

Относно възнаграждението на професията социален работник

Начко Радев

Резюме: В статията се разглежда един от най-острите и злободневни проблеми пред професията социален работник – заплащането на труда. Прави се задълбочена характеристика на професията социален работник. Анализира се същността на работната заплата като цена на човешкия труд. На основа на богата статистическа информация се изследват проблемите на заплащане на социалните работници. Правят се обосновани изводи и препоръки за решаване на проблемите на заплащането на социалните работници.

Ключови думи и изрази: професия, професия социален работник, работна заплата, работна заплата на социалните работници

On the remuneration of the profession of social worker

Nachko Radev

Abstract: The article examines one of the most urgent and burning issues facing the profession of social worker – wages. Make a thorough characterizations of the profession of social worker. Analyze the nature of wages as the price of human labor. On the basis of detailed statistical information investigate the problems of payment of social workers. To make reasoned conclusions and recommendations for solving the problems of payment of social workers.

Keywords and phrases: Occupation, social worker profession, salary, salary of social workers

Увод

Днес в България социалната работа е нова и масовизираща се професия. Тя е интердисциплинарна професия, обединяваща основни знания и умения от други професии, насочени към развитие на човека. Еволюцията на професията социален работник (Pascal, Manuel Henri, 2014) се обуславя от основни проблеми пред социалните работници. Потребност от защита на защитаваните. Социалните работници, изпълняващи функции на социална защита, сами се нуждаят от нея. Потребност от по-високо заплащане на труда. Социалният работник, осъществяващ социална защита, получава по-малко от своя клиент, когото защитава. Потребност от снемане напрежението на социалните работници, което ежедневно се натрупва в резултат на общуване с неуравновесени хора. Потребност от професионално обучение, което да съответства на заеманата

длъжност, и др. Ние ще акцентуваме върху проблема за заплащането на социалните работници.

Характеристика на професията социален работник

Професията (Радев и др., 2011, 14–18) е важно звено в структурата на обществения труд. Тя е продукт на разделението на труда и възниква в резултат на диференциацията и обособяването на трудовата дейност на човека, когато се появява необходимост от специализация на отделния производител за изпълнение на определени функции, за производство на определен продукт. Професията е основен вид трудова дейност, за изпълнение на която са необходими специални знания и умения, придобити в резултат на продължително обучение, и която е основен източник на доходи за този, който я упражнява.

Представител на професионална дейност от типа „човек–човек“ е **професията социален работник**. В социалната работа има хуманистична доминанта: тя е помагача професия и дейност (Мирчев, М., 2003, 256–263; Le travail social. Théories, méthodologies et pratiques, 2013). Тя притежава **характерни черти**, които я отличават от старите, традиционно ценими професии: клиенти на социалната работа са представители на слаби, уязвими, икономически неосигурени слоеве от населението. Социалният работник е **социален посредник** между: от една страна, хора в криза, в изолация и в условия на недостиг на жизнен ресурс, и от друга – регулиращи обществени институции, обществено мнение, общности. Социалната работа е **помагача** професия и дейност, която дава жизнен ресурс на хора, групи и общности, които са: в криза и социална изолация; инвалидизирани и нетрудоспособни; социално слаби и отхвърлени; девиантни и под санкция на охранителни органи. В нея се съчетават хуманен мотив за помощ към крайно нуждаещи се и превантивна дейност за намаляване и локализиране на рисковия и девиантния потенциал в обществото, когато се налага ресоциализация. Социалната дейност е **консултираща**. Тя предполага партньорски отношения с клиента. Осъществяват се много видове

консултиране – психологическо, нормативно, институционално. Тук мотивът е социално партньорство и съдействие. Социалната дейност е и **нормативна**. Чрез нея се осъществява социален контрол за спазване на законодателството и за изпълняване на социални отговорности, упражнява се натиск към определено поведение, налагат се санкции и др.

Съвместяването на всичко това в **интегрална посредническа роля/функция** на социалния работник предполага неговата **интердисциплинарна подготовка**. Предпоставка да се владее ролята на социален посредник е способността да се удържат без конфликт различни гледни точки, да се съвместява благотворителност и солидарност с усилие да вразумява, да възпитава и да санкционира. Подготовката на социални работници за институции, служби, граждански организации е предизвикателство пред университети и специалности. Един императив е да бъдат съчетавани: личностни добродетели; интегрално знание; специални умения; институционална и гражданска култура; длъжностен и нормативен статус, които дават възможност да работи ефективно, съгласно посредническата роля на социалната работа.

