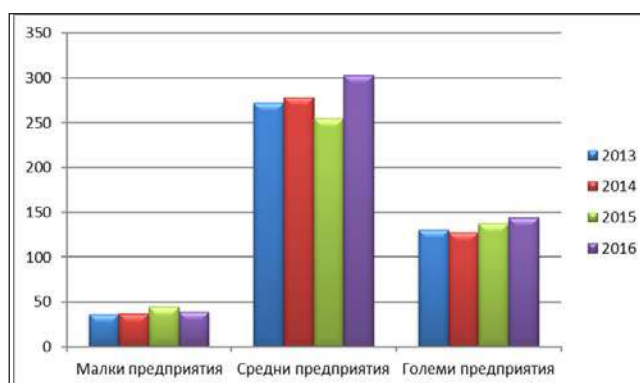
Групи предприятия	По години				Средно за периода 2013-2016
	2013	2014	2015	2016	
Малки	35,887	37,113	43,745	39,048	38,792
Средни	272,288	278,629	254,760	302,964	277,369
Големи	130,570	127,206	137,477	144,099	135,245
Общо	150,057	147,928	152,874	164,171	154,103

В първия разрез, по групи предприятия, се наблюдава следното: най-висока е средната производителност на труда в средните предприятия, следвани от големите предприятия (които са с около 2 пъти по-ниска производителност) и малките предприятия (които са с около 7 пъти по-ниска производителност от средните предприятия и с около 4 пъти по-ниска производителност от големите предприятия). Тази констатация важи и за средната производителност на труда за целия анализиран период.

Във втория разрез, по години, се наблюдава нестабилност и неправолнейност в измененията на средната производителност на труда през годините: за големите предприятия (спад през 2014 г. спрямо 2013 г.), за средните предприятия (спад през 2015 г. спрямо 2014 г.), за малките предприятия (спад през 2016 г. спрямо 2015 г.).

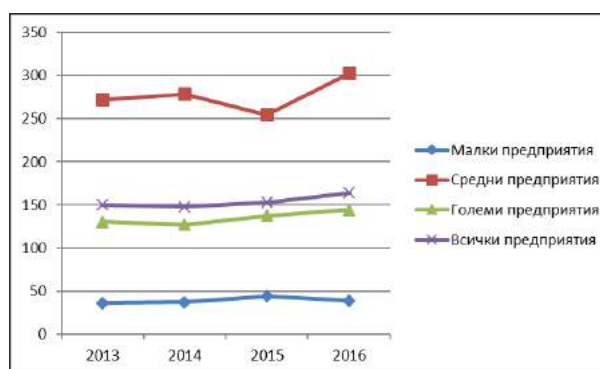
Този анализ на базовите показатели подсказва, че при производните показатели ще се появят не само диспропорции, но и аномалии, тъй като средните разходи за труд/средната работна заплата и средната производителност на труда не се променят за трите групи предприятия през анализираните периоди едновременно.

На фигура 6 е представена наличната анализирана информация за средната производителност на труда по групи предприятия и по години.



Фиг. 6. Средна производителност на труда по групи предприятия и по години

Как по години се променя средната производителност на труда по групи предприятия и общо за всички изследвани предприятия е представено на фигура 7. Видно е, че средно за всички предприятия средната производителност на труда се доближава до тази в големите предприятия и е почти равно отдалечена, в различни посоки, от производителността на труда в малките и средните предприятия.



Фиг. 7. Динамика на средната производителност на труда по групи предприятия и средно за всички изследвани предприятия

Анализ на производните показатели

Анализ на темповете на изменение на средните разходи за труд

В таблица 9 е представена информация за темповете на изменение на средните разходи за труд за три едногодишни периоди (всяка следваща година спрямо предходната година през изследвания период) и за един тригодишен период (последната година спрямо първата година от изследвания период).

Таблица 9. Темп на изменение на средните разходи за труд

Групи предприятия	Години			
	2014 спрямо 2013	2015 спрямо 2014	2016 спрямо 2015	2016 спрямо 2013
Малки	0,89%	10,45%	5,77%	7,29%
Средни	6,49%	8,36%	8,02%	11,91%
Големи	5,87%	10,31%	11,17%	13,93%
Общо	6,06%	10,18%	10,80%	13,81%

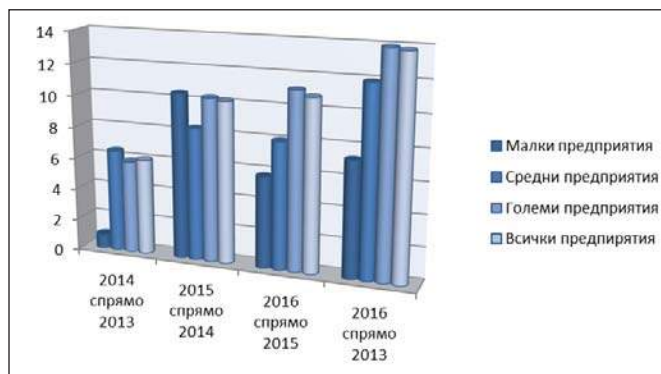
По отношение на едногодишните периоди на изследване темпа на изменение на разходите за труд се наблюдава следното:

