

Голямото значение на малкия „клас“

Български опит и европейски практики за насърчаване на професионализма

АДРИАН ИЛИЕВ/ВАНЯ ГРИГОРОВА/РОСИЦА КРАТУНКОВА

Ноември 2017

- Допълнителното плащане за професионален опит и трудов стаж, познато повече като „клас прослужено време“, е добавка към заплатите на работещите в България. В редица сектори и професии тя е не само възнаграждение за опит, но и почти единствена гаранция, че заплатите на работещите ще се увеличават, макар и с малко – 0,6% на година. На фона на тревожните факти, че България е страната в ЕС с най-ниски доходи от труд (524 евро средна работна заплата за месец юни 2017 г.), в последните месеци добавката е обект на яростни атаки от страна на работодателските организации. Те настояват за нейната отмяна под предлог, че добавката няма аналог в никоя друга европейска страна. Наистина ли е така? Сравним ли е българският „клас прослужено време“ с т.нар seniority pay, longevity payment? Причина ли е различното наименование на сходни практики да стане повод за поредно отнемане на социални права в България?
- Макар и разколебани по въпроса, управляващите в страната засега не подкрепят исканията на бизнеса. Но под напора на продължаващия лобизъм вече се забелязват пробойни в позицията на отделни представители на властта.
- Целта на публикацията е да запълни дефицита на знание за това, има ли такива доплащания в страните от ЕС, анахронизъм ли е този вид възнаграждение, какви са различните практики в отделните държави. Подобно синтезирано изследване не е публикувано за свободно ползване в България. Не беше предоставено нито от страна на Европейската конфедерация на профсъюзите, нито от Международната организация на труда или други организации.

Съдържание		
1. Трудов стаж или „ефективност“ на работника		2
1.1	Старшинство vs. „принос“	2
1.2	Допълнителни възнаграждения в България	2
1.3	Финансова тежест на добавката	3
1.4	Нормативна уредба в България	4
1.5	Искания за промени	7
2. Палитра от практики		7
2.1	Европа	7
	Белгия	7
	Австрия	8
	Словения	9
	Италия	9
	Румъния	9
	Гърция	10
	Норвегия	10
	Дания	11
	Чехия	12
	Франция	12
2.2	Северна Америка	13
	САЩ	13
	Канада	14
2.3	Международни институции	14
	ООН	14
	Европейска комисия и Европейски парламент	15
2.4	Глобализацията и трудовите отношения в автомобилната асемблираща индустрия	15
3. Социален диалог – Минимална работна заплата (МЗП), Колективни трудови договори (КТД), допълнителни възнаграждения		16
3.1	България	16
3.2	Австрия	17
4. Без добавка за професионален опит и трудов стаж – реален случай		17
5. Изводи		19

1. Трудов стаж или „ефективност“ на работника

Системите за заплащане са базата за финансово възнаграждение на работниците и служителите за положения от тях труд. Специалистите по човешки ресурси познават множество варианти за кариерно израстване и увеличение на заплатите, съществуват и безброй разновидности на основните системи. Някои системи имат амбицията да отразяват изцяло или частично ефективността (индивидуална или групова). Други твърдят, че отчитат уменията на работниците. Но основната линия на напрежение между работодатели и синдикати в световен мащаб е изборът: системи за възнаграждение, основани на старшинство или такива, основани на „резултатите“.

1.1 Старшинство vs. „принос“

При **системите за възнаграждение, основани на старшинство**, базата за увеличаване на заплатите е трудовото правоотношение на служителя. Увеличенията са регулярни, през точно определени интервали. В техни подварианти може да се отчитат и резултатите, но основен фактор е трудовият стаж. Може да се отчита целият трудов живот на работника до момента или само относимата част от него към заеманата понастоящем длъжност (както е в момента в България). Добавката може да нараства през година, две или три. Може да се определя също така чрез процент на увеличение на основната заплата или в брутна основна заплата. Общото при всички тези подходи е, че водещият фактор за допълнителното плащане е трудовият стаж. Предимствата на т.нар. старшинство е лоялността на персонала, привличане и задържане на утвърдени професионалисти, висока степен на обективност при определяне на възнагражденията – елиминирани са всички съмнения за преднамерено фаворизиране на едни и преднамерено недооценяване на други работници. Недостатък: не отчита приноса към фирмените резултати на всеки отделен служител.

Системите за възнаграждения, основани на ефективността си поставят за цел да обвържат възнагражденията с индивидуалния принос. Тех-

ните привърженици смятат, че по този начин ще се създадат условия, при които всички служители ще работят усилено, за да постигнат максимална ефективност и съответно възможно най-високи заплати. Едната опасност тук е в това, че част от служителите могат да бъдат обезсърчени, когато редовно не получават увеличение за положените усилия, което ще доведе до увеличаване на тежестта. Другата е в това, че няма нито една безспорна система за измерване на индивидуалния принос към крайния общ фирмен резултат.

1.2 Допълнителни възнаграждения в България

Понастоящем системата в България е хибридна – има добавка за трудов стаж и професионален опит, както и бонуси за ефективност по преценка на работодателя. Добавката е в размер на 0,6% за година придобит трудов стаж и професионален опит (*ПМС № 147/29.06.2007 г.*). Другите допълнителни възнаграждения, които трябва да отчитат приноса на работника, често не са ясно определени. Така оформена, българската система минимизира негативите и на двете описани по-горе допълнения към заплатата. От една страна има неотменим минимум, който работодателят трябва да изплаща, за да компенсира натрупания професионален опит. От друга страна, чрез бонусите за изпълнение, предприемачите могат да мотивират работниците, които, според тях, имат по-значим принос за фирмените резултати.

В допълнение – работодателят има значителна свобода да реши коя част от предходния професионален опит е релевантна към настоящата длъжност на служителя и заплаща само нея: „При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия“ (*чл. 12, ал. 4, т. 1 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата*). Всеизвестно е също, че нерядко работникът изобщо не получава допълнително възнаграждение с обяснения, че то бива „включено“ в основната заплата, т.е. не се изплаща. Не са редки и случаите, когато схо-

ден стаж в друга месторабота не са признава за опит по специалността.

1.3 Финансова тежест на добавката

Националният статистически институт не публикува разходите за тази добавка отделно. Те са в група „Допълнителни и други възнаграждения по КТ, ЗДС и друг закон или нормативен акт“, където се включват и възнагражденията на дър-

жавните служители. Но прегледът на публикувани отчети по отделни фирми, които са подали „Отчет за заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд“ в Търговския регистър преди няколко години сочи дял на допълнителните възнаграждения между 1,6-2,7% от разходите за заплати. Тук се включват и добавките за извънреден и нощен труд, както и някои други, така че общият размер на добавката за професионален опит и трудов стаж е дори по-нисък като дял от всички разходи за заплати.

„Отчет за заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд“ на компанията „Уолтопия“ за 2008 г.