Социалната работа се извършва в **определени рамки**: чрез пари и техника, т.е. материални ограничители; чрез законодателство и критерии, т.е. нормативни ограничители; чрез реални хора с интереси и манталитет, т.е. ограничители сред конкретна среда; в среда на обществено мнение, което не е склонно да дава висок рейтинг на тази професия, т.е. ограничители сред обществени нагласи. Виждаме колко много са ограничителите пред социалната работа, ограничители от субективен, материален и нормативен, в края на краищата и от институционален и структурен порядък. Разгледана от тази гледна точка, социалната работа е зависима от структурната позиция, в която социалният работник е поставен: от ресурсите, които са му дадени или не; от правата или невъзможност да координира (и да комуникира) с институции и специалисти; от публичния авторитет на професията и други неща.

Работната заплата – цена на човешкия труд

Проблемите на работната заплата са с перманентна актуалност. Тя е основен вид доход за около три милиона работещи българи, удовлетворявайки основната част от жизнените им потребности. Това очертава ролята на работната заплата за живота на хората, за техните мотиви и поведение, за икономиката на страната и за трудова мотивация на работната сила в страната.

Работната заплата е парична сума, която работодателят плаща на наетото лице по силата на трудово споразумение за извършена работа или за отработено време. Тя е парично изражение на цената на труда, формирана от стойността на средствата, необходими за възпроизводството на работната сила, търсене и предлагане на трудовия пазар, реалния трудов принос и финансовото състояние на фирмата. Работната заплата изразява икономическите отношения между обществото, работодателя и работника по повод разпределението на новосъздадената стойност за платена заетост. Работната заплата се подразделя на номинална (фактически начислена)/, разполагаема (коригирана номинална работна заплата с доброволните и задължителни плащания) и реална, парична и непарична, минимална, средна и основна, допълнителна и брутна работна заплата. За работника работната заплата е основен източник на средства за потребление и мотив за труд, за работодателя – производствен разход в себестойността и инструмент за стимулиране на ефективността. Основните функции на работната заплата са възпроизводствена, регулаторна, стабилизираща и мотивираща (стимулираща).

От възникването на класическата икономическа теория до днес три въпроса запазват актуалност: определяне равнището на заплащане; диференциране заплащането на труда; дефиниране на критериите за определяне на работните заплати. Класическата икономическа теория разглежда труда като детерминанта на стойността на стоката и фундамент на икономическия просперитет. Адам Смит разглежда величината на работната заплата като резултат от договарянето между работник и работодател. Според него тя трябва да се установи на такова минимално естествено равнище на съществуване на работника, което да

кореспондира с равновесното заплащане на труда. При диференциране на заплатите Адам Смит изхожда от пет фактора: тежест и привлекателност на труда; образование; несигурна заетост; отговорност на труда; рискове на труда.

Изследването на категорията работна заплата, респективно на механизма за определяне на трудовото възнаграждение, поставя много проблеми, които гравитират около **два основни въпроса**. Първият въпрос касае дефиниране на факторите, обуславящи величината, динамиката и съотношенията на трудовите възнаграждения по страни, региони, отрасли, професии и категории персонал. Вторият въпрос касае вида, формата и съдържанието на методическия инструментариум, на основа на който величината на работната заплата се формира и регулира, като съвкупност от правила, подходи, методически средства, чрез които се определя нейното равнище и динамика.

В механизма за определяне на трудовите възнаграждения, **основната заплата (тарифната ставка)** е елемент, който се формира в две форми: основна заплата на работно място/длъжност; индивидуална основна заплата или основна заплата по трудов договор. Първата форма, основна заплата на работно място, отразява базисния размер на цената (издръжката) на работната сила, съответстващ на нормативния разход на труд, установен във фирмата (организацията), и който следва да се вложи от абстрактно разчетен (усреднен) изпълнител на конкретно работно място/длъжност съгласно изискванията и функциите в длъжностната характеристика. Втората форма, индивидуална основна заплата, е свързана с основната заплата за работно място/длъжност, пречупена през оценката за реални професионални и квалификационни качества на конкретен изпълнител. Основната заплата за работно място/длъжност се конкретизира в **трудови стандарти** като производствен щат, респективно в щатно разписание на служителите, които се изготвят от фирмата/организацията след договаряне между работодател и синдикати в колективния трудов договор на фирмата/организацията.