- по групи предприятия – и в трите групи предприятия темповете на изменение на средните разходи за труд са в посока на нарастване, но с различна интензивност; в големите предприятия има доста голям скок през 2015 г. (от 5,87% за 2014 г. става 10,31% през 2015 г.); в средните предприятия нарастването е по-плавно, като се забелязва незначително намаление през 2016 г. (8,02% за 2016 г. при 8,36% за 2015 г.); за малките предприятия през 2016 г. темпът на нарастване е 2 пъти по-малък от този през 2015 г. (от 10,45% за 2015 г. става 5,77% през 2016 г.); за трите групи предприятия най-близки са темповете на нарастване на средните разходи за труд през 2015 г. (между 8,36% и 10,45%) – през тази година са и най-високите темпове на нарастване (с изключение на големите предприятия с незначителна разлика от най-високия темп през 2016 г.); най-ниските темпове на нарастване са през 2014 г., като за малките предприятия темпът е 0,89%;
- общо за всички предприятия – темповете на нарастване са праволинейни, като през 2016 г. темпът достига 10,80% с незначителна разлика от 2015 г. (10,18%) и значителна разлика от 2014 г. (6,06%).

По отношение на тригодишния период на изследване темпа на изменение на разходите за труд, логично, се наблюдава по-висок процент на нара-

стване: за малките предприятия – 7,29%, за средните предприятия – 11,91%, за големите предприятия – 13,93%, за всички предприятия – 13,81%.

На фигура 8 е визуализирана представената информация относно темпа на нарастване на средните разходи за труд по групи предприятия и общо за всички предприятия и по години.



Фиг. 8. Темп на нарастване на средните разходи за труд

Анализ на темповете на изменение на средната работна заплата

В таблица 10 е представена информация за темповете на изменение на средната работна заплата за три едногодишни периоди (всяка следваща година спрямо предходната година през изследвания период) и за един тригодишен период (последната година спрямо първата година от изследвания период).

Таблица 10. Темп на изменение на средната работна заплата

Групи предприятия	Години			
	2014 спрямо 2013	2015 спрямо 2014	2016 спрямо 2015	2016 спрямо 2013
Малки	1,88%	9,33%	5,89%	7,54%
Средни	6,64%	8,43%	8,14%	12,12%
Големи	5,93%	9,86%	10,88%	13,62%
Общо	6,14%	9,80%	10,56%	13,58%

По отношение на едногодишните периоди на изследване темпа на изменение на работната заплата се наблюдава следното:

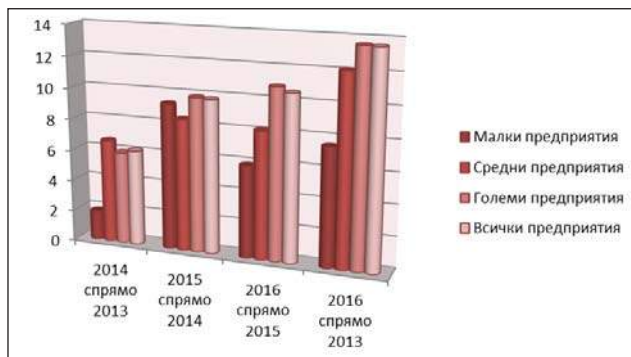
- по групи предприятия – и в трите групи предприятия темповете на изменение на средната работна заплата са в посока на нарастване, но с различна интензивност; в големите предприятия нарастването е праволинейно (от 5,93% през 9,86% до 10,88%); в средните пред-

приятия нарастването е по-плавно, като се забелязва незначително намаление през 2016 г. (8,14% за 2016 г. при 8,43% за 2015 г.); за малките предприятия нарастването на средната работна заплата е със значителни колебания – през 2015 г. темпът на нарастване е около 5 пъти по-висок от този през 2014 г. (от 1,88% за 2014 г. става 9,33% през 2015 г.), а през 2016 г. темпът на нарастване е почти 2 пъти по-малък от този през 2015 г. (от 9,33% за 2015 г. става 5,89% през 2016 г.); за трите групи предприятия най-близки са темповете на нарастване на средната работна заплата през 2015 г. (между 8,43% и 9,86%); най-високите темпове на нарастване са през 2016 г. (за големите предприятия – 10,88%) и през 2015 г. (за малките предприятия – 9,33%, за средните предприятия – 8,43%); най-ниските темпове на нарастване са през 2014 г., като за малките предприятия темпът е едва 1,88%;

- общо за всички предприятия – темповете на нарастване са праволинейни, като през 2016 г. темпът достига 10,56% с незначителна разлика от 2015 г. (9,80%) и значителна разлика от 2014 г. (6,14%).

По отношение на тригодишния период на изследване темпа на изменение на средната работна заплата, логично, се наблюдава по-висок процент на нарастване: за малките предприятия – 7,54%, за средните предприятия – 12,12%, за големите предприятия – 13,62%, за всички предприятия – 13,58%.

На фигура 9 е визуализирана представената информация относно темпа на нарастване на средната работна заплата по групи предприятия и общо за всички предприятия и по години.