ЕИК по БУЛСТАТ/ТР	Обл.	Общ.	Дейност	Звено
121622469			0000	100

Раздел 3. Начислени средства за работна заплата и други разходи за труд на работодателя

		Код на реда	От началото на годината (в левове - цели числа)	В процент	
а		б	1	2	
Начислени средства за работещите по трудово и служебно правоотношение	Работна заплата - общо (код 3100 = код 3120 + код 3130 + код 3140 + код 3150) (код 3100 = код 1000 к.3)		3100	320559	x
	вт.ч.	Основна заплата за действително отработено време	3120	294288	91.80
		Възнаграждение над основната заплата (наднормено и премии по системите за заплащане на труда)	3130		0.00
		вт.ч. годишни или еднократни възнаграждения (целеви, извънредни заплати и други подобни)	3133		0.00
		Възнаграждение за платен отпуск	3140	17644	5.50
		Допълнителни и други възнаграждения по КТ, ЗДС, друг закон, нормативен акт, колективен или индивидуален трудов договор.	3150	8627	2.69
	Обезщетения по КТ, ЗДС и КСО		3160		x
	вт.ч.	по чл.200 ал.3 от КТ и чл. 104 ал.4 от ЗДС	3161		x
		по чл.222 ал.1 и 2 от КТ и чл.104 ал.1 и 2 от ЗДС	3162		x
		по чл.220 ал.1 и чл.225 от КТ и 104 ал.3 от ЗДС	3163		x
	Социални и здравни осигуровки (вкл. доброволни и фонд „Безработица“)		3170	53662	16.74
	вт.ч.	За задължително обществено осигуряване	3171	53662	x
		За допълнително доброволно осигуряване, за сметка на работодателя	3172		x
	Други социални разходи и надбавки		3180		x
	Данък върху социалните разходи		3190		0.00
Разходи за обучение на персонала		3191		x	
Други разходи, свързани с наетите лица		3192		x	
Субсидии, получени от работодателя		3193		x	

„Отчет за заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд“ на компанията „Уолтопия“ за 2009 г.

Раздел 3. Начислени средства за работна заплата и други разходи за труд на работодателя

		Код на реда	От началото на годината (в левове - цели числа)	В процент	
а		б	1	2	
Начислени средства за работните по трудово и служебно правоотношение	Работна заплата - общо (код 3100 = 3120 + 3130 + 3140 + 3150) (3100 = 1000 к.3)	3100	494 964	x	
	вт.ч.	Основна заплата за действително отработено време	3120	456 874	92.30
		Възнаграждение над основната заплата (наднормено и премии по системите за заплащане на труда)	3130		0.00
		вт.ч. годишни, шестмесечни, тримесечни премии, целеви награди, извънредни заплати и други еднократни възнаграждения	3133		0.00
		Възнаграждение за платен отпуск	3140	30 210	6.10
		Допълнителни и други възнаграждения (за нощен труд, работа на смени, професионален стаж, извънреден труд) по КТ, ЗДС, друг закон, колективен или индивидуален трудов договор	3150	7 880	1,59
	Обезщетения по КТ, ЗДС и КСО	3160		x	
	вт.ч.	по чл.200 ал.3 от КТ и чл. 104 ал.4 от ЗДС	3161		x
		по чл.222 ал.1 и 2 от КТ и чл.104 ал.1 и 2 от ЗДС	3162		x
		по чл.220 ал.1 и чл.225 от КТ и 104 ал.3 от ЗДС	3163		x
	Социални и здравни осигуровки (вкл. доброволни и фонд „Безработица“)	3170	86 414	17.46	
	Други социални разходи и надбавки	3180		x	
	Данък върху социалните разходи	3190		0.00	

Дял на допълнителните плащания за посочените две години:

	2008 г.	2009 г.
Работна заплата общо	320 559	494 964
Допълнителни възнаграждения	8 627	7 880
Дял на допълнителните плащания	2,69%	1,59%

1.4 Нормативна уредба в България

Понятието „Клас прослужено време“ не съществува в днешната правна уредба – то е остатък от времето преди промените от 1989 г., след които беше заменено от други понятия, отчасти актуални и понастоящем.

За първи път в съвременната правна система (след промените от 1989 г.) клас „Прослужено време“ е уреден в Наредбата за допълнителните

и други трудови възнаграждения (НДДТВ), обнародвана на 06.08.1993 г., в сила от 01.01.1994 г. и отменена от 01.07.2007 г. Тогава е използвано понятието „Допълнително месечно възнаграждение за продължителна работа“, дължимо на работниците и служителите като процент от основната заплата за всяка прослужена година. Размерът се определя с индивидуалния трудов договор, но не по-малко от 0,6% от основната заплата за всяка прослужена година, като индексация се осъществява на всеки 3 години. В На-

редба за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ) са изброени хипотезите, които се признават за прослужено време:

- това е времето, признато за трудов стаж по КТ (независимо на каква длъжност и при какъв работодател);
- периодът, признат за трудов стаж по вече отменения Закон за пенсиониране на земеделските стопани-кооператори;
- срокът, в който работникът или служителът е заемал щатна длъжност във военизирани ведомства и организации;
- времето, за което работникът или служителът е бил осигуряван на законно основание за всички осигурителни случаи.

С допълнение в НДДТВ, влязло в сила от 01.07.1993 г., се добавя още една хипотеза, призната като прослужено време – трудовия стаж, придобит по действията по онова време Закон за пенсиите.

Допълнение в НДДТВ, влязло в сила от 01.01.1994 г., включва още две хипотези, признати като прослужено време – времето, прекарано в редовна военна служба и в Строителните войски; както и времето, за което работниците и служителите са се осигурявали за всички осигурителни случаи, но без трудова злополука и професионално заболяване. От същия момент влиза в сила и едно изменение на НДДТВ, съгласно което периодите на индексация на размера на дължимото допълнително възнаграждение за продължителна работа се намаляват от 3 на 1 година.

Следващата значима промяна настъпва с приемането на Наредбата за служебното положение на държавния служител (НСПДС), обнародвана на 22.03.2000 г. и влязла в сила от същия ден, се въвежда т.нар. „допълнителна месечна добавка за прослужено време“ на държавните служители в размер 1% от основната заплата за всяка прослужена година (в т.ч. времето, признато като „продължителна работа“ по КТ и осигурителния стаж по действията тогава Кодекс за задължителното обществено осигуряване). Допълнителната месечна добавка се дължи за действително отработеното в рамките на нормалната продъл-

жителност на работното време и се индексира ежегодно, като се придобива право да бъде получавана след прослужването на поне 3 години.

Междувременно, с измененията и допълненията на Закона за държавния служител (ЗДСл), влезли в сила от 01.01.2004 г., уредбата на допълнителните възнаграждения на държавните служители за прослужено време е изведена от законодателната уредба и „свалена“ на подзаконово ниво – в относимите наредби, приемани от Министерския съвет. По този начин уредбата е прехвърлена от Законодателната власт в прерогативите на Изпълнителната власт, която от тук нататък може „да се разпоредда“ едностранно с това право на държавните служители.

С допълнения на Наредба за служебното положение на държавните служители (НСПДС), влезли в сила на 06.06.2006 г., се конкретизира дължимостта на допълнителното месечно възнаграждение за прослужено време (терминологията междувременно е променена), като дължимостта отново се поставя в зависимост от действително отработено в рамките на установената нормална продължителност на работното време, а при непълно работно време се допуска допълване по всяко от съществуващите служебни правоотношения – до установената нормална продължителност на работното време.

Със следващи изменения на НСПДС, влезли в сила на 01.07.2008 г., се намаляват периодите на индексация на дължимото допълнително месечно възнаграждение за прослужено време на държавните служители от 3 на 1 година.

Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), обнародвана на 26.01.2007 г. и в сила от 01.07.2007 г., отменя действащата до този момент уредба по НДДТВ. Понятието „Допълнително месечно възнаграждение за продължителна работа“ се замества от идентично по своето съдържание понятие „Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит“. Приложното поле на новото понятие се ограничава значително – до признатия по Кодекса на труда стаж, придобит в настоящото предприятие (в т.ч. на различни работни места и длъжности, както

и преди прехвърляне или отдаване на предприятието под аренда); и стажа, придобит в друго предприятие, но само на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Въвежда се трипартитният принцип на договаряне минималния размер на дължимото допълнително трудово възнаграждение (на национално и браншово ниво, съответно между държавата и национално (браншово) представителните социални партньори), както и бипартитният принцип (на ниво отделно предприятие, в рамките на колективното трудово договаряне между работодателя и синдикатите в предприятието). Бипартитният принцип на браншово ниво (във връзка с браншовото колективно трудово договаряне) е застъпен и при конкретизиране на условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията.

