

**РЕГУЛИРАНЕ  
НА ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА:  
ОПИТЪТ НА СТРАНИТЕ  
ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ  
И БЪЛГАРИЯ**





**ФОНДАЦИЯ „ФРИДРИХ ЕБЕРТ“ - Регионално бюро София  
Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“**

**РЕГУЛИРАНЕ  
НА ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА:  
ОПИТЪТ НА СТРАНИТЕ  
ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И БЪЛГАРИЯ**

**София, юни 2006**

Отпечатването на тази брошура стана възможно благодарение на подкрепата на Фондация „Фридрих Еберт“ - Регионално бюро София, и съдействието на Министерството на труда и социалната политика, което се съгласи да предостави правото на използване на преводните материали.

Брошурата се разпространява бесплатно!

© Фондация „Фридрих Еберт“  
Регионално бюро - София

© Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“  
отговорен редактор - Владимир Бояджиев

# СЪДЪРЖАНИЕ

УВОД .....	5
МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ЕВРОПА .....	7
МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА В БЪЛГАРИЯ .....	43
ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ.....	50
ПОЛИТИКАТА ПО ДОХОДИТЕ И РАБОТНА ЗАПЛАТА В БЪЛГАРИЯ .....	71
НОВАТА ПРАВИТЕЛСТВЕНА СРЕДНОСРОЧНА СТРАТЕГИЯ ПО ДОХОДИТЕ В БЪЛГАРИЯ .....	80
ПОЗИЦИЯТА НА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА „ПОДКРЕПА“ .....	88



## УВОД

Тази брошура е поредният резултат от съвместната работа на Отдел „Синдикално Развитие“ на КТ „Подкрепа“ и Фондация „Фридрих Еберт“ - Регионално бюро - София. Материалите в нея са своеобразно продължение на брошурата „Работната заплата в страните от Европейския Съюз и България“, издадена през октомври 2005 г. Този път акцента е поставен върху регулирането на работните заплати, като специално място се отделя на определянето на минималната работна заплата и механизмите за координация на заплащането на труда в страните-членки на Европейския Съюз.

Брошурата е опит да се предостави информация на синдикалните организации, на членовете на КТ „ПОДКРЕПА“ и техните ръководства относно политиката по отношение на минималната заплата, начините за определянето ѝ в рамките на Европейския Съюз, както и механизмите за изменението на заплащането на труда. Особената актуалност на материалите в брошурата се определя от широката дискусия в българското общество относно заплатите в светлината на предложенията на Правителството за нова средносрочна Стратегия по доходите до 2009 г. в България. Отделни автори, изследователи, представители на работодателски организации и експерти често застъпват противоречиви тези, използват едни или други аргументи в спора за заплащането на труда, и по-специално за минималната заплата, колективното договаряне и регулирането на доходите от труд, позовавайки се на различни практики в страните-членки на ЕС. Каквото и да се твърди по отношение на работните заплати, безспорен факт е, че България, дори и пред прага на Европейския съюз като присъединяваща се страна, е на последно място в Европа по равнище на работни заплати. И това въпреки устойчивия и относително висок икономически растеж за последните 8-9 години, въпреки финансовата стабилизация, въпреки чуждите инвестиции и благоприятният бизнес климат. Това, което също така е очевидно, е че българският работник и служител, всеки, които се е издържал или продължава да разчита на доходи от наемен труд за годините на прехода в България фактически понесе неимоверната тежест на този преход, плати неговата цена с труда си, бе лишен от полагаемата му се част от прираста на brutния вътрешен продукт.

С цел синтезиране на опита на европейските страни, значителна част от материалите в брошурата са превод от изследвания, реализирани от Европейската Обсерватория за Индустиални Отношения (European Industrial Relations Observatory -EIRO) в рамките на Европейската фондация за подобряване качеството на живот и условията на труд, базирана в Дъблин, Ирландия. Четейки материалите, посветени на различните страни, както по отношение на минималната работна заплата, така и по отношение на социалното партньорство и колективно договаряне като инструменти за регулиране и координиране на цената на труда, всеки може да направи съпоставка с изразените тези при дискусията в България относно минималното заплащане, механизмите на изменение на работните заплати като система от обвързващи колективни договори и т.н. Част от материалите в брошурата по отношение на ситуацията в България в областта на заплащането съвсем съзнателно са базирани на доклад от експерта на МОТ Даниел Воган-Уайтхед, което има за цел да отрази един поглед върху пазара на труда в неговата част, свързана със заплащането, от независими позиции, при това базирани на тристранното представителство и отчитане на интересите, характерно за МОТ.

Разбира се, в брошурата е отделено място на новите предложения на Правителството в рамките на лансираната от него средносрочна Стратегия по доходите, както и на позициите на КТ „ПОДКРЕПА“ по повод заплащането на труда. Накрая специално са представени и основните предварителни договорености по

отношение на заплатите и колективното договаряне, които включва дълго обсъждания и все още неподписан Пакт за икономическо и социално развитие между правителство, синдикати и работодатели.

При подготовка на брошурата са използвани следните материали: „Minimum wages in Europe“, Европейската Обсерватория за Индустиални Отношения (European Industrial Relations Observatory -EIRO) - Обзор; Wage policy and EMU, Европейската Обсерватория за Индустиални Отношения (European Industrial Relations Observatory -EIRO) - Обзор; „Политика по работната заплата - силни и слаби страни“. Доклад за тристранен семинар по въпросите, свързани със заплащането, в това число и въпроса за гаранционните фондове - ст.н.с. д-р Победа Луканова, ст.н.с. д-р Васил Цанов, доц. Мариана Коцева, София, 16-17 май 2002 г., хотел „Принцес“, зала „Европа“; Доклад относно стратегията и политиката по заплащането и доходите в България, Даниел Воган-Уайтхед; Проект на средносрочна стратегия за повишаване доходите на населението за периода 2007 - 2009 година.



## МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ЕВРОПА

Почти три четвърти от държавите-членки на Европейския Съюз имат форми на установяване чрез закон на минималната работна заплата на национално равнище, а секторните колективни споразумения играят основна роля в установяването на минималната работна заплата в останалите страни. Представеното сравнително изследване за минималните работни заплати в Европа (което включва също България, Румъния и Норвегия) изследва системите за установяване на минималната работна заплата, и по специално текущото равнище на минималната работна заплата (в абсолютни стойности и като съотношение със средната работна заплата) и нейното развитие; бенефициентите; съществуването на диференцирани равнища на минималната работна заплата (вкл. за млади работници); механизмите за регулиране; ролята и позициите на правителствата и социалните партньори; както и актуалните дебати в научните среди по тези въпроси.

Регулирането на минималната работна заплата е различно за отделните европейски страни. Настоящото сравнително изследване показва състоянието на проблема в 23 европейски страни - членки на ЕС (Люксембург и Португалия не са включени). Заедно с това в обхвата на изследването са и България и Румъния, които се очаква да се присъединят към ЕС от 1 януари 2007 г., а също така и Норвегия. Изследването се базира основно на разработки на Европейската Обсерватория за Индустриални Отношения (European Industrial Relations Observatory - EIRO) и нейните партньори в отделните страни.

От всички 26 европейски държави, предмет на изследването, 18 имат по определен начин установена законодателно на национално равнище минимална работна заплата, подобно на някои големи неевропейски страни като Канада, САЩ и Япония. Тази група е съставена от девет „стари“ страни - членки, като Люксембург и Португалия, които са извън изследването, също имат установена със закон национална минимална работна заплата, и всички „нови“ десет страни-членки, освен Кипър, който има законодателно установена минимална работна заплата само за някои специфични професии. Отчитайки, че Франция, Гърция, Португалия, Испания и страните от Бенелюкс имат отдавнашна традиция за защита на базисните заплати на пазара на труда по законодателен път, Ирландия и Великобритания въвеждат национални системи относно минималната работна заплата в края на 90-те години на XX век. В Австрия, Дания, Финландия, Германия, Италия и Швеция, също както в Норвегия и Кипър, колективните трудови договори са основният механизъм, използван за регулиране на ниското заплащане на труда.

Съществуват общи черти и ясни различия в степента, в която минималната работна заплата или колективното договаряне установяват обща платформа за равнището на работната заплата. Специфичните аспекти на минималното заплащане на труда вече са били анализирани в редица предишни изследвания на EIRO. Настоящото изследване обновява предишните като описва главните особености и последното развитие на системите за установяване на минималната работна заплата. Особено важен е понастоящем дебатът по въпросите за разпределението на доходите и заетостта, които въпроси също са изведени на преден план в това изследване.

### **Изследването:**

- Разглежда системите за определяне на минималната работна заплата в страните с установено от закона минимално заплащане на труда, както и тези системи, при които чрез колективните трудови договори се установяват минималните норми на заплащане;

- Разглежда категориите трудещи се, които получават минимална работна заплата;
- Анализира основните структурни особености на минималната работна заплата, включително диференциацията по възраст, регион и квалификация;
- Описва различията между двете групи от страни, разграничени по отношение на регулирането на минималната работна заплата;
- Показва как законовото установяване на минималната работна заплата действа в различните страни;
- Описва ролята и позициите на правителствата и социалните партньори по отношение на определянето на минималната работна заплата и;
- Накратко анализира основните дебати в академичните среди по проблема за минималната работна заплата в изследваните страни.

### **Страни, в които минималната работна заплата се установява по законодателен път**

Могат да се разграничат две групи страни, що се касае до определянето на минималната работна заплата. По-голямата група включва тези страни, в които националната минимална работна заплата се установява или съгласно закон, или в съответствие с национални между-отраслови споразумения, сключени между работодателски и синдикални организации. По-малката група е съставена от страни, в които съществува споразумение за равнището на минималната работна заплата, договаряно между социалните партньори на секторно равнище. В много от страните, в които минималната работна заплата се установява чрез закон, определените нормативно равнища на минимално заплащане на труда могат да бъде допълнени от договорености, постигнати в колективните трудови договори, и макар че равнището и обхвата на тези колективни трудови договори да се променя, както и отношението на минималните равнища, постигнати с тези договори, към националното минимално равнище на работната заплата.

На Таблица 1 са показани равнищата на минималното заплащане на труда в национална валута и в евро за 2004 г. за страните, в които има нормативно определяне на минималната работна заплата. Сред старите страни - членки (ЕС - 15), месечната национална минимална работна заплата се движи през 2004 г. в диапазона от EUR 490.80 в Испания и EUR 559.98 в Гърция до EUR 1,264.80 в Холандия и EUR 1,286.09 във Франция. Във Франция месечните данни за работната заплата се базират на минималната почасова работна заплата от EUR 7.61 за 2004 г., които са приложими само за тези работници и служители, работещи на 39-часова работна седмица, въпреки че последното развитие на ситуацията в страната наложи установяването със закон на 35-часова работна седмица. Тези работници и служители, които работят на новият режим на работно време, са покрити от гарантирана месечна схема на работната заплата, т.нар. SMIC. Тази схема е предназначена за тези работници, които получават работни заплати по-ниски от EUR 1,286.09 на месец, да получават посочената сума месечно - т.нар. SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) за 169-часова работна седмица. От 30 юни 2005 г. той е увеличен на EUR 1,357.07 брутно месечно при часова ставка от EUR 8.03. Тази схема във Франция предотврати намаляването на работната заплата, свързано с пропорционалното намаляване на законоустановеното работно време на седмична основа. През 2003 г. месечната минимална работна заплата, базирана на 35-часова работна седмица, беше, в сравнение със средната работна заплата, само с 2.8 процентни пункта по-ниска, отколкото месечната минимална работна заплата, базирана на

39-часова работна седмица. Сред новите страни - членки, месечната минимална работна заплата се движи през 2004 г. в диапазона от EUR 120.26 в Латвия до EUR 210.60 в Унгария и EUR 491.45 в Словения. В присъединяващите се страни, България и Румъния, месечната минимална работна заплата беше съответно EUR 61.43 и EUR 69.12.