Фиг. 9. Темп на нарастване на средната работна заплата

Анализ на темповете на изменение на средната производителност на труда

В таблица 11 е представена информацията за темповете на изменение на средната производителност на труда за три едногодишни периоди (всяка следваща година спрямо предходната година през изследвания период) и за един тригодишен период (последната година спрямо първата година от изследвания период).

По отношение на едногодишните периоди на изследване темпа на изменение на производителността на труда се наблюдава следното:

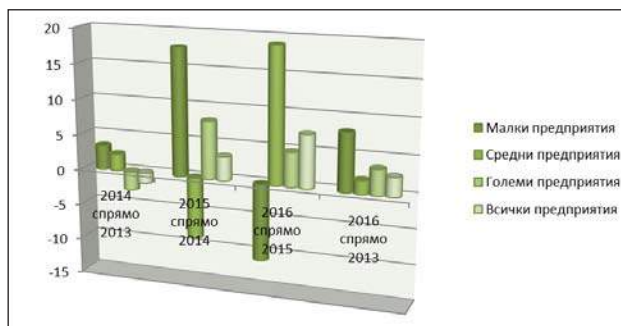
- по групи предприятия – и в трите групи предприятия темповете на изменение на средната производителност на труда не са еднопосочни, т. е. за някои периоди има нарастване, за други – намаление; темповете на изменение, в едната и другата посока, са драстични; темповете на намаление за всяка една от групите предприятия са в различни години: за малките предприятия – през 2016 г. (-10,74%); за средните предприятия – през 2015 г. (-8,57%); за големите предприятия – през 2014 г. (-2,58%), като за тази група предприятия темпът на нарастване през 2016 г. (4,82%) е близо 2 пъти по-малък от този през 2015 г. (8,07%);
- общо за всички предприятия – темповете на изменение на средната производителност на труда очертават праволинейност, въпреки че не са еднопосочни (от темп на намаление през 2014 г. се преминава към темп на нарастване, който през 2015 г. е 3,34% и през 2016 г. е 7,39 %).

Таблица 11. Темп на изменение на средната производителност на труда

Групи предприятия	Години			
	2014 спрямо 2013	2015 спрямо 2014	2016 спрямо 2015	2016 спрямо 2013
Малки	3,42%	17,87%	-10,74%	8,10%
Средни	2,33%	-8,57%	18,92%	1,86%
Големи	-2,58%	8,07%	4,82%	3,58%
Общо	-1,42%	3,34%	7,39%	2,70%

По отношение на тригодишния период на изследване темпа на изменение на средната производителност на труда се наблюдава еднопосочност. Темпът на нарастване е най-висок за малките предприятия (8,10%), следват големите предприятия (3,58%) и средните предприятия (1,86%). Темпът на нарастване на средната производителност на труда за цялата извадка е 2,70%.

На фигура 10 е визуализирана представената информация относно темпа на изменение на средната производителност на труда по групи предприятия и общо за всички предприятия и по години.



Фиг. 10. Темп на изменение на средната производителност на труда

Съпоставка между темпа на нарастване на средните разходи за труд/ средната работна заплата и темпа на изменение на средната производителност на труда

От направения анализ на представените базови и производни показатели е видно, че между темповете на нарастване на средните разходи за труд и темповете на нарастване на средните разходи за работна заплата има синхрон. Сравнявайки ги с темповете на изменение на средната производителност на труда се установяват както диспропорции, така и аномалии. За диспропорции се говори, когато изменението е в една посока, но с различна интензивност. За аномалия се приема вариантът, в който е регистриран темп на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата и темп на намаление на средната производителност на труда (за малките предприятия – през 2016 г.; за средните предприятия – през 2015 г.; за големите предприятия и за цялата извадка – през 2014 г.).

Сравняването на темповете на нарастване на средните разходи за труд с темповете на изменение на средната производителност на труда има реална база за съпоставимост, тъй като разходите за труд са вложените от предприятието ресурси, а производителността на труда е връзката между входящите ресурси и резултатите, постигнати при тяхното използване.

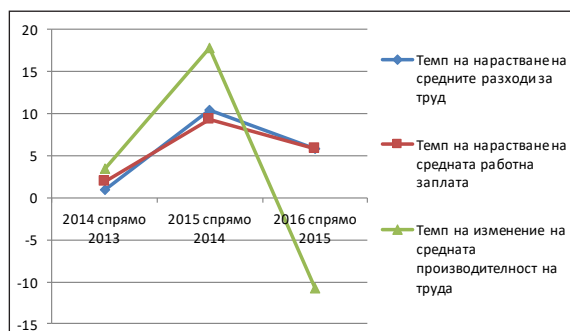
Сравняването на темповете на нарастване на средната работна заплата с темповете на изменение на средната производителност на труда има основание от гл. т. на това, че заплащането на труда е неизменно свързано с производителността на труда, тъй като от него зависи мотивацията на персонала, която е основен фактор за повишаване производителността на труда. Освен

това, в дългосрочен план, работната заплата е най-важният механизъм, чрез който производителността на труда влияе върху доходите.