С допълнения в НСОПЗ, влезли в сила от 01.07.2007 г., се овластяват работодателите с Вътрешните правила за организация на работната заплата да конкретизират условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията от трудов стаж, придобит в друго предприятие. Прецизира се и уредбата на периодите за индексация на дължимото допълнително възнаграждение – като същите се установяват на не по-малко от 1 година (което не дава отговор на въпроса може ли следователно индексацията да бъде „задържана“ за неопределено голям брой години).

Промени в НСОПЗ, влезли в сила от 05.02.2008 г., разширяват значително хипотезите, за които е приложимо допълнително възнаграждение за прослужено време – времето на упражняване без трудово правоотношение на същата или сходна дейност и/или професия, през което работникът или служителят е бил задължително осигурен за всички осигурителни социални рискове или за всички осигурителни социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица; стажът на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия, придобит от български гражданин (в т.ч. и членовете на семейството му) в друга държава членка на ЕС; времето на упражняване без трудово пра-

воотношение на същата или сходна дейност и/или професия от български гражданин или такъв на държава членка (в т.ч. членовете семейството му) в държава членка, когато е бил задължително осигурен за всички осигурени социални рискове (в т.ч. без трудова злополука, професионална болест и безработица).

Със следващи изменения и допълнения в НСОПЗ, влезли в сила от 06.02.2009 г., се „обръща“ осигурителната обвързка за признаване на прослуженото време в държава-членка от български гражданин или такъв на държава членка (в т.ч. членовете семейството му) без трудово правоотношение на същата или сходна дейност и/или професия – изброяват се осигурителните рискове, за които е изискуемо осигуряване (общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица; или инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство).

И с едно последно (към настоящия момент) изменение и допълнение в НСОПЗ, влязло в сила от 21.08.2009 г., се „обръща“ още веднъж осигурителната обвързка за признаване на прослуженото време – този път по отношение на работниците и служителите, които без трудово правоотношение са упражнявали същата или сходна дейност и/или професия – отново се изброяват осигурителните рискове, за които е изискуемо осигуряване (общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица; или инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство).

С изменения на НСПДС, обнародвани на 30.12.2011 г. и предвидени да влязат в сила от 01.01.2012 г., се отменя дължимото за държавните служители допълнително месечно възнаграждение за прослужено време. Това отменяне обаче е обезсилено с постановление на МС, обнародвано на 13.03.2012 г. и влязло в сила от 15.03.2012 г., с което последният обезсилва предходното си постановление (в следствие на което отменената преди това уредба

се „връща“ в предишното си състояние). С още едно изменение на НСПДС, обнародвано на 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г., уредбата на дължимото допълнително месечно възнаграждение за прослужено време на държавните служители е окончателно отменена.

С приемането на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА), обнародвана на 29.06.2012 г. и в сила от 01.07.2012 г. (която „изважда“ от служебното положение на държавните служители въпроса за техните възнаграждения), уредбата на дължимите основни и допълнителни възнаграждения на държавните служители се привежда в днешния ѝ вид. В Наредба за заплатите на служителите в държавата (НЗСДА) не съществува понятие, еквивалентно на клас „Прослужено време“. Вместо това е въведено например понятието „допълнително възнаграждение за постигнати резултати“, което се обвързва с ежегодно осъществяваната атестация на държавните служители и е в зависимост от резултатите от тази атестация (положителни или отрицателни). В зависимост от тези резултати може да се определи допълнително възнаграждение съгласно минималните и максимални равнища на възнагражденията, платими за съответното длъжностно ниво на конкретния служител в конкретната администрация.

1.5 Искания за промени

Национално представителните работодателски организации настояват за отмяна на чл. 12 от НСОПЗ и ПМС № 147/29.06.2007 г. (*регламентът за определяне на добавката и нейния размер*), както и за отмяна на чл. 244, ал. 2 от КТ (*текстът упълномощава Министерски съвет да определя добавката за трудов стаж и професионален опит*). Трябва изрично да се подчертае, че работодателите не настояват добавката за професионален опит и трудов стаж да се превърне в неотменима част на колективното договаряне. Не настояват и за модификация на добавката. Просто искат да я заличат, въпреки очевидно символичния ѝ размер в структурата на разходите за труд.

Официални твърдения и искания на работодателските организации:

- Отмяна с акт на Министерски съвет на добавките за прослужено време, **каквито няма в нито една страна от ЕС.**
- Премахване на **анахронизъм без аналог** в европейските страни.
- Добросъвестен анализ на това, какво има в другите страни. Такава надбавка няма никъде другаде, освен във Венецуела, Боливия и Камбоджа.

Както беше посочено вече, системите са основно две – базирани на старшинство и на субективна оценка за приноса на всеки работник към резултатите на компанията. В тази връзка ще разгледаме практиките в няколко държави от Европейския съюз, САЩ и Канада, както и в две международни институции.

2. Палитра от практики

2.1 Европа

Белгия. В обществения сектор работниците получават увеличение на заплатата всяка година. Сумата зависи от позицията, която заемат. В приложение №1 можете да намерите таблиците за служителите на фламандското правителство (на годишна база). Наименованието на надбавката е „geldelijke anciënniteit“.

В частния сектор доплащането за старшинство се урежда на секторно ниво. **Всеки бранш** има секторна комисия, в която социалните партньори договарят минималните условия. Компаниите трябва да ги спазват, но са свободни да плащат повече от договореното и това се случва често – в много сектори възнагражденията са по-високи от минимално договорените, по-високи са и доплащанията за старшинство. В приложението можете да намерите два примера: СР 310 (банков сектор) и РС 200 (допълнителна секторна комисия за около 400 000 служители). Това са колективно договорени скали за заплати, основани на старшинството – брой прослужени години. Както може да се види, минималната заплата се увеличава всяка година

въз основа на старшинството, но с различен темп за отделните класове работници. Служител с университетска диплома ще бъде в по-висока група, в сравнение с друг без висше образование.

Длъжностната характеристика и квалификацията са най-важните фактори, които определят заплатите за всички категории, като релевантният опит също играе роля, особено при мениджърите на високо ниво. Предишната заплата и опит се взимат предвид при определяне на заплатата на новопостъпил.

Според възрастта¹, служителят попада в различна група на ниво на заплащане. Служителите на възраст под 18 години получават по-ниско от минималното заплащане. 17-годишните имат минимална работна заплата от 76%, а на възраст 16 – 70% от стандартните минимални заплати. Студентите също получават редуцирани заплати. От

друга страна, **работник на 19-годишна възраст със шестмесечен стаж получава 2,7% по-висока заплата, а 20-годишен с 12 месеца стаж – увеличение в размер на 3,8%.**

Австрия. Работните заплати се определят със законови разпоредби и колективни трудови договори по сектори. Важен за коригиране на българските дебати е фактът, че макар да няма законово определена минимална заплата, **от 2008 г. в Австрия има договорка за минимално възнаграждение от 1000 евро.** Фактически под това ниво колективни трудови договори не се сключват. Определящи за основната заплата са длъжностната характеристика, квалификацията и прослуженото време. Броят години на подобна позиция също се взима предвид при определяне на възнаграждението. Промяната на условията на труд и заплащането в Австрия могат да бъдат открити под наименованието *Senioritätsprinzip*.