**Таблица 1.** Национално равнище на минималната работна заплата, 2004 (брutto)

Белгия	Месечно		EUR 1,210
България	На час	BGN 0.71	EUR 0.36
	Месечно	BGN 120	EUR 61.43
Чешка Република	На час	CZK 39.60	EUR 1.24
	Месечно	CZK 6,700	EUR 210.09
Естония	На час	E EK 14.60	EUR 0.93
	Месечно	E EK 2,480	EUR 158.50
Франция	На час		EUR 7.61**
	Месечно		EUR 1,286.09**
Гърция	На ден		EUR 25.01
	Месечно		EUR 559.98
Унгария	На час	HUF 305.00	EUR 1.21
	На ден	HUF 2,440	EUR 9.70
	На седмица	HUF 12,000	EUR 47.68
	Месечно	HUF 53,000	EUR 210.60
Ирландия	На час		EUR 7.00
Латвия	На час	LVL 0.474	EUR 0.71
	Месечно	LVL 80	EUR 120.26
Литва	На час	LTL 2.95	EUR 0.85
	Месечно	LTL 500	EUR 144.81
Малта	На седмица	MTL 53.88	EUR 125.89
Холандия	Месечно		EUR 1,264.80
Полша	Месечно	PLN 860	EUR 189.98
Румъния	На час	ROL 16,342.44	EUR 0.40
	Месечно	ROL 2,800,000	EUR 69.12
Словакия	На час	SKK 37.40	EUR 0.93
	Месечно	SKK 6,500	EUR 162.41
Словения	Месечно	SIT 117,500	EUR 491.45
Испания	На ден		EUR 16.36
	Месечно		EUR 490.80
Великобритания	На час	GBP 4.85	EUR 7.14

\*\* Само за работници на 39-часова работна седмица

Източник: EIRO

Най-общо можем да разграничим три групи страни с различни равнища на установена със закон минимална работна заплата:

- Първата група включва България, Румъния и новите страни - членки, с изключение на Малта и Словения. При тях установената със закон минимална месечна работна заплата варира между EUR 61 и EUR 211 през 2004 г.;
- Втората група, с месечна минимална работна заплата между EUR 491 и EUR 560, включва двете нови страни - членки, Малта и Словения, а също така Испания и Гърция, и;
- Трета група, с установена от закон месечна минимална работна заплата по-висока от EUR 1,000, включва Ирландия, Великобритания, Холандия, Франция и Белгия.

Разликите между националните равнища на минималната работна заплата намаляват, ако данните се сравняват имайки предвид различните ценови равнища в отделните страни. Това може да бъде направено, използвайки паритетите на покупателната способност на отделните валути по отношение на крайното потребление на домакинствата, така както това прави Евростат.

Развитието на установената със закон минимална работна заплата от 1995 г. е показано на Таблица 2 по-долу. В повечето страни, за които пълният ред от данни (1995 - 2004) е достъпен, минималната работна заплата се е увеличила бързо за изминалите 10 години. Най-голямото увеличение може да се открие в някои нови страни - членки. В Унгария, минималната работна заплата нарасна с 60% за периода 1995 - 1998 г., със 105% в периода 1998 - 2001 г. и с 33% за периода 2001 - 2004 г. Разбира се, тези данни зависят и от периода за анализ, защото за периода 1998 - 2000 г. и 2003 - 2004 г. това увеличение беше относително по-бавно, особено ако се има предвид, че инфлацията беше относително висока в периода 1995 - 2003 г. В Чешката република също имаше подобно развитие. Увеличението на минималната работна заплата не беше толкова голямо, колкото в тогавашните страни-кандидатки. В рамките на бившите ЕС - 15 най-голямо увеличение имаше в Гърция - с 21% в периода 1995 - 1998 г., с 11% в периода 1998 - 2001 г. и с 18.4% в периода 2001 - 2004 г. Известно увеличение може да бъде забелязано във Великобритания, където от 1999 г., когато е установена със закон минималната работна заплата, тя е нараснала с 14% в периода 1999 - 2001 г. и с 18% в периода 2001 - 2004 г.

## **Съотношение на минималната заплата и средния доход**

Развитието на номиналната минимална работна заплата често изглежда много внушително, особено в абсолютни стойности, по-специално в новите страни - членки. Поради това е необходимо този ръст да бъде сравнен с динамиката на работната заплата в по-широк смисъл. На Таблица 3 по-долу е показана минималната работна заплата като дял от средния месечен брутен доход от 1995 г. - един показател, известен като „индекс на Кейтц“ (Вж. 'Experience of the past: The national minimum wage', Н Кайтц, in Youth unemployment and minimum wages, US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin 1657, 1970, and 'The economic impact of minimum wages in Europe', J. Dolado et al, in Economic Policy, Vol. 23, 1996). Сред тези страни, за които данните от 2004 г. са на разположение, индексът на Кейтц е между 29% в Румъния до 51% в Ирландия. В повечето страни, за които има данни, минималната работна заплата съставлява по-малко от 50% от средния месечен брутен доход. Три групи страни могат да бъдат отделени по отношение на този индикатор:

Таблица 2. Развитие на минималните заплати, 1995-2004 (брutto)