Съпоставката между темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата и средната производителност на труда се извършва в две направления:

- в краткосрочен план – по години за отделните групи предприятия и общо за всички предприятия;
- в дългосрочен план – изменение през 2016 г. спрямо 2013 г. за отделните групи предприятия и общо за всички предприятия.

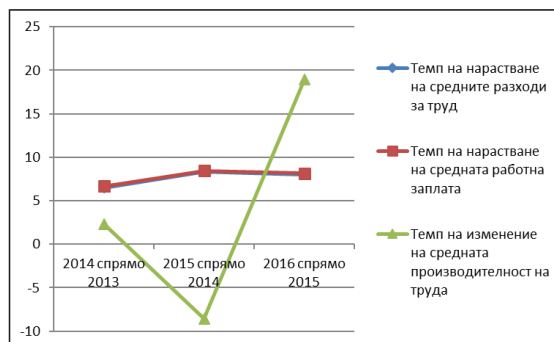
На фигура 11 е представена съпоставка между средните разходи за труд/средната работна заплата и средната производителност на труда за трите едногодишни периоди за групата на *малките предприятия*.



Фиг. 11. Съпоставка между темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата и темпа на изменение на средната производителност на труда за *малките предприятия*

Ясно изразена е диспропорцията през 2015 г. – производителността на труда нараства с по-високи темпове от темпа на нарастване на разходите за труд/работната заплата. Когато увеличаването на производителността на труда не съответства на нарастването на разходите за труд/работната заплата, това води до демотивация на персонала, както от гл. т. на непосредствено участие в трудовия процес, така и от гл. т. на развитие на професионалните му умения и компетенции. През 2016 г. е налице темп на намаление на средната производителност на труда и темп на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата (с по-слаба интензивност от темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата през 2015 г.).

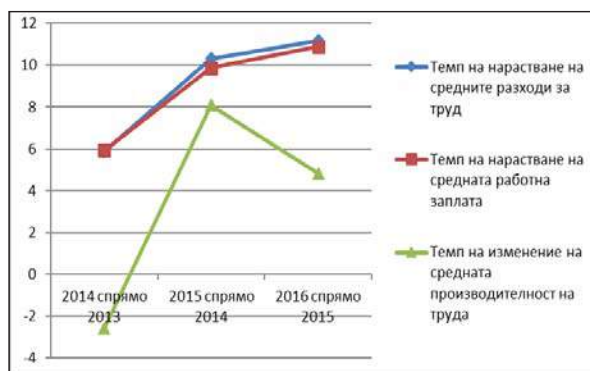
На фигура 12 е представена съпоставка между средните разходи за труд/средната работна заплата и средната производителност на труда за трите едногодишни периоди за групата на *средните предприятия*.



Фиг. 12. Съпоставка между темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата и темпа на изменение на средната производителност на труда за *средните предприятия*

Линиите на темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата почти се сливат – за 2015 г. спрямо 2014 г. растежът е видим, докато за следващия период има запазване на темпа. Не е така, обаче, с кривата на изменение на темпа на производителността на труда. За 2015 г. се наблюдава темп на намаление, а за 2016 г. – рязък скок в посока на увеличение.

На фигура 13 е представена съпоставка между средните разходи за труд/средната работна заплата и средната производителност на труда за трите едногодишни периоди за групата на *големите предприятия*.



Фиг. 13. Съпоставка между темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата и темпа на изменение на средната производителност на труда за *големите предприятия*

Посоката на изменение на темповете в средните разходи за труд/средната работна заплата и средната производителност на труда за 2015 г. е

една и съща, като обаче ръстът на производителността на труда значително изостава от ръста на разходите за труд/работната заплата. Не е такава ситуацията, обаче, за 2016 г., където се наблюдава темп на нарастване на разходите за труд/работната заплата (по-висок от предходния период) и на производителността на труда (по-нисък от предходния период) .

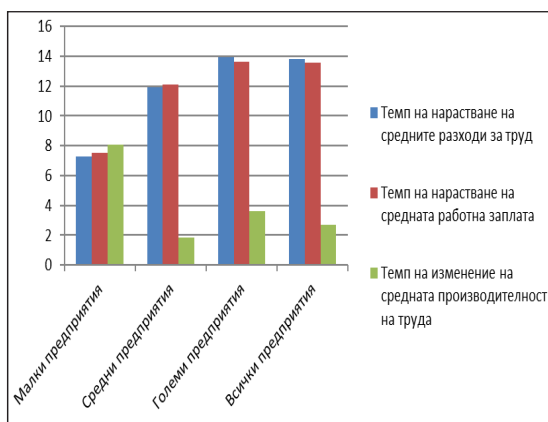
На фигура 14 е представена съпоставка между средните разходи за труд/средната работна заплата и средната производителност на труда за трите едногодишни периода за *всички предприятия*.