Пример за КТД в хотелиерството и ресторантьорството^{2,3}:

Хотелиерство във Виена - основни заплати в евро, в сила от 1 май 2017 г.									
	Основна заплата	6 години трудов стаж	ръст	11 години трудов стаж	ръст	16 години трудов стаж	ръст	21 години трудов стаж	ръст
заетост група 0	2250	2306,3	2,5%	2362,5	5,0%	2418,8	7,5%	2475	10,0%
заетост група 1	2020	2070,5	2,5%	2121	5,0%	2171,5	7,5%	2222	10,0%
заетост група 2	1850	1896,3	2,5%	1942,5	5,0%	1988,8	7,5%	2035	10,0%
заетост група 3	1676	1717,9	2,5%	1759,8	5,0%	1801,7	7,5%	1843,6	10,0%
заетост група 4	1550								
заетост група 5	1475	1511,9	2,5%	1548,8	5,0%	1585,6	7,5%	1622,5	10,0%

В трудовите групи 0, 1 и 2 служителите се разпределят според тяхната квалификация, задълженията и отговорностите. Групи 3, 4 и 5 отразяват нивото на образование на работниците.

Определящ за този подход е фактът, че 98-99% от заетите са покрити с колективно трудово договаряне. Тоест, практически няма работещ,

който да не получава увеличение в резултат на натрупан професионален опит и трудов стаж.

След детайлно проучване⁴, изследователи от няколко австрийски университета стигат до извода, че производителността на труда в индустрията и строителния сектор е негативно свързана с дела на младите работници (≤ 29 години). Същевременно не се откроява връзка между дела на възрастните работници

1. <https://www.eurofound.europa.eu/country/belgium#pay>

2. <https://www.wko.at/branchen/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/KollektivvertragNEU.html>

3. <https://www.wko.at/branchen/tourismus-freizeitwirtschaft/hotellerie/gehaltstabellen-2017.pdf>

4. Ageing, productivity and wages in Austria; Bernhard Mahlberg, Inga Freund, Jesús Crespo Cuaresma, Alexia Prskawetz <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3626229/>

(50+ години) и производителността в никой от анализиранияте сектори. Открити са обаче силни доказателства, че фирмите с относително млади служители са склонни да плащат по-ниски заплати.

Изследване⁵, публикувано от Австрийското министерство на труда и социалната политика, показва, че напредналата възраст е основна пречка при намирането на работа. Но обяснението не е в добавката за прослужено време. Ако някой търси причината за по-голямата безработица при възрастните хора, то тя със сигурност не е в добавките за старшинство.

Словения. Добавката е установена нормативно в Закона за трудовите взаимоотношения⁶, чл. 129 „Добавка за трудов стаж“, който гласи: ал. 1 **Работникът има право на надбавка за трудов стаж;** и ал. 2 Размерът на бонуса за трудовия стаж се определя в колективния трудов договор на ниво дейност. Чл. 222 уточнява, че минималният размер на добавката е 0,5%, ако не бъде уредено друго в КТД. Впоследствие този член е отменен и реално прилаганият минимален размер на добавката е 0,33%. Тук еднозначно е посочено, че такава добавка трябва да се начислява.

Италия. Схемите за възнаграждение, базирани на старшинство, са включени във всички колективни трудови договори в страната. Наименованието на добавката е Scatti di Anzianità. Плащат се месечно към заплатата след достигане на определен стаж. Причината да се изплаща този бонус е, че работникът е придобил повече опит, познава по-добре процедурите, по-продуктивен е и следователно по-бърз и ефективен. Сумата или процентът прослужено време зависи от квалификацията и от КТД и може периодично да расте. Обикновено преминаването на следващо ниво има определен ритъм, често през 2-3 години. В националния КТД за сектор „Търговия“

започва от третата година, а нивата са общо 10. В НКТД за текстилната индустрия увеличението е на всеки 2 години, нивата са четири.

Ако работникът бъде повишен, той запазва прослуженото време, но не изцяло, освен ако страните изрично не се разберат друго. Периоди, които също се броят при изчисляването на прослуженото време са: платен отпуск, болнични, майчинство, инциденти.

Нарастване на заплащането в КТД
Текстилна индустрия⁷:

ниво	заплащане на час в евро	увеличение спрямо I-во ниво
I-во	6,71	
II-ро	7,23	7,7%
III-то	7,75	15,5%
IV-то	8,26	23,1%
V-то	9,81	46,2%
VI-то	10,33	53,9%
VII-мо	11,88	77,0%
VIII-мо	12,91	92,4%

Румъния. Преговорите за сключване на националния колективен трудов договор 2011-2014 са прекратени, макар тестът му да е готов и предложен за обсъждане след изтичане на предходния. Това се случва вследствие на промените направени под натиска на Американската търговска камара в Румъния през 2011 г. Оттогава добавката може да се включи само в КТД на ниво предприятие или в индивидуален трудов договор, което на практика е почти невъзможно. Крайно затруднена е синдикализацията и сключване на КТД. Проведените промени са с ясно изразен антирабoтнически характер.

По силата на последния НКТД, чл. 41 добавката за старшинство е била минимум 5% за 3 години и максимум 25% за над 20 години. Може да бъде процент или фиксирана сума. Срокът на

5. Austria: Study examines seniority principle in the labour market <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/labour-market-industrial-relations/austria-study-examines-seniority-principle-in-the-labour-market>

6. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) <http://www.pisrs.si/Pis.web/prehledPredpisa?id=ZAKO5944#>

7. CCNL - Abbigliamento e Confezioni del 04/02/2014, Ipotesi di Accordo del 21/02/2017, Art. 46 - Aumenti periodici di anzianità http://www.ilccnl.it/ccnl_Abbigliamento_Maglieria_e_Lana_-_Industria.html

старшинството обхваща целия трудов стаж, а не само в дадената компания и това е уточнено в Кодекса на труда дори понастоящем, след отпадането на самия бонус поради несклучването на Национален колективен трудов договор. Плащането не зависи от типа договор, а само от наличността му, т.е. няма значение дали е на пълно или непълно работно време, срочен или безсрочен. На практика стъпките за увеличение на заплащането, които са прилагани с нарастването на трудовия стаж, са следните:

старшинство	допълнително възнаграждение (%)
между 3-5 години	5%
между 5-10 години	10%
между 15-20 години	20%
над 20 години трудов стаж	25%

Нивата на допълнителното възнаграждение за прослужено време в Румъния са били значително над настоящите минимални български. Около и над 1% на година.

Гърция. „Модерната гръцка трагедия“ - след невидан натиск от страна на Тройката – Европейската централна банка, Европейската комисия и Международния валутен фонд, са направени редица отстъпки в социалната сфера и трудовите права. Безсрочните КТД се превръщат в срочни.

Ниво/ длъжност	3	4		5		6		7	
		размер	ръст спрямо началната заплата	размер	ръст спрямо началната заплата	размер	ръст спрямо началната заплата	размер	ръст спрямо началната заплата
A		597 127		610 050	2,2%	622 972	4,3%	635 895	6,5%
B	561 900	574 417	2,2%	586 933	4,5%	599 448	6,7%	611 965	8,9%
C	548 005	560 057	2,2%	572 106	4,4%	584 156	6,6%	596 204	8,8%
E	497 862	507 155	1,9%	516 450	3,7%	525 743	5,6%	535 038	7,5%

Децентрализацията на КТД до ниво предприятие оставя голяма част от работещите извън обхвата им. Законът (Law 4093/2012) отменя различни надбавки и в частния, и в публичния сектор. Запазени са само четири специални надбавки: обезщетения за деца, за опасна работа, допълнителните възнаграждения за старшинство и за висше образование. Но **добавката за старшинство е замразена на настоящите нива**, докато безработицата спадне до 10%. Гърция едва ли ще се съживи толкова скоро, тя понесе и най-голямата финансова тежест за наплива на бежанците (редом с Италия).