Вторият елемент в механизма за формиране и регулиране на трудовите възнаграждения е дейността по оценяване на работните места/длъжности и

оценяване на работниците и служителите. **Оценката/атестирането** на работници и служители има за цел разграничаване на отделните изпълнители в зависимост от техните лични професионални, делови и квалификационни качества с оглед професионалното израстване или актуализирането на възнаграждението. Резултатът от оценяването на труда и неговите резултати е предпоставка за формиране на индивидуална основна заплата и индивидуално трудово възнаграждение. Резултатът от дейността по оценяване на работните места/длъжностите и аспектиране на работниците и служителите е свързан с определяне на индивидуалните основни заплати – тарифни ставки. За органите и организациите на държавното (общинско) управление броят на длъжностните степени се регламентира с нормативен акт на правителството.

Проблеми със заплащането на социалните работници

Общ проблем за България е **липса на държавна политика за доходите на заетите в публичния сектор** (Великов, Н., 2010, 207–214). В различните системи се формира различна структура на възнаграждения поради: липса на система за оценка на длъжностите в администрацията; част от администрацията разпределя допълнително материално стимулиране (ДМС) от приходи и такси; липса на прозрачност за определяне на заплатите и др.

Нов модел на заплащане в държавната администрация се въведе от 2012 г. с цел да се създадат възможности за превличане и задържане на квалифицирани служители, като се осигури възнаграждение, съответно на проявени знания и умения и на постигнати резултати. Създадоха се нови правила за формиране и увеличение на заплатите. Основната месечна заплата се определя по нива и степени, като се отчита заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит. Предвижда се и допълнително възнаграждение за постигнати резултати (ДВПР), чийто размер не може да надвишава 30% от заплатите, възнагражденията и осигурителните вноски в съответните бюджети.

Анализът на приложението на новия модел позволява да се направят следните **изводи**: прилагането му е различно за работещите в централната

администрация спрямо общинската администрация; има различия във възнагражденията между отделни администрации на служителите, заемащи еквивалентни длъжности, породени от различен „старт“ на отделните администрации; съотношенията между нивата на средните заплати преди и след прилагане на новия модел на заплащане не се променят съществено (има известни корекции на сериозни диспропорции) и не се различават от предходните години; спазва се йерархията на длъжностите, като на служителите на длъжност от по-високо длъжностно ниво се определят по-високи индивидуални заплати в сравнение с тези на служителите на длъжност от по-ниско длъжностно ниво; най-висока е средната заплата за длъжностите в централната администрация; няма единен подход при прилагане на Наредбата за заплатите в отделните администрации при определяне на основните заплати; налице е изкривяване или неправилно приложение поради недостатъчен финансов ресурс; липсва разбиране у част от ръководителите при неговата реализация (някои от тях нямат необходимите знания как да оценят своите служители, а други прилагат уравниловката, като независимо от приноса на служителите на звеното всички получават еднакви оценки). Всичко това се отразява негативно на мотивацията на служителите. Липсата на система за ефективно измерване на мотивацията е съществен дефицит в администрацията.

Анализът показва, че основните цели пред новия модел на заплащане не са постигнати: реструктурирането на работната заплата за равно третиране на новопостъпили служители и на тези с дългогодишен опит в администрацията не е постигнато; липсата на финансов ресурс е пречка за реализиране на една от целите на оценяването – пряка връзка между оценката и размера на заплатата, няма обвързване на постиженията на служителите с възнагражденията им. Предимство на новия модел е премахване на връзката между събраните глоби и такси и допълнителните възнаграждения; регламентиране на постоянен и променлив компонент при определяне на индивидуалните възнаграждения, както и на фиксирана система за бонуси при добро изпълнение на поставените задачи. Недостатъците на новия модел са: няма съществена промяна в

индивидуалните възнаграждения на зетите в държавната администрация; има намаление на средствата за възнаграждения в консолидирания държавен бюджет; не може еднозначно да бъде определен мотивационният ефект за персонала, заложен в механизма; не може да се отчете ефектът (поради липса на сравними параметри) – подобряване или влошаване на качеството на публичните услуги.