Страна	Мярка	Минимална заплата в национална валута*						Промяна в %		
		1995	1998	2001	2002	2003	2004	1995/8	1998/2001	2001/4
Белгия	Месечно (EUR)	1,053	1,074	1,140	1,163	1,186	1,210	+2.0	+6.1	+6.1
България	Месечно (BGN)	пс	пс	87	100	110	120	пс	пс	+37.9
Чешка република	Месечно (CZK)	2,200	2,650	5,000	5,700	6,200	6,700	+20.4	+88.7	+34.0
Кипър**	Месечно (CYP)	па	па	па	па	320	345	па	па	па
Естония	Месечно (EUR)	29	70	102	118	138	159	+41.4	+45.7	+55.9
Франция	На час (EUR)	5.64	6.13	6.67	6.83	7.19	7.61	+8.7	+6.1	+6.1
Гърция	Месечно (EUR)	350	425	473	499	520	560	+21.4	+11.3	+18.4
Унгария	На час (HUF)	12,200	19,500	40,000	50,000	50,000	53,000	+59.8	+105.1	+32.5
Ирландия	На час (EUR)	-	-	5.97	6.35	6.35	7.00	-	-	+17.3
Латвия	Месечно (LVL)	28	42	60	60	70	80	+50.0	+42.9	+33.3
Литва	Месечно (EUR)	39	121	125	125	130	145	+210.0	+3.3	+16.0
Малта	На седмица (EUR)	93	106	115	119	123	126	+14.0	+8.5	+9.6
Холандия	Месечно (EUR)	982	1,047	1,180	1,232	1,265	1,265	+6.6	+12.7	+7.2
Полша	Месечно (EUR)	86	127	205	195	182	183	+47.7	+61.4	-10.7
Румъния	Месечно (EUR)	28	33	51	54	67	69	+13.0	+64.7	+35.3
Словакия	Месечно (EUR)	65	70	114	133	148	167	+7.7	+62.9	+46.5
Словения	Месечно (SIT)	45,557	63,285	87,654	97,734	106,542	117,500	+38.9	+38.5	+34.0
Испания	Месечно (EUR)	377	409	433	442	451	491	+8.4	+5.9	+13.4
Великобритания	На час (GBP)	-	-	4.10	4.20	4.50	4.85	-	+13.9***	+18.3

пс = not comparable (несравнимо); па = not available (няма данни).

\* Преизчислени в EUR в някои случаи;

\*\* минималната заплата се прилага само за някои специфични професии;

\*\*\* за периода 1999/2001 г.

Източник: EIRO.

- Първата група, в която индексът варира от 29% до 38%, включва Чешката република, Естония, Унгария, Латвия, Литва, Полша, Румъния и Испания;
- Втората група, в която индексът на Кейтц се движи между 40% и 44%, включва България, Кипър, Малта, Словакия, Словения и Великобритания, и;
- Третата група, в която индексът надхвърля 45%, включва Гърция и Ирландия. Освен това, ако данните за 2003 и 2002 г. се приложат към тези страни, за които няма данни за 2004 г., към последната група страни трябва да добавим Белгия и Франция.

Ако сравняваме данните за 2004 г. с тези от 1995 г., ще отбележим, че има незначителни различия между тези групи. През 1995 г. първата група с нисък индекс на Кейтц включва Чешката република, трите Балтийски републики, Унгария и Румъния, която и през 2004 г. е в тази група, но също България и Словакия, които през 2004 г. са във втората група. През 1995 г. втората група се състои само от Полша и Испания, страни, които сега се намират в първата група плюс Словения, докато третата група включваше Белгия, Франция, Малта и Холандия, които сега са във втората група.

**Таблица 3. Минимални заплати като % от средните брутни заплати. 1995-2004**

Страна	Минимална заплата като % от средната брутна заплата						Промяна в процентни пункта		
	1995	1998	2001	2002	2003	2004	1995/8	1998/2001	2001/4
Белгия	52	49*	па	46	па	па	-3**	-3***	па
България	34	28	36	39	40	40	-6	+8	+4
Чешка република	27	23	34	36	37	37	-4	+11	+3
Кипър	па	па	па	па.	па	41	па	па	па
Франция	47-48	49	47-48	46-47	46-48	па	+1-2	-1-2	+0-1
Гърция	па	па	па	па	па	47	па	па	па
Унгария	31	29	39	41	36	36	-2	+10	-3
Ирландия	-	-	51	49	па	51	-	-	0
Естония	26	27	29	30	32	34	+1	+2	+5
Латвия	31	32	38	35	37	38	+1	+6	0
Литва	28	45	44	43	41	38	+17	-1	-6
Малта	52	49	43	44	44	44	-3	-6	+1
Холандия	48	46	45	45	па	па	-2	-1	па
Полша	41	40	37	35	36	36	-1	-3	-1
Румъния	39	42	32	32	27	29	+3	-10	-3
Словакия	34	30	40	41	42	41	-4	+10	+1
Словения	41	40	41	42	42	44	-1	+1	+3
Испания	42	па	35****	па	па	33	па	па	па
Великобритания	-	-	37	38	39	40	-	-	+2

\* Данни от 1999 г.;

\*\* данни от 1995/1999 г.;

\*\*\* данни от 1999/2002 г.;

\*\*\*\* данни от 2000 г.

Източник: EIRO.

Динамиката на индекса на Кейтц е устойчива във Франция, Ирландия и Словения. В другите страни законово установената минимална работна заплата или се е повишавала по-бързо отколкото средната брутна работна заплата (Естония, Латвия и Великобритания), или по-бавно - Белгия, Холандия, Полша. В някои страни развитието на индекса на Кейтц е било колебливо - в определени периоди той е вариал, повишавал се е по-бавно или по-бързо (България, Чешката република, Унгария, Литва, Малта, Румъния и Словакия). За тези страни, за които за 2004 г. има данни, индексът на Кейтц е по-висок през 2004 г., отколкото през 1995 г., като това е валидно особено за по-голямата част от новите страни - членки. Индексът на Кейтц е бил по-нисък през 2004 г. в сравнение с девет години по-рано в Малта, Полша, Румъния и Испания.

### Сектори с ниско заплащане

В допълнение към сравнението на минималната работна заплата със средно-месечния брутен доход в индустрията и услугите, е възможно да се сравни минималната работна заплата със средномесечната брутна работна заплата в някои

**Таблица 4. Минимална заплата и заплати в ниско платените сектори на икономиката.**

Минимална заплата като % от средната брутна работна заплата (за пълно работно време) в:					
Страна	Общо за икономиката	Текстилна и шивашка индустрия	Търговия на дребно	Хотелиерство/ Ресторан- търство	Фризьорство /Услуги за личността
Белгия (2002)	46	па	50	67	па
България (2004)	40	79	71	па	па
Чехия (2003)	37	54/73***	59	71	па
Естония (2004)	34	74	67	57	79****
Франция (2002)	46-48	56	50	65	па
Гърция (2004)*	47	90-100	88-100	85-93	па
Унгария (2003)	36	76	48	63	71*****
Ирландия (2004)	51	67/72**	па	па	па
Латвия (2004)	38	па	па	па	па
Литва (2004)	38	52	43	61	44****
Малта (2004)	44	79	61	60	па
Холандия (2003)	па	46	61	66	па
Полша (2004)	36	па	па	па	па
Румъния (2003)	27	54/61***	69	59	па
Словакия (2004)	41	61	52	51	78*****
Словения (2004)	44	73	па	59	36****
Испания (2004)	33	37/47***	46	49	62****
Великобритания (2003)	40	51	52	60	па

\* Числата са валидни за различни професии

\*\* На часова/месечна база;

\*\*\* За текстилна и шивашка индустрия;

\*\*\*\* За услуги за личността;

\*\*\*\*\* За фризьорство

Източник: EIRO.