Норвегия. Наименованието на добавката е „ansienitet“. Прослуженото време се използва рядко като фактор за формиране на заплатата, основно при определянето им на новопостъпилите в публичния сектор в зависимост от броя години на подобна позиция и предишната заплата. Системата за формиране на заплатите автоматично коригира изплащането на възнагражденията към датата на увеличаване на старшинството. Това става след преговори на централно ниво⁸. Промените влизат в сила от 1 май. По правило резултатите от преговорите не са готови навреме за изплащането на заплатите през май. Обикновено през юни или юли се изплащат нови заплати и възнаграждения.

Споразумението между нефтената промишленост и профсъюзите включва добавка за старшинство⁹ (годишна заплата в норвежки крони):

8. <http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Norway.pdf>

9. Agreement between The Confederation of Norwegian Business and Industry (NHO)/The Norwegian Oil and Gas Association and the oil service companies affiliated with the Confederation/Association on the one side and The Norwegian Confederation of Trade Unions (LO)/ Industry Energy and the local union concerned <https://www.norskoljeog-gass.no/Global/Arbeidsliv%20og%20kompetanse/Avtaler%20og%20%C3%B8nnstabelle/357%20OSA%20engelsk.pdf>

Ниво/ длъжност	8		9		10		11	
	размер	ръст спрямо началната заплата	размер	ръст спрямо началната заплата	размер	ръст спрямо началната заплата	размер	ръст спрямо началната заплата
A	652 342	9,2%	668 189	11,9%	684 036	14,6%	697 536	16,8%
B	628 371	11,8%	644 219	14,7%	657 719	17,1%		
C	612 148	11,7%	625 452	14,1%	638 952	16,6%		
E	548 224	10,1%	555 025	11,5%	568 525	14,2%		

Заплатата се определя от продължителността на стажа и групи професии (А, В, С и Е). Между отделните нива се преминава през две години. При най-високоплатените длъжности (група А) след 22 години трудов стаж допълнителният процент е около 0,8% на година.

Дания. Добавката се нарича „anciennitet“. Системата за определяне на заплатите в публичния сектор остава силно централизирана. Проучване на ОИСР¹⁰ сочи, че през 1998 г. тя е реформирана, за да въведе някаква връзка между индивидуалните резултати и заплатите, но като елемент на заплащането „представянето“ все още има малък дял. Основната заплата се определя на централно ниво за всички професии като има добавка, основаваща се на старшинство и квалификация, както и малка добавка за индивидуално представяне. Синдикатите трябва да бъдат консултирани относно бонусите. В допълнение, ръстът на заплатите в публичния сектор се индексира спрямо частния сектор според „схема за коригиране на заплатите“, с известно закъснение. Схемата предполага, че ако увеличението на заплатите в частния сектор за даден период от време е било по-високо (по-ниско) от това в публичния сектор, 80% от разликата в нарастването на заплатите се

начислява в заплатите в публичния сектор през следващия период.

КТД за публичния сектор (държавни служители, общински, регионални) от 2016 г. предвижда скала в зависимост от годините стаж. Частният сектор също е с КТД, което включва скали за възнагражденията.

Заплащане с отразено старшинство в публичния сектор (без ръководни длъжности) в датски крони¹¹:

старшинство	основно възнаграждение от 1 април 2016	нарастване спрямо началната заплата
1-3 години	37 769,67	
4-6 години	43 152,06	14,3%
7-8 години	49 949,28	32,2%
9 и повече години	58 703,27	55,4%

Подобни КТД се сключват и в частния сектор. Най-новото споразумение за зъболекарите от 2017 г. предвижда следната скала за нарастване на основната заплата за периода 2017-2019 г.¹² (в датски крони):

10. OECD Economic Surveys: Denmark 2013

11. Lønoversigt, 1. oktober 2016 [https://www.djoef.dk/~media/documents/djoef/a/aktuel-l-oe-noversigt.ashx?la=da](https://www.djoef.dk/~/media/documents/djoef/a/aktuel-l-oe-noversigt.ashx?la=da)

12. Overenskomst mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat om klinikkassistenters beskæftigelse hos tandlæger https://www.hk.dk/~media/dokumenter/overenskomst/privat/11000/10919_tandlaegeforeningen_2017_2020.ashx

старшинство	основна заплата от 1 май 2017	основна заплата от 1 май 2018	основна заплата от 1 май 2019	нарастване спрямо началната заплата
1 година	21 366	21 766	22 166	
2 години	21 486	21 886	22 286	0,6%
3 години	21 691	22 091	22 491	1,5%
4 години	21 906	22 306	22 706	2,5%
5 години	22 216	22 616	23 016	4,0%

Чехия. Тук се прилага т.нар. „клас“, който се определя от длъжността, икономическия сектор, отговорностите и образованието. В публичния сектор се включва и още една променлива – трудов стаж. Класът се прилага както в публичния, така и в частния сектор с определяне на основни заплати. В частния могат да бъдат договорени и по-високи възнаграждения по класове в колективен трудов договор. До 2016 г. минималните гарантирани възнаграждения в частния сектор са разделени в две групи – за хора с увреждания и за здрави хора.

Законово гарантирани минимални възнаграждения в частния сектор по класове¹³:

гарантирани възнаграждения		от януари 2017 г.	
група	клас	на час	на месец
първа	1. + 2.	66	11 000
втора	3. + 4.	72,9	12 200
трета	5. + 6.	80,5	13 400
четвърта	7. + 8.	88,8	14 800
пета	9. + 10.	98,1	16 400
шеста	11. + 12.	108,3	18 100
седма	13. + 14.	119,6	19 900
осма	15. + 16.	132	22 000

13. Zaručená mzda v soukromém a veřejném sektoru <https://kupnisila.cz/zarucena-mzda/>
Nařízení č. 567/2006 Sb.
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonInfo.jsp?idBiblio=63267&fulltext=567~2F2006&rpp=50#local-content>

Нормирането на основните възнаграждения по сектори в публичната сфера е многопластово¹⁴. Има 16 степени в зависимост от образованието (от основно до магистър) и класове в зависимост от предишния опит. Работодателят решава дали ще го признае (както в България) като може да не го признае изцяло, да го признае само на 2/3 или изцяло да го приеме. Определени са и 12 стъпала, които са в зависимост от длъжностната характеристика. Възможно е служителят да е медицинска сестра в 1-во стъпало или специализирана медицинска сестра в 9-то, като разбра се, на втората позиция се получава по-голяма заплата.

Франция. Наименованието на добавката е „prime d’ancienneté“. Тук прослуженото време може да бъде уредено в колективен договор, в индивидуалния договор или ако е наложено в практиката за дадена професия – в предприятието. Не е уредено със закон. Добавката към заплатата може да бъде цяла сума, процент от основната или brutната заплата и трябва да фигурира в месечния фиш.

Например, КТД на химическата индустрия предвижда добавка прослужено време 3% след 3 години работа и до 15% при 15 год. стаж. Подобни са и КТД на цветарите, животновъдите и металурзите¹⁵, но има и сектори с по-висок процент на добавката. Практиката е да се начислява

14. Platy státních zaměstnanců pro rok 2017 https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/228-platy-statnich-zamestnancu.html#platova_trida

15. La convention collective métallurgie cadre <http://www.journaldunet.com/management/guide-du-management/1200223-la-convention-collective-metallurgie-cadre/>
https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?jsessionid=EA2A57B38400FDFD67FEE51295545475.tplgrf24s_2?idConvention=KALICONT000025393730&cidTexte=KALITEXT000033225452

след 3 години стаж в предприятието. Процентът се начислява обикновено върху минималната заплата за дадената позиция.