Аналогични са резултатите от прилагане на **системата на заплащане на социалните работници** като част от зетите в публичния сектор. Ниското равнище на заплащане на труда детерминира ниско трудово мотивиране, намалена трудова активност и нисък творчески интерес на социалния работник. Липсва система за управление на работната заплата в социалните организации. Една част от социалните работници нямат професионална квалификация по специалността. Нещо повече. Свидетели сме и на факти, че много хора с придобита професионална квалификация не желаят да я упражняват. Условието на труд в професията се свързват със спецификата на социалната работа. Тя кореспондира често с усещане за безрезултатност, отрицателни емоции, свръхнапрежение, продължителен стрес. Отрицателните емоции (често или почти винаги) им идват в повече и социалните работници изпадат в емоционално притъпяване, дехуманизиране, отдалечаване от клиента, липса на енергия, преумора и изтощение. Анализът констатира отсъствие на система за мотивиране и стимулиране на персонала. Практикуваната оценка на труда е формална. Липсват стимулиращи добавки към заплатата. Няма изградена организационна социална политика. Не се използва колективното трудово договаряне. Размерът на трудовото възнаграждение на социалния работник е далеч по-нисък от средната заплата на страната. Още по-голяма е дистанцията от средната заплата в обществения сектор.

Информацията на Националния статистически институт (НСИ) дава основание да се направи **конкретен анализ** на тези проблеми. Средната работна заплата общо за страната през периода 2008–2014 г. е нараснала от 545 лв. на 828 лв. или със 152% (вж. *таблици 1 и 2*). За същия период средната работна заплата

в бюджетния сектор е нараснала от 571 лв. на 808 лв. или със 142%, в това число средната работна заплата на заетите в бюджетния сектор на служебно правоотношение от 788 лв. на 1060 лв., или със 135%, а средната работна заплата на заетите в бюджетния сектор на трудово правоотношение от 550 лв. на 768 лв., или със 140%. На фона на динамиката на тези показатели средната работна заплата на заетите в медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване е нараснала от 389 лв. на 526 лв., или със 135%, а средната работна заплата на заетите в социална работа без настаняване е нараснала от 360 лв. през 2008 г. на 462 лв. през 2013 г., или със 128,4%.

Правителството беше обещало да намали разходите за работна заплата в бюджетната сфера. Но към 30 юни 2015 г. е налице обратното – в сравнение с предходната година тези разходи нарастват. Заедно с осигурителните плащания разходите за работна заплата за полугодieto са 51,8% от предвидените за 2015 г. Само то превишение на разходите за работна заплата не е проблем за изпълнение на бюджета. По-тревожно е отсъствието на единна държавна политика по министерства, комисии, агенции и т.н. при определяне на възнагражденията. Ако сравним месечните заплати в различните ведомства, ще установим необясними разлики. Сред 106 административни звена само едно има средна месечна брутна заплата за последното тримесечие на 2014 г. над 3000 лв.; 4 структури имат средна заплата над 2000 лв.; 17 – над 1500 лв. В 40 звена средните заплати са в диапазона от 1000 до 1500 лв. Най-много, 44, са нископлатените администрации, където средните заплати са от порядъка на 540 до 1000 лв. Какво казват тези числа? Изводът е, че бюджетните пари се пръскат в много звена с голям брой заети, които получават не особено добри възнаграждения. Смушаващ е фактът, че средната месечна заплата в Националния статистически институт е 692 лв., а в непознатия на широката публика Център за образователна интеграция на деца и ученици от етнически малцинства вземат средно по 1865 лв. Има и други несъответствия между заплати и обществена значимост на съответните звена.