специфични индустрии, които се считат за нископлатени. Таблица 5 по-долу показва законово установената минимална работна заплата като дял в сравнение с договорени чрез колективен договор работни заплати за най-ниско платените работници в текстилната и шивашката индустрия, търговията на дребно, хотелско-ресторантърската сфера и фризьорството. Според последните известни данни, този относителен дял варира от 37% (Испания) до 100% (Гърция) в текстилната и шивашката индустрия; от 43% (Литва) до 100% (Гърция) в търговията на дребно; и от 49% (Испания) до 93% (Гърция) в хотелиерството и ресторантърството. Почти никаква информация няма за средната брутна работна заплата в сектора на фризьорските услуги. Където има някакви данни, законоустановената минимална работна заплата като процент от средномесечната брутна работна заплата в този сектор варира от 71% в Унгария до 58% в Словакия.

Сред страните с пълни данни за текстилната и шивашката промишленост, търговията на дребно и хотелиерството и ресторантърството могат да се разграничат три групи страни. Първата група включва страни, в които националната минимална работна заплата е по-ниска с 67% от средната работна заплата в трите отрасли на промишлеността. Тази група включва Франция, Литва, Холандия, Словакия, Испания и Великобритания. Във втората група страни, минималната работна заплата е по-ниска с 67% от средната работна заплата в два от трите сектора на промишлеността. Тази група включва Чехия, Унгария, Малта и Румъния. Третата група включва тези страни, в които минималната работна заплата е с 67% по-ниска от средната работна заплата в един или нито един от секторите. Тук попадат Гърция и Естония. Като цяло, съществуват известни различия в минималната работна заплата като отношение към средната брутна работна заплата за ниско квалифицираните дейности в най-ниско платените индустрии.

### **Страни, в които няма законово установяване на минималната работна заплата**

Втората, по-малка група страни, в които няма законово установяване на минималната работна заплата, включва Австрия, Германия, Италия и скандинавските страни. Общата особеност на тази група страни е високият процент на обхват на договорената чрез колективни трудови договори минимална работна заплата, най-общо установена чрез секторни споразумения. Процента на работници, обхваната от този колективно договорен минимум на работна заплата се движи от около 70% за Германия и Норвегия до 100% в Австрия и Италия (макар че в Италия изключва „непостоянните“ работници, които съставляват относително голям дял от италианския пазар на труда), както е показано на Таблица 5 по-долу. В Дания процента на работници, обхванати от колективно договорени заплати се оценява между 81% и 90%, докато във Финландия и Швеция този процент е 90%. Това означава, че този висок процент (най-малко две трети) от всички зависими работници са защитени с колективно договорени заплати. Това заключение обаче следва да бъде модифицирано ако разгледаме някои специфични браншове, а не икономиката като цяло. В частност, в Германия съществуват някои сектори (бизнес услугите и услугите за личността, като здравеопазването и социалните дейности) с ниско равнище на обхващане, в които заплатите и минималните стандарти на работното време не са установени чрез колективни споразумения.

Достъпните данни по отношение на обхващането на най-ниско платените индустрии са повече от недостатъчни - Виж Таблица 5. Налице са високи проценти в Австрия (където минималната работна заплата се установява във всеки секто-



**Таблица 5. Процент на покритие с колективни споразумения на минималната работна заплата**

Страна	Общо за икономиката	Текстилна и шивашка индустрия	Търговия на дребно	Хотелиерство/Ресторантьорство	Фризьорство
Австрия (2004)	98	98	98	98	98
Дания (2004)	81-90	па	па	па	па
Финландия (2004)	90	100	100	100	100
Германия (2003)	69	50*	55*	па	36**
Италия (2004)	100 (85 с включване на непостоянните работници)	100 (84 с включване на непостоянните работници)	100 (80 с включване на непостоянните работници)	100 (79 с включване на непостоянните работници)	100 (76 с включване на непостоянните работници)
Норвегия (2004)	70	па	68	55	па
Швеция (2004)***	па	па	80	80+	па

\* за 2000 г.;

\*\* за услугите за личността;

\*\*\* за колективни споразумения на секторно ниво, включващи регулация на минималната заплата.

Източник: EIRO.

рен колективен трудов договор), Финландия и Италия (без непостоянните работници) в текстилната и шивашката индустрия, както и в Швеция за последните две индустрии. Високият процент на обхват във Финландия се дължи на факта, че колективните трудови договори имат приложимост „erga omnes“, т.е. спрямо всички в съответните сектори, което означава, че всички работодатели, включително и тези, които не са организирани, са задължени да плащат най-малко колективно договорената минимална заплата. По същият начин в Италия, колективно договореното равнище на минималното заплащане, предмет на преговори между работодатели и синдикати, се прилага за всички работници. Това равнище е задължително дори за работодатели от фирми, които не принадлежат към организации на работодатели.

Процента на обхващане на договорената минимална работна заплата в ниско платените индустрии е доста по-малък в Германия и Норвегия. Данните за Норвегия показват покритие от 68% в търговията на дребно и 55% в хотелиерството и ресторантьорството. Текущите оценки за Германия показват процент на обхват от приблизително 50% в текстилната и шивашка индустрия, 55% в търговията на дребно и едва 36% в сектора на услуги за личността (включително и фризьорските услуги). В тези две страни е възможно да бъде разширено (разпространено) колективното споразумение върху неорганизираните работодатели, докато това право не е приложимо за Финландия и Италия.