Определени периоди са включени или не в калкулацията на прослуженото време. Например, болест, несвързана с работата, не се отчита, но нетрудоспособност вследствие на трудова злополука се взема предвид. Отчитат се също: майчинството, платеният отпуск, болничните, отпуск за бащинство, при осиновяване, за изпълнение на националния дълг (военни). Брой се също и стаж по-дълъг от 2 месеца в предприятието.

В други държави членки на ЕС също се прилага добавката за старшинство, но поради липсата на единна база данни, пълният преглед на практиките е затруднен. Многообразието на национални езици, източници на информация, закони и подзаконови актове, както и непубликуването на всички сключени колективни трудови договори възпрепятства допълнително проучването.

2.2 Северна Америка

САЩ

Добавката се определя само в колективен трудов договор. За определяне на срока, относим към доплащането, се използва термина „seniority“, а за самото плащане – „longevity pay“ (плащане за дълголетие). Наръчник на щата Оклахома¹⁶ дава основни насоки за начина на определяне; служителите, които получават добавки; длъжностите и размерите. Всички променливи претърпяват някаква модификация при различните колективни договори, но принципът е един – възнаграждение за продължителна служба, чиято цел е държавните агенции да привличат и задържат квалифицирани служители за държавна служба. Примерна таблица за годишни бонуси:

години трудов стаж	годишен бонус за дълголетие
Поне 2, но по-малко от 4 г.	\$250,00
Поне 4, но по-малко от 6 г.	\$426,00
Поне 6, но по-малко от 8 г.	\$626,00
Поне 8, но по-малко от 10 г.	\$850,00
Поне 10, но по-малко от 12 г.	\$1 062,00
Поне 12, но по-малко от 14 г.	\$1 250,00
Поне 14, но по-малко от 16 г.	\$1 500,00
Поне 16, но по-малко от 18 г.	\$1 688,00
Поне 18, но по-малко от 20 г.	\$1 900,00
Поне 20 г.	\$2 000,00

На всеки допълнителни 2 г. стаж след първите 20 г. към годишния бонус се добавят още 200 долара.

Пример за изплащане на бонус въз основа на трудов стаж е КТД, сключено между общината на Ню Йорк и Федерацията на публичните служители за периода 2016-2019¹⁷. Макар да е в частта „Награди за изпълнение“, бонусът се изплаща вследствие на продължителност на работата. Добавката е еднократна, при стаж 5 и 10 години, а размерът ѝ е съответно 1 250 и 2 500 долара.

В щата Тексас прослуженото време се начислява от 1 септември 1979 г. върху основната заплата за трудовия стаж в публичния сектор¹⁸. За да може да получи тази добавка, служителят трябва да е на пълно работно време, да е все още нает в първия ден от месеца и да има минимум 24 месеца трудов стаж в публичния сектор. Не могат да получават такава добавка работниците на непълно работно време, служители в законодателния орган, временни работници (които работят за външна фирма), независими наемници на договор, определена категория

17. Agreement between the public employees federation, AFL-CIO and the state of New York https://www.goer.ny.gov/Labor_Relations/Unions_Units/2016-2019-PST-CBA.pdf Payroll Bulletin <http://www.pef.org/wp-content/uploads/2017/03/Payroll-Bulletin-No-1552.pdf>

18. Government code title 6. Public officers and employees subtitle b. State officers and employees chapter 659. Compensation subchapter a. General provisions; Sec. 659.044. <http://www.statutes.legis.state.tx.us/Docs/GV/htm/GV.659.htm>

16. Longevity pay program guide, Office of personal Management State of Oklahoma <https://www.ok.gov/opm/documents/8-1-06%20Longevity%20Guide%203.pdf>

пенсионери, академични работници във висше учебно заведение (във ВУЗ-овете има отделни КТД). Скалата за прослужено време е по 20 долара за всеки 24 месеца стаж. Максимумът е 420 долара на месец за 504 месеца работа.

Канада

Добавката се определя в колективни трудови договори, използва се термина „признаване на предишен опит“, въз основа на който се определят минимални основни заплати. Прилага се както в публичния, така и в частния сектор.

Стандартната практика е при по-малко от 1 година стаж за последните 3 години преди започването на работа, работникът е в категория 1; при една година опит за последните 3 години – категория 2; 2 години опит за последните 4 години – категория 3; 3 години опит за последните 5 г. – категория 4; 4 години опит за последните 6 – категория 5. Разбира се, работодателят може да предложи и по-висока заплата. Пример за увеличение на основната заплата в здравния сектор на канадската провинция Саскачуан¹⁹:

стоматологичен терапевт	категория 1	категория 2	категория 3	категория 4	категория 5
бакалавър	27 340	28 434	29 572	30 756	33 439
магистър	29 527	30 708	31 937	33 214	36 114

Друг пример за прилагане на увеличение на заплащането в резултат на предишен опит е КТД между компанията „Еър Канада“ и представителите на работниците в предприятието²⁰:

обслужване и връзка с клиенти	месечна заплата	нарастване
1-ви 52-седмичен период	2 435,00	
2-ри 52-седмичен период	2 521,96	3,6%
3-ти 52-седмичен период	2 608,93	7,1%
4-ти 52-седмичен период	2 695,89	10,7%
5-ти 52-седмичен период	2 782,86	14,3%
6-ти 52-седмичен период	3 043,75	25,0%
7-ми 52-седмичен период	3 304,64	35,7%
8-ми 52-седмичен период	3 565,54	46,4%
9-ти 52-седмичен период	3 826,43	57,1%
10-ти 52-седмичен период	4 087,32	67,9%

2.3 Международни институции

ООН

Възнагражденията на работещите в Организацията на обединените нации са разделени в две основни групи – професионалисти и по-високи категории служители; персонал, назначен в мироопазващи мисии. Тук ще разгледаме само първата група²¹, тъй като двете не се различават особено. Заплащането е брутно в хиляди щатски долара.

19. <https://www.hsas.ca/collective-agreement/hsas-saho-collective-agreement-april-1-2013-march-31-2018/wage-schedule/2017-2>

20. Collective agreement between AIR CANADA and those employees in the service of AIR CANADA as represented by UNIFOR LOCAL 2002 http://www.unifor2002.org/getattachment/c5ccedd2-d245-42ad-9b7b-50dfe2fce455/AC_No31_ca_2015-2020_en.aspx

21. Salary scale for the Professional and higher categories showing annual gross salaries http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/salaries/salaryscale/professional/base01-2017.xls

Ниво	СТЪПКИ													Увеличение
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
USG	192	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASG	174	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D-2	140	143	146	149	152	155	158	161	165	168	-	-	-	20,4%
D-1	125	127	130	133	136	138	141	144	146	149	152	154	157	26,1%
P-5	107	110	112	114	117	119	121	123	126	128	130	132	135	25,4%
P-4	88	90	92	94	96	98	101	103	105	107	109	112	114	28,7%
P-3	72	74	76	78	80	82	84	86	87	89	91	93	95	31,0%
P-2	56	58	59	61	63	64	66	68	69	71	73	74	76	35,9%
P-1	43	45	46	47	49	50	51	53	54	56	57	58	60	37,9%

Скалата на заплатите включва 5 професионални категории за специалистите (P-1 до P-5), две директорски нива (D-1 и D-2), помощник генерален секретар и заместник генерален секретар. Посочените в таблицата скали са осъвременени от 1 януари 2017 г. и са еднакви за всички организации в системата на ООН по света. В допълнение към категориите има степени – за специалистите те са 13 на брой, за директорите – 10. В рамките на една категория, служителят преминава през различни стъпки, като до VII-ма стъпка преминаването става през една година, а след това през две години.