За цялата извадка графиката изглежда най-логично и най-приемливо. През 2015 г. темпът на нарастване на средната производителност на труда изостава от темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата. През 2016 г. се наблюдава известно забавяне на темпа на растеж на разходите за труд/работната заплата и ускоряване на темпа на растеж на производителността на труда. Неблагоприятното обстоятелство в случая е по-ниският темп на нарастване на производителността на труда, но имайки предвид интензивността на растеж на производителността на труда, може да се очаква изследваните предприятия да достигнат оптималното съотношение.



Фиг. 14. Съпоставка между темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата и темпа на изменение на средната производителност на труда за *всички предприятия*

На фигура 15 е представено изменението на средните разходи за труд/средната работна заплата и средната производителност на труда в дългосрочен план – изменението през 2016 г. спрямо 2013 г. за отделните групи предприятия и общо за всички предприятия.



Фиг. 15. Съпоставка между темпа на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата и темпа на изменение на средната производителност на труда в дългосрочен план – 2016 г. спрямо 2013 г.

В дългосрочен план, най-добри са резултатите в малките предприятия, където темпът на нарастване на производителността на труда минимално изпреварва темпа на нарастване на разходите за труд/работната заплата. Когато ръстът на работната заплата изостава от ръста на производителността на труда, това е основание да се твърди, че в предприятията не се създават достатъчно стимули за повишаване на професионалната квалификация, а от там и за повишаване на производителността на труда.

В групата на средните и големите предприятия, както и за всички предприятия, диспропорцията е значителна – темпът на нарастване на производителността на труда изостава от темпа на нарастване на разходите за труд/работната заплата.

Изводи

Анализът на средните разходи за труд, средната работна заплата, средната производителност на труда и темповете им на изменение, както и зависимостта помежду им води към следните изводи:

По отношение на средните разходи за труд

- средните разходи за труд нарастват плавно от 2013 г. до 2016 г., както в отделните групи предприятия, така и за цялата извадка;
- темповете на изменение на разходите за труд са в посока на растеж през целия разглеждан период, както в отделните групи предприятия, така и за цялата извадка;

- през 2016 г. спрямо 2015 г. се наблюдава спад в темпа на нарастване на средните разходи за труд за групата на малките предприятия, но не спада абсолютният размер на тези разходи, т. е. темпът на изменение на разходите за труд е в посока на увеличение, но с по-малка интензивност от предходните периоди;
- темповете на нарастване на разходите за труд категорично изпреварват темповете на изменение на производителността на труда през целия изследван период за цялата извадка и за групата на големите предприятия; изключения правят някои изследвани периоди за другите две групи предприятия (2014 г. спрямо 2013 г., 2015 г. спрямо 2014 г. и 2016 г. спрямо 2013 г. в малките предприятия и 2016 г. спрямо 2015 г. в средните предприятия темповете на нарастване на производителността на труда изпреварват темповете на растеж на разходите за труд).

По отношение на средната работна заплата

- средната работна заплата нараства плавно от 2013 г. до 2016 г., както в отделните групи предприятия, така и за цялата извадка;
- темповете на изменение на работната заплата са в посока на растеж през целия разглеждан период, както в отделните групи предприятия, така и за цялата извадка;
- през 2016 г. спрямо 2015 г. се наблюдава спад в темпа на нарастване на работната заплата за групата на малките предприятия, но не спада абсолютният ѝ среден размер, т. е. темпът на изменение на работната заплата е в посока на увеличение, но с по-малка интензивност от предходните периоди;
- темповете на нарастване на работната заплата категорично изпреварват темповете на изменение на производителността на труда през целия изследван период за цялата извадка и за групата на големите предприятия; изключения правят някои изследвани периоди за другите две групи предприятия (2014 г. спрямо 2013 г., 2015 г. спрямо 2014 г. и 2016 г. спрямо 2013 г. в малките предприятия и 2016 г. спрямо 2015 г. в средните предприятия темповете на нарастване на производителността на труда изпреварват темповете на растеж на работната заплата).

Тези изводи напълно и логично кореспондират с изводите по отношение на средните разходи за труд.

По отношение на средната производителност на труда

- средната производителност на труда се променя непоследователно през целия период на изследване, както в отделните групи предприятия, така и за цялата извадка (за малките предприятия – през 2016 г. е по-ниска от предходната година; за средните предприятия – през 2015 г. е по-ниска от предходните две години; за големите предприятия и за цялата извадка – през 2014 г. е по-ниска от 2013 г.), което предполага темп на изменение на средната производителност на труда в посока на намаление;
- темповете на изменение на производителността на труда са в по-голяма степен в посока на растеж, както по отношение на периода, така и в отделните групи предприятия и за цялата извадка (изключения правят: за малките предприятия – 2016 г. спрямо 2015 г.; за средните предприятия – 2015 г. спрямо 2014 г.; за големите предприятия и за цялата извадка – 2014 г. спрямо 2013 г.);
- темповете на спад в средната производителност на труда и през трите съпоставими периоди, за различните групи предприятия и цялата извадка, се дължат на намаляване на абсолютните стойности на средната производителност на труда;
- темповете на нарастване на производителността на труда изостават от темповете на нарастване на разходите за труд/работната заплата през целия изследван период за цялата извадка и за големите предприятия; изключения има през всички сравнявани периоди за другите две групи (2014 г. спрямо 2013 г., 2015 г. спрямо 2014 г. и 2016 г. спрямо 2013 г. в малките предприятия и 2016 г. спрямо 2015 г. в средните предприятия темповете на нарастване на производителността на труда изпреварват темповете на растеж на разходите за труд/ работната заплата).