В Германия законоустановена минимална работна заплата в действителност съществува за определени браншове. Това се основава на регулации, въведени за прилагането на европейската директива 96/71/ЕС за назначаването на работници в сферата на услугите. Първата специфично установена минимална работна заплата на браншово равнище е била въведена през януари 1997 г. в сферата на строителната промишленост. Социалните партньори договарят по-нататък минималните заплати за работниците от електротехническата промишленост, които работят на строителните площадки и за работници, работещи в покривното строителство през същата година.

През 2005 г. съществуват четири сектора (бранша), в които се използва този начин за определяне на секторно равнище на минималната работна заплата - строителната промишленост, покривното строителство (Dachdeckerhandwerk), бояджийските и лакировъчните услуги (Maler- und Lackiererhandwerk) и разрушителните работи (Abbruch- und Abwrackgewerbe). Правителството неотдавна е предложило Закона за назначаване на Работниците да бъде разширен и за всички браншове от икономиката за да се преодолее дъмпинга чрез работни заплати. Дейтаили за равнището на минималната работна заплата са показани в Таблица 6.

**Таблица 6. Законово установена минимална работна заплата за някои специфични браншове за Германия (края на 2004 г.)**

Сектор	Западни провинции	Източни провинции	Западни провинции	Източни провинции	Западни провинции	Източни провинции
	На час (EUR)		За месец (EUR)		% от средната брутна работна заплата****	
Строителна индустрия*	10.36/12.47	8.95/10.01	1,758/2,116	1,518/1,690	60.5/72.8	52.2/58.1
Бояджийски услуги**	7.69/ 10.53	7.00/9.20	1,338/1,832	1,218/1,601	46.0/63.0	41.9/55.1
Покривна индустрия*	9.30	9.30	1,578	1,578	54.3	54.3
Разрушителни работи***	9.49/11.60	8.95/9.65	1,527/1,867	1,557/1,679	52.5/64.2	53.5/57.7

Бележка: Средната заплата е за пълно работно време.

\* месечен доход за 39 часова седмица;

\*\* месечен доход за работно време от 40 часа на седмица

\*\*\* месечен доход за работно време от 37 часа (в западните провинции) и 40 часа (в източните провинции) на седмица;

\*\*\*\* средно за промишлеността (включително енергетика и строителство)

Източник: EIRO.

На Таблица 7 са показани относителните равнища на договорените минимални работни заплати в някои ниско платени сектори. В Австрия, Германия, Финландия и Италия, единствените страни, за които има данни, най-ниското равнище на колективно договорена заплата в най-ниско платените сектори е приблизително 50% от средната брутна работна заплата в индустрията и услугите. Съществува само едно изключение - фризьорските услуги в Германия, които са на равнище 35% от средната работна заплата.

**Таблица 7. Колективно договорена минимална заплата в най-ниско платените сектори в страните без законово установена минимална работна заплата; като % от средната брутна заплата (за цялата икономика)\***

Страна	Текстилна и шивашка индустрия	Търговия на гребно	Хотелиерство и ресторантьорство	Фризьорство
Австрия (2003)	48/52*	51/53*	48	46
Финландия (2002)	>50	>50	>50	па
Германия (2004)	50**	45**	42**	35**
Италия (2004)	57	60	59	52

\* данните са за работници с "бели" и "сини" якълки;

\*\* минималната заплата като процент от средната брутна заплата в промишлеността (вкл. Енергетиката и строителството)

Източник: EIRO.

Сравнявайки относителното равнище на най-ниските договорени заплати по страни в този раздел и относителните равнища на заплащане в страните със законово установена минимална работна заплата в сравнение със средната брутна работна заплата, и в двата случая можем да заключим, че най-ниската колективно договорена работна заплата е също толкова висока, както и установената със закон минимална работна заплата.

## **Обхват на минималната работна заплата**

Освен Белгия и Кипър, във всички други страни със законово установена минимална работна заплата по принцип тя се получава от всички възрастни работници, както е посочено на Таблица 8. В Белгия минимална работна заплата получават само работниците в частния сектор, докато в Кипър тя покрива само определени професии. Списъкът на изключенията, що се касае до възрастните работници, е малък. Никакви изключения относно получаването на минимална работна заплата няма в България, Естония, Гърция, Унгария, Ирландия, Латвия, Холандия, Полша, Румъния, Словения и Великобритания (макар че в последната страна има по-ниско плащане за възрастни стажанти). Стажуващите работници не попадат в обхвата на прилагане на минималната работна заплата в Белгия, Франция и Испания (където в тази група са включени и хората с увреждания). В Чешката република, по-ниска ставка от минималната работна заплата съществува в определени специфични ситуации, напр. по време на първоначална заетост (заетост за пръв път) или еквивалентни трудови правоотношения за работник на възраст между 18 и 21 години (прилагано за шест месеца от датата на започване на работата).

Редукция на минималната работна заплата за някои групи работници от публичния сектор съществува в Литва, но това не толкова съществено, защото засегнатите групи получават по-високо брутно възнаграждение от минималната работна заплата. В Малта всички работници, които са покрити от секторното равнище на минималната работна заплата, установено с регулиращо заплатите постановление, са изключени от обхвата на установения със закон минимум. Тези секторни минимални работни заплати се установяват от правителството в съответствие с препоръките (договореностите) на съветите по заплащането.

Както е показано на Таблица 8, процента на работниците с доход около равнището на минималната заплата се различава значително за отделните страни. По последни данни, дялът на получателите на минимална заплата варира от 1% до 5% в Чехия, Ирландия, Холандия, Полша, Словакия, Словения, Испания и Великобритания, докато този дял в Румъния е 28%, в Литва - 18.4%, в Латвия - 15.7% и във Франция - 13%.