Европейска комисия и Европейски парламент Организирането на заплащането в Комисията е подобно на това в Организацията на обединените нации, но е с повече квалификационни групи – 16, както и 8 стъпки на увеличение на заплатата. Различните нива на възнаграждение в рамките на една професионална група се наричат „стъпки по старшинство“: **преминаването през тях става автоматично, според натрупаният трудов стаж в европейските институции.** Придвижването с една стъпка нагоре става всеки две години, докато служителят не бъде повишен до следващата степен или докато не достигне последното, най-високо ниво на заплащане.

Още при назначаването може да бъдат признати до 24 месеца от предишния професионален опит на служителя, което допълнително да го придвижи в по-високо ниво на

заплащане в таблицата. Детайлното описание на квалификационните групи и отделни стъпки по ниво на трудово възнаграждение може да бъде намерено в Регламент № 31 (ЕИО), 11 (ЕОАЕ), който определя Правилника за длъжностните лица и Условията за работа на другите служители на Европейската икономическа общност и Европейската общност за атомна енергия²².

2.4 Глобализацията и трудовите отношения в автомобилната асемблираща индустрия

Проучване на автомобилната индустрия в седем държави²³ засяга и темата за т.нар. старшинство и доколко то влияе при определянето на заплатите на работниците. Прилагаме тук част от изводите, тъй като в България вече има няколко завода за изработване на отделни части за автомобили, които твърдят, че изпитват затруднения да намерят кадри, но същевременно не подобряват условията на труд и заплащането.

Съществуват значителни различия между държавите по отношение на начина на формиране на трудовите възнаграждения. Ако разгледаме автомобилната индустрия, степента, в която

22. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1433861011292&uri=CELEX:01962R0031-20140501#E0015>

23. Globalization And Employment Relations In The Auto Assembly Industry A Study Of Seven Countries <http://findbooks.biz/book/globalization-and-employment-relations-in-the-auto-assembly-industry-a-study-of-seven-countries/>

заплащането зависи от представянето на работника, е относително ниска. Най-значима е промяната в Япония, където добавката за старшинство е премахната, останалите плащания са ограничени, което е довело до сближаване на заплащането между отделните работници.

За разлика от Япония, корейските заводи са запазили традиционната система на възнагражденията, която е плътно свързана със старшинството и продължителността на трудовия стаж. Взимат се предвид също квалификацията, длъжностната и индивидуалните характеристики, но те са с по-малка тежест. Република Корея използва и широк набор от добавки и бонуси, но те не са свързани с индивидуалното или корпоративното представяне. Китайските заводи също са повлияни от традиционното формиране на заплатите и зависят до голяма степен от заеманата длъжност. Старшинството и уменията също имат значение. **Нарасналото търсене на квалифицирани работници в Китай води до увеличаване на бонусите с цел привличане и задържане на специалисти.**

В Германия и Швеция в автомобилния сектор действат колективни трудови договори със синдикатите. В Германия заплащането се формира въз основа на изискванията за заемане на длъжността, старшинството има по-малко значение, но съществуват множество допълнителни плащания за стимулиране на кадрите, които са договорени в КТД-та. Заплатите в шведските заводи също отразяват позицията на работника, но при тях има допълнителни възнаграждения за квалификация и старшинство. Някои заводи прилагат и бонуси за екип.

Бонусите за старшинство са основополагащи в американските автомобилни заводи. В Австралия заплащането е сравнително равномерно в отделните заводи, но има осезаеми разлики между възнагражденията на най-малко печелившите заводи в сравнение с по-успешните. Съществуват различни видове плащания и надбавки за умения, квалификация и обучение, но експериментите с

възнаграждения, основаващи се на резултати или парични бонуси, като цяло са били неуспешни и краткосрочни.

3. Социален диалог – МРЗ, КТД, допълнителни възнаграждения

3.1 България

Темата за добавката за професионален опит и трудов стаж беше подхваната наново в годините, в които след световната финансова криза минималната работна заплата в България започна отново да расте. Национално представителните работодателски организации неколкостранно оспорваха пред съд увеличението на минималното възнаграждение с мотиви за процедурни пропуски. Междувременно се опитаха да убедят обществото, че всъщност официално определеното ниво на МРЗ няма нищо общо с реалното ѝ равнище – заради начисляването на добавката за прослужено време, която те смятат, че е цели 12% над основната заплата. **Данни за такива нива на добавката няма!**

Интензифицираха се дебатите за определяне на механизма за определяне на МРЗ чрез преговори между работодателски и синдикални организации. В тях също беше използван аргументът с оскъпяващото допълнително плащане за професионален опит и трудов стаж. Същевременно бяха подновени и исканията за определяне на минимални работни заплати по сектори, **но с предварително условие за отпадане на националната МРЗ**, което ще даде възможност на браншовите работодателски организации да преговарят за секторни МРЗ под настоящото ѝ национално ниво. Доказателство за тези намерения е и общото предложение от страна на национално представителния бизнес, според което преговорите за минимално възнаграждение трябва да се ограничават до максимум 41-43% от средната национална работна заплата – 410-430 лв. **Тоест, под настоящото равнище на МРЗ!**

Съпротивата на синдикатите срещу явните намерения за замразяване на минималната заплата доведе до бойкот на преговорите за минимални осигурителни доходи от страна на работодателските организации. Две поредни години централите им принуждаваха отделни по-малки работодатели да оттеглят подписите си от вече сключени споразумения. При подобно недобросъвестно поведение, социален диалог по същество няма.

3.2 Австрия

Синдикатите тук имат дълга традиция и политическо влияние. Около 1,4 млн. души наброява членската маса на профсъюзите, макар членството да е доброволно. Освен тях 3,4 млн. са членовете на Камарата на труда, където членството е задължително по закон. Камарата разполага с 2400 служители, които извършват анализи във всички области, засягащи трудовите права. Тя работи в тясно сътрудничество с Австрийската федерация на синдикатите, участва и в преговорите за сключване на колективни трудови договори. Това е една от основните причини колективните трудови договори да покриват всички работници на територията на Австрия.

Широката синдикализация и покритие на КТД дават възможност базови възнаграждения и допълнителни плащания да се определят в браншови споразумения. Основната разлика с

България е, че у нас липсва задължително законово организиране на служителите. Ако позволим у нас да се премахнат и националните механизми за МРЗ, осигурителни вноски, доплащания за стаж, извънреден труд, нощен труд и пр., огромна част от българските работници ще бъдат лишени от всякаква защита. Достатъчно е работодателските организации да бойкотират всякакви преговори със синдикатите.

4. Без добавка за професионален опит и трудов стаж – реален случай

Как ще бъдат нарушени правата на работниците, ако допълнителното възнаграждение бъде заменено с бонуси за „представяне“? Защо добавка за изпълнение, представяне или ефективност се определя субективно и не гарантира размера на трудовите възнаграждения? Ето един пример:

Дългогодишен служител с увреждане и решение на ТЕЛК. Брутната му заплата се състои от основна заплата, добавка за професионален опит и трудов стаж и бонус, който не е регламентиран. През месец март се налага да вземе отпуск за временна нетрудоспособност, тъй като получава епилептичен пристъп. Мигновено „гъвката“ част от брутната му заплата намалява драстично. На следващите два фиша може да се види трудовото възнаграждение съответно за януари и март.

