

Икономика - Работна заплата

Публикувано от Simonsita на 03.04.2010

/разработка на урок/

Работна заплата

План на урока:

1. Същност на работната заплата.

2. Подходи за определяне на работната заплата.

а) централизиран;

б) децентрализиран;

в) смесен.

3. Съвременни функции на работната заплата.

а) възпроизводствена;

б) регулираща;

в) стабилизираща;

г) стимулираща.

4. Средства за определяне на заплатите.

1. Същност на работната заплата:

Работната заплата представлява един от основните източници за доходи на българите. Според изискванията на Националния статистически институт над 50% от дохода на домакинствата идва от работната заплата. Това показва, че работната заплата сама по себе си не е точен измерител за цялостното равнище на текущите приходи, но все пак тя е един достатъчен убедителен показател, който ни дава сравнително надеждни данни за изследване.

Паричното трудово възнаграждение или заработка, определени между работодателя и синдикалната организация за отрасла, в съответствие с националното законодателство (с нормативния акт на Правителството) в силата на писмен или устен договор за наемане на работник или служител, работодателя предоставя за положеният труд или трудът, който трябва да бъде положен, или за услугите, които са оказани, или трябва да бъдат реализирани в един бъдещ момент се нарича **РАБОТНА ЗАПЛАТА**. В редки случаи когато е предвидено с акт на Правителството, колективен договор или само в трудовия договор допълнително възнаграждение или част от него могат да се изплащат в натура.

Работната заплата се разделя на два вида - **НОМИНАЛНА** и **РЕАЛНА**. Първият вид представлява паричният израз на положения труд или за труда, който ще бъде положен в един бъдещ момент. Изплащането на номиналната заплата е регулирано на служителя или работника във валутата, която е в законово обръщение в страната. Работодателят няма никакво право да упражнява контрол или да се меси в свободата на своя подчинен - да влага, харчи и управлява своята заплата. Началникът може да удържа от нея само в случаи и в размери, които са предварително определени в колективния трудов договор, законодателството и арбитражните решения. Работниците и служителите в предприятието имат привилегията при евентуален фалит да използват привилегировани кредити по отношение на начислената заплата.

Индексът, характеризиращ промяната в покупателната способност на номиналната заплата е **РЕАЛНАТА ЗАПЛАТА**. Това е и вторият вид на работната заплата, който се характеризира с покупателната способност, количеството продукти и услуги, които заетият може да закупи с трудовото си възнаграждение или заработка.

Номиналната заплата има различни елементи като всеки от тях се структурира различно и има строго предназначение. Статутът се урежда с трудовото законодателство, с нормативните актове на Правителството, със споразумения между работодателя и работника, с колективни трудови договори или с трудови договори. Могат да бъдат изолирани следните основни елементи на номиналната работна заплата в България:

- **основна работна заплата** - заплата над основното трудово възнаграждение;

- допълнително трудово възнаграждение - трудово възнаграждение при особени случаи.

Основната работна заплата се определя в трудовия договор на работника или служителя за притежаваната квалификация, за труда който трябва да положи и за задачите и задълженията, които трябва да изпълни.

2.Подходи за определяне на работната заплата:

Съществуват два основни подхода, коренно противоположни:

а) централизиран – типичен за страните с централно – планова политика, в който държавата чрез инструментите на държавно планиране регламентира всички елементи по заплащането на труда от минимална работна заплата до правилата за определяне на брутното трудово възнаграждение.

б) децентрализиран – типичен за страните с либерална пазарна политика, при който се изключва държавна намеса при определяне на работната заплата. На практика обаче тези два подхода не са прилагани в чистия си вид, дори и в типични представители на двете групи страни.

в) смесен – при него в различна степен се комбинира държавната намеса позната ни от централизиран подход и действието на пазарната сила, за определяне на работната заплата. Прилагането на смесеният подход изисква избор на решение относно степента на държавната намеса.

3. Съвременни функции на работната заплата:

а) възпроизводствена – действието ѝ се свързва с това, че работната заплата е основния източник на средства за лицата. От това произтича и необходимостта работната заплата да бъде в такъв размер, който гарантира достигането и поддържането на нормален жизнен стандарт. Целесъобразно работната заплата трябва да покрива разходите по ежедневието на индивида, да покрива разходите по демографското възпроизводство, по поддържане на достигнатото ниво на квалификация, да покрива разходите за задоволяване на интелектуалните потребности на индивида.

б) регулираща – свързва се с възможностите на въздействие чрез работната заплата за постигане на желано равновесие на трудовия процес.

в) *стабилизираща* – свързана е с възможностите чрез масата на работната заплата да се регулира и стабилизира паричното обръщение.

г) *стимулираща* – свързана е с действието чрез работната заплата върху икономическото поведение на лицата. Желаното въздействие може да се търси в следните направления:

- ☐ при вземане на решение от страна на индивида относно приемане на предложената заплата
- ☐ въздействие с цел приобщаване на интересите на фирмата
- ☐ въздействие с цел приобщаване на образователно и квалифицирано равнище на работната сила
- ☐ въздействиив с цел приобщаване на ефективността на труда

3. Средства за определяне на заплатите:

Регламентирането за определяне на заплатите не винаги става в писменна форма, т.е. някакъв документ- Закон, подзаконов нормативен акт, колективен или индивидуален трудов договор и др. в отделното предприятие или организация.

Независимо от формата на регламентиране, основните средства за реалното определяне на заплатите са три:

- ☐ Регламент за определяне и изменение на основните заплати.
- ☐ Регламент за определяне и изменение на допълнителните възнаграждения.
- ☐ Регламент за изчисляване на брутните заплати.

А тези средства от своя страна могат да се детайлизират в следните механизми:

- механизъм за определяне и изменение на минималната заплата;
- механизъм за определяне и изменение на основните заплати или на заплатите по трудов договор;
- механизъм за определяне и изменение на допълнителните възнаграждения;
- механизъм за определяне на фактически получаваната брутна заплата;

- механизам за изменение на заплатите под влияние на инфлацията;
- правила за особенни случаи.

Всичко това дава основание за три основни извода:

1. За да се определят заплатите на работниците и служителите , трябва да се регламентират средства или инструменти.
2. Начинът за регламентиране средствата за определяне на заплатите има значение, но е важно конкретното съдържание на тези средства.
3. Терминологичните и съдържателните различия между отделните страни по отношение на средствата за определяне на заплатите могат да се игнорират, ако не са допуснати механизми без които определянето им е невъзможно.