Заключение

В резултат на направеното изследване в индустриални предприятия от Русенски регион за периода 2013-2016 г. се налага основният извод, че темповете на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата изпреварват темповете на изменение на средната производителност на труда. Това е доказателство, че тази установена в други изследвания тенденция – за периода 1996-2014 (Цанов, 2016), за периода 2003-2012 г. (Мавров, 2013), продължава.

Диспропорциите, и частично аномалиите, в предприятията от Русенски регион при изследване на зависимостта между темповете на нарастване на средните разходи за труд/средната работна заплата и темповете на изме-

нение на средната производителност на труда могат да се обосноват със следното:

- стартовото равнище на разходите за труд – ниското равнище на заплащането на труда в България, т. е. ниската изходна база за изчисляване ръста на разходите за труд/работната заплата;
- нормативното увеличаване на минималната работна заплата и нарастването на осигурителната тежест, което води до ръст на разходите за труд/работната заплата;
- трудностите при набиране на подходящ персонал за индустриалните предприятия – следва намаляваща средна производителност на труда поради липса на достатъчно квалифицирани кадри, като причината за това може да се търси в образователната система (Пиримова, 2014; Господинова, 2017), както и в емиграцията на квалифицирани специалисти, които имат свободен достъп до високо конкурентния европейски пазар на труда.

От всички тези фактори, оказващи влияние върху разходите за труд и производителността на труда, предприятията биха могли да насочат усилията си главно към повишаване на производителността на труда чрез умело комбиниране на различните методи за това (организационно-управленски, мотивационни и инвестиционни), като конкретните мерки биха могли да се разгледат в две посоки:

- по отношение на персонала:
 - подбор на персонала и контрол върху работата му;
 - поощрения за работници и служители, допринесли за повишаване на производителността на труда;
 - предоставяне на възможности за развитие на персонала чрез инвестиции в обучението и образованието му;
 - приваждане на държавната поръчка за специалностите във висшето образование към потребностите на бизнеса;
 - мерки за завръщане на емигрирали български работници и специалисти, натрупали опит в чуждестранни предприятия;
- по отношение развитието на бизнеса:
 - подмяна на остарялото оборудване, въвеждане на нови и усъвършенствани технологии;
 - развиване на по-ефективни и конкурентоспособни производства;
 - промени в структурата на индустриалното производство като постепенно производствата на ишлеми се заместват с производства, свързани с нови и прогресивни технологии, създаващи висока добавена стойност.

В контекста на икономическата и социална интерпретация на разходите за труд и връзката им с производителността на труда може да се твърди, че

по-високият ръст на производителността на труда и следването му от ръста на разходите за труд/работните заплати ще доведе до подобряване на конкурентоспособността на предприятията, до повишаване степента на ефективно използване на човешкия ресурс, до икономически растеж. А в резултат на това следват по-добри възможности за заетост, по-висок жизнен стандарт и, в крайна сметка, намаляваща миграция и разрешаване на демографските проблеми.

Бележки:

[1] Закон за здравното осигуряване, Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, МСС 19 Доходи на наети лица, СС 19 Доходи на персонала и други.

[2] Средният списъчен брой на персонала (ССБ) показва сумата от списъчния брой на наетите на пълно и на непълно работно време лица в едно предприятие, преизчислени в еквиваленти на пълна заетост за съответния период (<https://www.infograf.bg/dictionary/71>). Съществува методика на Националния статистически институт за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала (<https://www.infograf.bg/dictionary/71>).

[3] Как да определим средния годишен темп на растеж (<https://bul.coin-group.com/3200985-tip-1-how-to-determine-the-average-annual-growth-rate>).

[4] Нетните приходи от продажби в края на отчетния период не трябва да надвишават 16 000 000 лв. за малките предприятия и 76 000 000 лв. за средните предприятия. За големите предприятия те трябва да надхвърлят 76 000 0000 лв.

[5] Третият критерии за класифицирането на предприятията като малки, средни и големи е балансовата стойност на активите. В случая тя няма отношение към разглежданата проблематика, освен за причисляването на изследваните предприятия към някоя от посочените групи. За да попадне предприятието в дадена група, то трябва да не надхвърля или да надхвърля определени прагове най-малко на два от трите показателя: балансова стойност на активите; нетни приходи от продажби; средна численост на персонала за отчетния период. (вж. глава втора „Категории предприятия и групи предприятия“ от Закона за счетоводството)

[6] Структурата на разходите на работодателите за наетите лица по трудово и служебно правоотношение (nsi.bg/sites/default/files/files/data/timeseries/Labour_4.1.xls).

Референции:

Аверкович, Е. и др. (2003). Управленско счетоводство, УИ „Ценов“, Свищов. (Averkovich, E. et al., 2003, Upravlensko schetovodstvo, UI „Tsenov“, Svishtov)

Георгиев, Г. (2007), Икономика на труда, Милениум, София. (Georgiev, G., 2007, Ikonomika na truda, Milenium, Sofia)

Господинова, С. (2017), Значение на висшето образование за производителността на труда в България.