Фишове

Месец: 01 Година: 2017 Име:

**Администрация-Централа Търговски отдел
01/2017****№:<<1301>>Име:****Длъжност: Анализатор, ефективност на търговската дейност - оригинални авточасти Търговски отдел****Общ стаж: 16г. 0м. 13д.****НАЧИСЛЕНИЯ**

Код	Име перо	Параметри	Сума
1	Заплата-отраб.време	Дни по график = 21 Дог.Заплата = 850 Отработени Дни = 20	809.52
2	ДТВ тр.стаж	Процент = 9.6	77.71
30	Платен отпуск	Година = 2016 Дни текущ месец = 1	71.07
65	Брутен бонус	Брой Дни = 21	708.49
200	% за инвалидност	Брой Месец = 14	0.00

Общо НАЧИСЛЕНИЯ 1666.79**УДРЪЖКИ**

Код	Име перо	Параметри	Сума
500	ДОД по чл.42 от ЗДДФЛ	Данъчна основа = 784.44	78.44
600	Ф.Пенсии	Процент работодател = 7.66 Процент служител = 6.14 Сума за работодателя = 127.68	102.33
601	Ф.ОЗМ	Процент работодател = 2.1 Процент служител = 1.4 Сума за работодателя = 35	23.34
603	Ф.Безработица	Процент работодател = 0.6 Процент служител = 0.4 Сума за работодателя = 10	6.67
608	ф.УПФ	Процент работодател = 2.8 Процент служител = 2.2 Сума за работодателя = 46.67	36.67
700	ф.30	Процент работодател = 4.8 Процент служител = 3.2 Сума за работодателя = 80.01	53.34

м. януари 2017 г.

Общо УДРЪЖКИ: 300.79**Общо на банкомат: 1366.00**

Фишове

Месец: 03 Година: 2017 Име:

**Администрация-Централа Търговски отдел
03/2017****N:<<1301>>Име:****Длъжност: Анализатор, ефективност на търговската дейност - оригинални авточасти Търговски отдел****Общ стаж: 16г. 2м. 13д.****НАЧИСЛЕНИЯ**

Код	Име перо	Параметри	Сума
1	Заплата-отраб. време	Дни по график = 22 Дог. Заплата = 850 Отработени Дни = 11	425.00
2	ДТВ тр. стаж	Процент = 9.6	40.80
30	Платен отпуск	Година = 2017 Дни текущ месец = 1	76.16
30	Платен отпуск	Година = 2017 Дни текущ месец = 1	66.19
30	Платен отпуск	Година = 2017 Дни текущ месец = 4	264.78
65	Брутен бонус	Брой Дни = 17	286.25
99	Временна неработосп. общо забол	Начален Ден = 20/03/2017	0.00
139	Болнични от работодателя	Брой Дни = 3	143.19
200	% за инвалидност	Брой Месец = 12	0.00

Общо НАЧИСЛЕНИЯ 1302.37**УДРЪЖКИ**

Код	Име перо	Параметри	Сума
500	ДОД по чл.42 от ЗДДФЛ	Данъчна основа = 325.44	32.54
600	Ф. Пенсии	Процент работодател = 7.66 Процент служител = 6.14 Сума за работодателя = 99.77	79.97
601	Ф. ОЗМ	Процент работодател = 2.1 Процент служител = 1.4 Сума за работодателя = 27.35	18.23
603	Ф. Безработица	Процент работодател = 0.6 Процент служител = 0.4 Сума за работодателя = 7.81	5.21
608	ф. УПФ	Процент работодател = 2.8 Процент служител = 2.2 Сума за работодателя = 36.47	28.65
700	ф. 30	Процент работодател = 4.8 Процент служител = 3.2 Сума за работодателя = 62.51	41.68

м. март 2017 г.

Общо УДРЪЖКИ: 206.28**Общо на банкомат: 1096.09**

месец	брой дни	бонус за месеца	бонус на ден
януари	21	708,49 лв.	33,74 лв.
март	17	286,25 лв.	16,84 лв.

Януари 2017 г. brutният бонус на ден е 33,73 лв. През март 2017 г., когато работникът си взема болнични след прекарана криза, brutният му бонус на ден вече е 16,83 лв. С други думи, **бонусът му е намален наполовина като наказание за взетите три дни болнични.** Добавката за прослужено време и стаж не може

да бъде редуцирана самоволно от работодателя, защото е нормативно установена.

5. Изводи

Разгледахме практиките за добавка и увеличение на основната заплата за трудов стаж и професионален опит в десет европейски държави. В няколко от тях добавката е залегнала или в закон, или в колективен трудов договор. Там, където се разчита основно на колективни споразумения, трудещите се имат широко

представителство, дори със законово задължение на служителите да членуват в работнически организации. КТД са на национално ниво или в браншови споразумения, които се разпростират и техните условия обхващат всички заети във въпросните икономически сектори. В един от разгледаните примери в закон е записано, че КТД трябва да съдържат добавка за старшинство. В друг се прилагат класове с отделни скали за професия, образование, трудов стаж. **Две са държавите, в които под външен натиск допълнителното плащане е ограничено или замразено.**

Описахме и практиките в две държави извън Европа, както и в две международни организации, където трудовият стаж също се взема предвид при определяне на основните работни заплати. В резултат на извършения добросъвестен анализ категорично може да заключим, че безспорно **българското допълнително възнаграждение за професионален опит и трудов стаж има аналог не само в ЕС и не е анахронизъм.** Добавката е легитимен начин за отразяване на професионалния опит на работника, отплата за лоялността на персонала, привличане и задържане на утвърдени професионалисти. Характеризира се с висока степен на обективност при определяне на възнагражденията, за разлика от други алтернативи.

През 2015 г. с въвеждането на дуалното обучение беше изменен чл. 230 от Кодекса на труда. Аlineя 5 гласи, че по време на обучението работникът или служителят получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. Това се налага не защото служителят е млад, а защото е неопитен и не може да бъде пълноценен в работния процес. В крайна сметка, ако опитът не е решаващ, следва на учениците, които се трудят, да се плаща пълната минимална работна заплата. **В противен случай стигаме до парадокса на детето плащаме 90% от МРЗ, защото сега се учи и няма опит, а на бащата да отменим добавката за професионален опит, защото така дискриминираме детето.**

В допълнение, трудно може да се открие кандидат-работодател, в чиято обява за търсене на кадри да не са поставени множество изисквания, включително за предишен трудов стаж по специалността. Ако наистина смятаха, че предишният трудов стаж и професионален опит нямат значение за качеството на работата, не би трябвало да поставят подобни условия за заемане на свободните позиции. Когато, грубо казано, търсиш стока, която да отговаря на изискванията ти, се налага да плащаш за подобрените характеристики.

За авторите:

Адв. Адриан Илиев, юрист, специалист по трудово законодателство и индустриални отношения в Конфедерация на труда „Подкрепа“

Ваня Григорова, икономист и председател на сдружение „Солидарна България“

Росица Кратункова, магистър по право от Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“, в момента следва магистратура по европейски въпроси в Sciences Po Paris.

Издател

Фондация Фридрих Еберт | Бюро България
Ул. Княз Борис I 97 | 1000 София | България

Отговорен редактор:
Хелене Кортлендер | Директор, ФФЕ, Бюро България
тел.: +359 2 980 8747 | факс: +359 2 980 2438
<http://www.fes.bg>

Заявки:
office@fes.bg

Използването с търговска цел на всички издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

Това изследване стана възможно благодарение на:
Урбан Шпитал, Макс Нойгебауер, Сабина Кока, Сандра Балаткова, Габриел Въртоп, Франческо Рипа,

Кардо Филип Георгиев, Леа Накаш, Моника Минотаите, Флориан Башич, Лиа Домингез.