Съотношението между числовите стойности на тези показатели е както следва (вж. *таблица 3*). Ако приемем средните работни заплати в социална

работа без настаняване за 100, се очертават **следните пропорции**: спрямо средната работна заплата общо за страната то нараства от 151,4% през 2008 г. до 167,7% през 2014 г.; спрямо средната работна заплата в бюджетния сектор то нараства от 158,6% през 2008 г. до 166,8% през 2012 г.; спрямо средната работна заплата в бюджетния сектор на заетите по служебно правоотношение то се увеличава от 218,9% през 2008 г. до 226,4% през 2012 г.; спрямо средната работна заплата в бюджетния сектор на заетите по трудово правоотношение то бележи леко нарастване от 152,8% през 2008 г. до 155,8% през 2013 г. Тези пропорции показват парадоксални неща: макар че заетите в социална работа без настаняване са част от работещите в бюджетния сектор, тяхната средна работна заплата е много по-ниска от средната работна заплата в бюджетния сектор. Още по-голяма е разликата по отношение на заетите на служебно правоотношение в бюджетния сектор – над два пъти. Данните показват, че средната работна заплата на заетите със социална работа без настаняване се определя по начин, различен от нейното определяне в бюджетния сектор.

Известно е, че Министерският съвет утвърждава **минимална работна заплата (МРЗ)** в два размера – като минимална месечна работна заплата за страната и като часова минимална работна заплата за страната, при нормално работно време от 8 часа в работен ден и 40 часа седмично работно време. При непълен работен ден или месец МРЗ за страната се преизчислява за действително положен труд (вж. *таблица 4*). Това означава, че наетите лица, при равни други условия, могат да получат и по-ниско възнаграждение от това, което е определено като минимално за страната, ако са работили по-малко дни или часове през месеца от регламентираното работно време в закон, споразумение, в колективен трудов договор или в трудов договор. Представена по този начин, МРЗ за страната, представляваща основополагащ елемент в механизма за формиране на трудовите възнаграждения в отделна фирма/организация, разкрива противоречие в дейността по държавно регулиране на икономиката. Това е противоречие между политиката по доходите, осъществявана от редица български правителства, намираща израз в търсене на пътища и възможности за

осигуряване на ръст на тези доходи и на МРЗ в частност спрямо фискалната политика, провеждана от тях, по отношение на данъчното облагане.

Интересна информация предоставя съотношението между минималната работна заплата за страната и средната работна заплата на заетите със социална работа без настаняване (*вж. таблица 5*), което през анализирания период се променя по следния начин: от 163,6% през 2008 г. то намалява до 149% през 2013 г. За съжаление няма разработена и приета методика и процедура за определяне на минималната работната заплата в страната. Нейните промени са резултат преди всичко на политически решения, без икономическа логика и аргументи. Аналогичен е и подходът при определяне на заплатите на социалните работници. В резултат на всичко това съотношението между минималната работна заплата и средната работна заплата на заетите със социална работа без настаняване през анализирания период има тенденция към намаляване.

Заклучение

Необходимо е разработване на единна държавна политика за доходите на заетите в публичния сектор и за държавната администрация в частност, изградена на основа на научни изследвания и анализи, преразглеждане на нормативните актове, свързани с държавната администрация, правата и доходите на работещите в нея. Средната работна заплата в държавната администрация е необходимо да нараства с изпреварващ темп спрямо нарастване на средната работна заплата за страната. Това би довело до решаване на следните проблеми: общо повишаване на доходите в страната, чрез връзка на заплатите в публичния и частния сектор; отпада неравнопоставеността в заплащането при ключови експерти.

Неотложно е разработване на национална политика за развитие на професията социален работник в съответствие с европейските стандарти. Трябва да се изработят трудови стандарти, квалификационна скала на персонала с различен брой класификационни степени и критерии за определяне. Необходимо е да се въведат критерии за валидизиране на професионални компетенции и да

се създаде орган за лицензиране на професионалната квалификация. Наложително е да се изготви процедура за непрекъснато обучение. Трябва да се формализират процедурите по оценяване на длъжностни позиции. Нужно е да се промени и подходът към оценяване на персонала. Трябва да се разработи система за оценяване на длъжностите според тяхната значимост за професионалната дейност. Подреждане на длъжностните позиции по степен на важност в скала, както и фиксиране на различен размер на стартова заплата в различни рангове.