Достъпно на: https://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/13_Alternativi%20br3%202017_BG.pdf, посетен на 30.03.2019

(Gospodinova, S., 2017, Znachenie na vischeto obrazovanie za proizvoditelnostta na truda v Balgaria. Достъпно на: https://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/13_Alternativi%20br3%202017_BG.pdf, poseten na 30.03.2019)

Дурин, Ст., Дурина, Д. (2003). Счетоводство на предприятието, ФорКом, София.

(Durin, St., Durina D., 2003, Schetovodstvo na predpryatieto, ForKom, Sofia)

Жеглов, Л. (1992). Икономика на предприятието, ТУ „В. Априлов“, Габрово. (Zheglov, L., 1992, Ikonomika na predpryatieto, TU “V. Aprilov”, Gabrovo)

Жеглов, Л. (1999). Икономика на труда, Габрово-Принт ЕООД, Габрово. (Zheglov, L., 1999, Ikonomika na truda, Gabrovo – Print EOOD, Gabrovo)

Закон за здравното осигуряване. <https://nap.bg/document?id=409>, посетен на 07.04.2019. (Zakon za zdravnoto osiguryavane. <https://nap.bg/document?id=409>, poseten na 07.04.2019)

Закон за счетоводството. <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2136697598>, посетен на 12.04.2019. (Zakon za schetovodstvoto. <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2136697598>, poseten na 12.04.2019)

Как да определим средния годишен темп на растеж. <https://bul.coin-group.com/3200985-tip-1-how-to-determine-the-average-annual-growth-rate>, посетен на 07.04.2019.

(Kak da opredelim srednya godishen temp na rastezh. <https://bul.coin-group.com/3200985-tip-1-how-to-determine-the-average-annual-growth-rate>, poseten na 07.04.2019)

Кодекс за социално осигуряване. <http://www.nssi.bg/legislationbg/codes/100-kso>, посетен на 07.04.2019.

(Kodeks za sotsialno osiguryavane. <http://www.nssi.bg/legislationbg/codes/100-kso>, poseten na 07.04.2019)

Кодекс на труда. <http://www.noi.bg/images/bg/legislation/Codes/KT.pdf>, посетен на 07.04.2019. (Kodeks na truda. <http://www.noi.bg/images/bg/legislation/Codes/KT.pdf>, poseten na 07.04.2019)

Кънчев, М. (2002). Управление на човешките ресурси, Албатрос, София.

- (Kanchev, M., 2002, *Upravljenje na choveshkite resursi*, Albatros, Sofia)
- Мавров, Хр. (2013), Трудови разходи и конкурентоспособност в България и другите страни от Централна и Източна Европа (ефектите на глобалната криза 2007). <http://www.su-varna.org/izdanij/Ikonomika-13/Pages%2015-24.pdf>, посетен на 27.03.2019. (Mavrov, Hr., 2013, *Trudovi razhodi i konkurentosposobnost v Balcaria I drugite strain ot Tsentralna i Iztochna Evropa (efekte na globalnata kriza 2007)*. Достъпно на: <http://www.su-varna.org/izdanij/Ikonomika-13/Pages%2015-24.pdf>, poseten na 27.03.2019)
- Методика за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала. Достъпно на: <https://www.infograf.bg/dictionary/71>, посетен на 07.04.2019.
- (Metodika za izchislyavane na spisachnia i srednya spisachen broi na personala. <https://www.infograf.bg/dictionary/71>, poseten na 07.04.2019)
- МСС 19 Доходи на наети лица. <http://balans.bg/221-mss-19-dohodi-na-naetili>, посетен на 07.04.2019. (MSS 19 Dohodi na naeti litsa. <http://balans.bg/221-mss-19-dohodi-na-naetili>, poseten na 07.04.2019)
- Пиримова, В. (2001). *Растеж, цикличност, конюнктура, УИ „Стопанство“*, София. (Pirimova, V., 2001, *Rastezh, tsiklichnost, konyunktura, UI „Stopanstvo“*, Sofia)
- Пиримова, В. (2014). *Цикличност в икономиката (Форми, източници, механизми)*, УИ „Стопанство“, София.
- (Pirimova, V., 2014, *Tsiklichnost v ikonomikata (Formi, iztochnitsi, mehanizmi)*, UI „Stopanstvo“, Sofia)
- Райчев, Ст. (2015), Тенденции при диспропорциите между производителността на труда и работната заплата. Списание на Технически университет – София, филиал Пловдив, България „Фундаментални науки и приложения“, том 21, книга 2, 2015, с. 279-282, Достъпно на: http://www.tu-plovdiv.bg/content/files/TECHSYS15_Book2.pdf, посетен на 28.03.2019.
- (Raichev, St. 2015, *Tendentsii pri disproportsiite mezhdu proizvoditelnostta na truda I rabotnata zaplata*. Journal of the Technical University – Sofia Plovdiv branch, Bulgaria “Fundamental Sciences and Applications”, Vol. 21, 2015 International Conference on Engineering, Technologies and Systems TECH-SYS 2015, BULGARIA. Достъпно на: http://www.tu-plovdiv.bg/content/files/TECHSYS15_Book2.pdf, poseten na 28.03.2019)
- Регламент (ЕО) №1737/21.10.2005. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A32005R1737>, посетен на 13.04.2019.
- СС19 Доходи на персонала. Достъпно на: <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/natzionalni-standarti/856-ss-19-dohodi-na-personala>, посетен на 07.04.2019г. (SS 19 Dohodi na personala. <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/natzionalni-standarti/856-ss-19-dohodi-na-personala>, poseten na 07.04.2019)