За съжаление само малка част от информацията е достъпна относно дела на отделните подгрупи на получаващите минимална работна заплата. В Чешката република например, дялът на жените, които получават минимална заплата е по-голям от този на мъжете, съответно 3.1% срещу 1.1%, като селското стопанство, текстилната и шивашката индустрия, и хранително-вкусовата промишленост са секторите, в които дялът на работниците, които получават минимална заплата е по-висок. Във Франция дялът на заетите на непълно работно време, които получават минимална заплата е два пъти по-висок от средното, както и при заетите в дребния бизнес (по-малко от 10 работника). По-голям брой работници, които получават минимална заплата, във Франция се отчита в селското стопанство и надомните работници. В Холандия този дял е най-висок при работещите на непълно работно време, жените, младите работници и в търговията на дребно, хо-

**Таблица 8. Обхват на минималната работна заплата**

Страна	Минимална заплата, прилагана за:	Групи от изключени от обхват работници	Покритие (Обхват)
Белгия	Работници в частния сектор	Работници в общественя сектор, стажанти	па
България	Всички работници	Няма изключения	па
Чехия	Всички работници	Заплата, по-ниска от месечната и часова минимална работна заплата съществува в някои специфични ситуации като първоначална заетост в диапазона 18 - 21 възраст на работника или за тези работници, които получават частично обезщетение за инвалидност	2% – 3% от всички работници
Кипър	Шест професии.	Не съществува минимална работна заплата за всички работещи, а само за шест професии (продавачи, чиновници, работещи в сферата на допълнителното здравеопазване, медицинските сестри, детските ясли и училищата)	па
Естония	Всички работници	Няма изключения	па
Франция	Всички работници	Държавни служители, стажанти, работещи затворници	2.9 милиона работници, 13% от всички работници
Гърция	Всички работници, стажанти и държавни служители	Няма изключения	па
Унгария	Всички работници	Няма изключения	па
Ирландия	Всички работници	Няма изключения	57,000 работещи в частния сектор (освен селското стопанство), или 4.5% от всички работещи
Латвия	Всички работници	Няма изключения	15.7% от всички работещи
Литва	Всички работници	Намалена минимална работна заплата се прилага за някои групи от заетите в общественя сектор като - политици, съдии, държавни служители, войници и служебни лица	18.4% от всички работещи и 10.1% от работещите на пълно работно време
Малта	Всички работници	Всички работещи, които са покрити от постановления за регулиране на заплатата на секторно равнище	Няма подробни данни, но повечето заплати са над минималната работна заплата
Холандия	Всички работници	Няма изключения	130,000, или 2.1% от всички работещи
Полша	Всички работници	Няма изключения	4.2% от всички работещи
Румъния	Всички работници	Няма изключения	28% от всички работещи
Словакия	Всички работници	Намалена минимална работна заплата (от 50% до 75%) за хора с увреждания, получаващи инвалидна пенсия	2%-4% от всички работещи
Словения	Всички работници	Няма изключения	2.7% от всички работещи
Испания	Всички работници	Стажанти, хора с увреждания	1% – 3% от всички работещи
Великобритания	Всички работници	Няма изключения за възрастни, но стажантите получават по-ниска заплата	1.5 милиона, или 5% от всички работещи

Източник: EIRO

телиерството и доставките, а също така и в селското стопанство. Във Великобритания Докладът на комисията по ниските заплати посочва, че 70% от работниците, които получават минимална работна заплата са жени.

Според оценки на Евростат, делът на работещите на пълно работно време, които получават минимална работна заплата, средно е по-висок при жените, отколкото при мъжете, с изключение на Унгария и Полша, където процента на мъжете е по-висок, и в Латвия, където процентите са почти равни. Показателно е, че секторно определената минимална работна заплата в Германия, основана на Закона за назначаването на работници, покрива общо около 795,250 работници. Това число включва 521,000 работници със „сини“ якички в строителството, около 170,000 работници от бояджийския бранш, около 84,200 - в покривната индустрия и около 11,050 работници, заети в т.нар. разрушителни работи. Като резултат, секторно определената минимална работна заплата покрива около 2.1% от всички работници.

## **Структурни характеристики на минималната работна заплата**

Разглеждайки структурните особености на минималната работна заплата, показани на Таблица 9 по-долу, можем да различим много особености. Една обща особеност е, че законово установената минимална работна заплата съществува само на национално равнище. Няма никакви различия между различните сектори или региони. Както бе казано по-горе, в Малта, освен национална минимална заплата, правителството установява с постановление сектора минимална работна заплата, но тази особеност няма особено значение, тъй като фактическата работна заплата като правило е по-висока и от двата типа минимална заплата.

Най-много различия съществуват по отношение на възрастта и квалификацията. Данните, показани на Таблица 1 се отнасят за работници от всички възрасти. Но в девет страни се прилага диференциация (намалени размери) съобразно млади работници или такива с по-малък опит. Страните без диференциация по отношение на възрастта са Кипър, Естония, Гърция, Унгария, Латвия, Литва, Полша, Румъния, Словения и Испания. Групата от страни с диференциация на минималната работна заплата, основана на възрастта включва Белгия, Чехия, Франция, Ирландия, Малта, Холандия, Словакия и Великобритания.

Най-важните детайли на подобна диференциация са показани в Таблица 10 по-долу. Във Франция, Ирландия, Малта и Словакия пълният размер (ставка) на минималната работна заплата се прилага за всички работници на възраст 18 и повече години, макар че съществуват една или повече диференцирани ставки (размери), които се прилагат спрямо работници под 18 годишна възраст. В Белгия пълният размер се прилага за работниците от частния сектор на възраст 21 години и повече, като съществуват пет по-ниски ставки за работници на възраст между 16 и 20 години (по-младите работници също получават тази ставка). Освен това, две по-високи ставки съществуват за работници на възраст 21.5 години и по-възрастни, които имат най-малко шест месеца трудов стаж, и работници на възраст 22.5 години и повече, които имат най-малко 12 месечен трудов стаж. В Чешката република и във Великобритания, пълният размер на минималната работна заплата получават работници на възраст 22 и повече години, като има две следващи нива, които се прилагат за по-млади работници. В Холандия, пълният размер се получава от работници на 23 и повече години, като съществуват и осем диференцирани равнища в пределите на 30% от работниците на възраст 15 години до 85% за работници на възраст 22 години.