Трябва да се увеличи размерът на средната работна заплата на социалните работници, съответстващ на достойно оценяване на полагакия специфичен труд. Спешно да се видоизмени механизмът за образуване на трудовото възнаграждение. Заплащането трябва да отразява два принципа – възнаграждение за длъжност и възнаграждение за принос. За целта трябва да се развие диференциация в заплащането с диапазони на основните заплати по длъжностни нива.

Използвана литература:

- Великов, Н. (2010). Доходи и потребление на населението в България при прехода от реален социализъм към див капитализъм. (Част от панорамата). София, Център за еврообразование и наука ООД, 207–214.
- Мирчев, М. Ролята „посредник“ на социалния работник. – В: Хуманитарното знание-традиционни опори и актуалност. Доклади от Национална научна конференция, БСУ, Бургас, 4–5.12.2003, 256–263.
- НСИ. Информация за доходите.
- Pascal, Manuel Henri (2014). Histoire du travail social en France. De la fin du XIXe siecle a nos jours. Presses de l'ecole des hautes etudes en sante publique.
- Радев, Н. и др. (2011). Социални умения. Второ преработено и допълнено издание, Велико Търново, Издателство Фабер.
- Le travail social. Théories, méthodologies et pratiques, 2013. Presses de l'Université du Quebec. Sous la direction de Elizabeth Harper, Henri Dorvil.

За автора:

Начко Радев е доктор на социологическите науки
професор в Медицинския университет – Плевен
За контакти: n_radev@mail.bg
Тел. 02/874-41-88; 0888-85-45-21

Приложения

Таблица 1. Средни работни заплати – лв.

Години	Общо за страната	Медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване	Бюджетен сектор	Служебно правоотношение	Трудово правоотношение
2008					
Общо	545	389	571	788	550
Обществен сектор	651	388			
Частен сектор	510	440			
2009					
Общо	609	418	641	879	613
Обществен сектор	714	416			
Частен сектор	574	516			
2010					
Общо	648	429	685	905	656
Обществен сектор	749	427			
Частен сектор	614	568			
2011					
Общо	686	436	695	934	664
Обществен сектор	761	435			
Частен сектор	661	489			
2012					
Общо	731	448	714	969	678
Обществен сектор	791	446			
Частен сектор	711	503			
2013					
Общо	775	493	760	1028	720
Обществен сектор	836	488			
Частен сектор	755	582			
2014					
Общо	828	526	808	1060	768
Обществен сектор	893	525			
Частен сектор	806	538			

Източник: НСИ. Това са СРЗ за наетите в икономически дейности (Класификатор на икономическите дейности, КИД, 2008): 87. Медико-социални грижи с настаняване; и 88. Социална работа без настаняване. НСИ няма как да идентифицира социалните работници. След проведени разговори е уточнено да предоставят информация за СРЗ по квалификационни групи професии на наетите в тези две икономически дейности (социалните работници са във втората квалификационна група).

Таблица 2. Средна годишна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение (лв.)

Година	Икономическа дейност по КИД - 2008	Класове според НКПД/2006									Общо за фирмите на двустранно счетоводство	Общо
		Президент, законодатели, висши служители и ръководители	Аналитични специалисти	Техници и други приложни специалисти	Административен персонал	Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии	Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия	Професии, неизискващи специална квалификация		
2008	87 Медико-социални грижи с настаняване	8910	6043	5654	5019	4050	4645	4242	4355	3950	4978	4972
	88 Социална работа без настаняване	7463	5743	5307	4252	3383	4165	4909	4283	3426	4327	4322

2009	87 Медико-социални грижи с настаняване	9146	6311	5869	5391	4139	4633	4553	4510	4106	5160	5148
	88 Социална работа без настаняване	7995	6093	5883	5045	3763	5452	5487	4758	3615	4760	4758
2010	87 Медико-социални грижи с настаняване	8688	6423	5905	5221	4285	4756	4714	4687	4251	5241	5233
	88 Социална работа без настаняване	8075	6193	5915	4958	4074	6537	5861	4411	3858	5039	5035