Структурата на разходите на работодателите за наетите лица по трудово и служебно правоотношение. nsi.bg/sites/default/files/files/data/timeseries/Labour_4.1.xls, посетен на 06.05.2019 г.

(Struktura na razhodite na rabotodatelite za naetite litsa po trudovo i sluzhebno pravootnoshenie nsi.bg/sites/default/files/files/data/timeseries/Labour_4.1.xls, poseten na 06.05.2019)

Шопов, Д. (1997). Управление на работната заплата, УИ „Стопанство“, София. (Shopov, D., 1997, Upravlenie na rabotnata zaplata, UI „Stopanstvo“, Sofia)

Шопов, Д., Атанасова, М. (1998), Управление на човешките ресурси, Тракия-М, София. (Shopov, D. Atanasova, M., 1998, Upravlenie na chovechkite resursi, Trakia-M, Sofia)

Шопов, Д. и др. (2002). Икономика на труда, Тракия-М, София. (Shopov, D. et al., 2002, Ikonomika na truda, Trakia-M, Sofia)

Цанов, М. (2016). Разходите за труд в България и ЕС (1996-2014). <https://www.infograf.bg/article/1451318751000>, посетен на 07.04.2019.

(Tzanov, M., (2016). Razhodite za trud v Balgaria i ES (1996-2014). <https://www.infograf.bg/article/1451318751000>, poseten na 07.04.2019)

Armstrong, M. (2010), Armstrong's Handbook of Reward Management Practice, 3th Edition, Kogan Page, London.

ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВЗАИМОВРЪЗКАТА МЕЖДУ РАЗХОДИТЕ ЗА ТРУД И ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА

Резюме

В настоящата научна студия се разглеждат разходите за труд, производителността на труда и връзката между тях. Целта е да се установи зависимостта между темповете на изменение на разходите за труд и производителността на труда с оглед разкриване на последиците от установената връзка и очертаване на пътя към конкурентоспособност и развитие за изследваните предприятия. Основната теза е, че конкурентоспособността на предприятията и ефективността от използването на човешкия ресурс зависят от връзката между темпа на изменение на разходите за труд и темпа на изменение на производителността на труда.

В резултат на направеното изследване в индустриални предприятия от Русенски регион за периода 2013-2016 г. се налага основният извод, че темповете на нарастване на средните разходи за труд изпреварват темповете на изменение на средната производителност на труда. Предприятията биха могли да насочат усилията си към повишаване производителността на труда чрез: подбор, обучение и контрол върху работата на персонала; поощрения за работници и служители, допринесли за повишаване на производителността на труда; мотивиране на персонала чрез пари, чрез предоставяне на възможности за развитие, чрез инвестиции в образованието му; въвеждане на нови и усъвършенствани технологии; развиване на по-ефективни и конкурентоспособни производства.

Ключови думи: разходи за труд, работна заплата, производителност на труда, темп на нарастване разходите за труд, темп на изменение на производителността на труда

JEL: J24, J31, J39, M52

STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LABOR COST AND LABOR PRODUCTIVITY

Ivanka Dimitrova, Diana Yankova*

Abstract

The present study examines labor costs, labor productivity and the relationship between them. The aim is to establish the relationship between the rates of change in labor costs and labor productivity in order to reveal the effects of the established relationship and to outline the path towards competitiveness and development of the surveyed enterprises. The main thesis is that the competitiveness of enterprises and the efficiency of the use of human resources depend on the relationship between the rate of change in labor costs and the rate of change in labor productivity.

As a result of the research carried out among industrial enterprises from the Rousse Region for the period 2013-2016, the main conclusion is that the average labor cost growth rates outrun the rate of change in average labor productivity. The enterprises could focus their efforts on increasing labor productivity through: selection, training and control of the work of the staff; promotions and bonuses for employees who have contributed to increasing labor productivity; motivating staff through money, providing opportunities for development through investment in education; introducing new and advanced technologies; developing more efficient and competitive productions.

Key words: labor costs, wages, labor productivity, labor cost growth rate, labor productivity growth rate

JEL: J24, J31, J39, M52

* Ivanka Dimitrova, PhD, Assoc. Prof., Department of Economics, "Angel Kanchev" University of Rousse, email: idimitrova@uni-ruse.bg

Diana Yankova, PhD, lecturer upon civil contract at the Department of Economics, "Angel Kanchev" University of Rousse, email: dyankova@uni-ruse.bg