Година	Икономическа дейност по КИД-2008	Класове според НКПД/2011										Общо
		Ръководители	Специалисти	Техници и приложни специалисти	Помощен административен персонал	Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	Квалифицирани работници в селското, горското и рибното стопанство	Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчи	Машинни оператори монтажници	Професии, неизискващи специална квалификация	Общо за фирмите на двустранно счетоводство	
2011	87 Медико-социални грижи с настаняване	9113	6153	6148	5597	4348	7815	4878	4872	4357	5362	5359
	88 Социална работа без настаняване	8602	6360	5812	5100	3880	4919	4646	4810	3875	4931	4929

2012	87 Медико-социални грижи с настаняване	8835	6242	6290	5588	4697	5821	4799	4969	4388	5530	5525
	88 Социална работа без настаняване	8478	6478	6026	5134	4195	4906	4249	4909	4178	5142	5141
2013	87 Медико-социални грижи с настаняване	9865	6862	7014	5931	5158	4976	5204	5395	4882	6103	6098
	88 Социална работа без настаняване	9211	6901	6446	5514	4654	3849	5100	5274	4576	5552	5550
* Разпределението по класове професии се отнася само за фирмите с двустранно счетоводство.												
Източник: Годишно наблюдение на заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд.												

Източник: НСИ

Таблица 3. Съотношение между средните работни заплати по икономически дейности

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Общо за страната	545 лв./151.4%	609 лв./154.2%	648 лв./154.7%	686 лв./167.3%	731 лв./170.8%	775 лв./167.7%	828 лв./157%
Бюджетен сектор	571 лв./158.6%	641 лв./162.3%	685 лв./163.5%	695 лв./169.5%	714 лв./166.8%	760 лв./164.5%	808 лв./154%
Служебно правоотношение	788 лв./218.9%	879 лв./222.5%	905 лв./216%	934 лв./227.8%	969 лв./226.4%	-	-
Трудово правоотношение	550 лв./152.8%	613 лв./155.2%	656 лв./156.6%	664 лв./162%	678 лв./158.4%	720 лв./155.8%	768 лв./146%
Медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване	389 лв./108%	418 лв./105.8%	429 лв./102.4%	436 лв./106.3%	448 лв./104.7%	493 лв./106.7%	526 лв./100%
Социална работа без настаняване	360 лв./100%	395 лв./100%	419 лв./100%	410 лв./100%	428 лв./100%	462 лв./100%	-

Източник: НСИ. Преизчисления на автора.

Таблица 4. Минимална работна заплата за страната по години в лева

Година	Срок	Месечна	Часова	Нормативно основание
2015	01.07.2015 –	380.00	2.21	ПМС № 139/04.06.2015 г.
	01.01.2015 – 30.06.2015	360.00	2.20	ПМС № 419/17.12.2014 г.
2014	01.01.2014 – 31.12.2014	340.00	2.03	ПМС № 249/31.10.2013 г.
2013	01.01.2013 – 31.12.2013	310.00	1.85	ПМС № 250/11.10.2012 г.
2012	01.05.2012 – 31.12.2012	290.00	1.73	ПМС № 300/10.11.2011 г.
	01.01.2012 – 30.04.2012	270.00	1.61	ПМС № 180/30.06.2011 г.
2011	01.09.2011 – 31.12.2011	270.00	1.61	ПМС № 180/30.06.2011 г.
	01.01.2011 – 31.08.2011	240.00	1.42	ПМС № 326/30.12.2009 г.
2010	01.01.2010 – 31.12.2010	240.00	1.42	ПМС № 326/30.12.2009 г.
2009	01.01.2009 – 31.12.2009	240.00	1.42	ПМС № 1/10.01.2009 г.
2008	01.01.2008 – 31.12.2008	220.00	1.30	ПМС № 1/11.01.2008 г.

Източник: НСИ

Таблица 5. Съотношение между минималната работна заплата за страната и средната работна заплата на заетите със социална работа без настаняване

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Минимална работна заплата за страната	220 лв./100%	240 лв./100%	240 лв./100%	240 лв./100% 270 лв./100%	270 лв./100% 290 лв./100%	310 лв./100%	340 лв./100%
Средната работна заплата на заетите със социална работа без настаняване	360 лв./163.6%	396 лв./165%	419 лв./174.6%	410 лв./170.8% 410 лв./151.9%	460 лв./170.4% 460 лв./158.6%	462 лв./149%	–

Източник: НСИ. Преизчислени от автора.