Таблица 9. Структурни характеристики на минималните заплати

Страна	Субсидирани плащания до равнището на минималната работна заплатата	Диференциация по региони и сектори	Диференциация по възраст	Диференциация според квалификация
Белгия	Не	Не	Редуцирани размери за 16-20 годишни работници; доплащане за клас за работници със стаж 21.5 години и най-малко 6 месеца заетост (+2.75%) и за работници на възраст 22.5 години при най-малко 12 месечна заетост (+4%)	Не
България	Не (Има субсидирани плащания, които не са директно свързани с минималната заплата).	Не	Не	Не
Чехия	Не	Не	Намалени размери за 15-21 годишните работници.	Намалени размери (50%-75%) за хора с увреждания, получаващи в пълен или частичен размер обезщетения за инвалидност.
Кипър	Не	Не	Не	По-високи минимални заплати след 6 месеца трудов стаж.
Естония	Не	Не	Не	Не
Франция	Намаление на вноските в системите за социална сигурност от работодателите.	Не	Намалени размери за 16-17 годишните работници.	Намалени размери за работещи с увреждания; Съобразени размери за специфични условия на труд (прислужници, домашни помощници, детегледачки) и за работещи в хотелиерството и доставките.
Гърция	Не	Не	Не	Минималната заплата като сума варира според продължителността на трудовия стаж и семейното положение; диференцирани минимални заплати за „сини“ и „бели“ якички.
Унгария	Не	Не	Не	Не
Ирландия	Не	Не	Намалени размери за работници под 18 годишна възраст.	Намалени размери за работници над 18 годишна възраст в първите две години след датата на първата заетост; намалени размери също за работници преминаващи курсове на обучение или квалификация.
Литва	Не	Не, но е възможно по закон.	Не	Не

Латвия	Не	Не	Диференциация според възрастта и квалификацията/професията, при следните условия - с 14% по-висока часова ставка, като и двете групи могат да работят само по 7 часа на ден и 35 часа на седмица.	Национална минимална заплата, секторни минимални заплати; вариращи според професията.	
Малта	Не	Освен национална минимална работна заплата, правителството установява секторни равнища на минималната работна заплата.	Намалени размери за работници под 18 годишна възраст.	Национална минимална заплата, секторни минимални заплати; вариращи според професията.	
Холандия	За ниско платените работници (с доход под EUR 17,805 годишно) работодателите плащат по-ниски данъци (от EUR 530 годишно).	Не	Намалени размери за 15-22 годишните работници.	Не	
Полша	Не	Не	Не	Работници, които работят по-малко от две години, получават намален размер (80% през първата година заетост и 90% през втората година).	
Румъния	Не	Не	Не	Не	
Словакия	Не (съществуват субсидии за работодатели, които наемат дългосрочно безработни лица или лица с увреждания).	Не	Намалени размери за работници на възраст 16-18 (75%) и под 16 годишна възраст (50%).	Намалени размери (50% и 75%) за работници с увреждания.	
Словения	Не (съществува рамбурсиране на вноските от работодателя за фондовете за социално осигуряване в случаи на наемане на дългосрочно безработни лица).	Не	Не	Не	
Испания	Не (съществува намаление на вноските за социалните фондове, което не е свързано с минималните заплати).	Не	Не	Намален размер (66.7%) за стажанти и работници с увреждания.	
Великобритания	Не	Не	Намален размер за работници на възраст 16-21 години.	Намален размер (85%) за възрастни работници през първите 6 месеца на заетостта им (ако са нобоназначени или включени в схеми за обучение).	

Източник: EIRO

**Таблица 10. Национална минимална заплата – по-ниски стойности за млади работници и работници с по-малък опит, 2004 г.**

Страна	% от пълния размер	Прилага се за:
Белгия	94	Работници на възраст 20 години
	88	Работници на възраст 19 години
	82	Работници на възраст 18 години
	76	Работници на възраст 17 години
	70	Работници на възраст 16 и по-малко години
Чехия	90	Работници на възраст 19-21 г. през първите 6 месеца от наемането им
	80	Работници на възраст 18 години и по-млади
Ирландия	90	Работници на възраст под 18 години/ Работници на възраст над 18 години, включени в курсове за обучение (от един месец до една година) през последната третина от обучението им.
	80	Работници на 18 и повече години през втората година от заетостта им/ Работници на възраст над 18 години, включени в курсове за обучение (от един месец до една година) през втората трета от обучението им.
	75	Работници на възраст над 18 години, включени в курсове за обучение (от един месец до една година) през първата трета от обучението им.
	70	Работници на 18 и повече години през първата година от заетостта им.
Латвия	Специална часова ставка	Работници на възраст 15-18 години, които могат да работят до 35 часа на седмица.
Малта	94.6	Работници на възраст 17 години
	92.34	Работници на възраст над 17 години
Холандия	85	Работници на възраст 22 години
	72.5	Работници на възраст 21 години
	61.5	Работници на възраст 20 години
	52.5	Работници на възраст 19 години
	45.5	Работници на възраст 18 години
	39.5	Работници на възраст 17 години
	34.5	Работници на възраст 16 години
	30	Работници на възраст 15 години
Полша	90	Втора година от наемането
	80	Първа година от наемането
Словакия	75	Работници на възраст 16-18 години
	50	Работници на възраст под 16 години
Великобритания	84.54	Работници на възраст 18-21 години, плюс работници на 22 и повече години по време на първите шест месеца на нова работа при нов работодател и тези, които преминават обучение.
	61.86	Работници на 16 и 17 години, различни от стажантите.

Източник: EIRO

Различията, основани на квалификация и професии съществуват в Чешката република, Кипър, Франция, Гърция, Ирландия, Латвия, Малта (само за секторните минимални заплати), Полша, Испания и Великобритания. Разликите в основни линии отчитат уврежданията (като в Чешката република, Франция, Словакия и Испания) или трудовия стаж (Кипър, Гърция, Ирландия и Полша). В Гърция минималната работна заплата се изменя съобразно продължителността на трудовия стаж и семейното положение. В Ирландия, намалените ставки се прилагат за работниците над 18 годишна възраст през първите две години от започване на работа, а също и за тези работници, които са включени в курсове за



обучение или повишаване на квалификацията. В Полша, намалени размери на минималното заплащане получават всички работници, които работят по-малко от две години, независимо от възрастта. По-малко разпространени са различията според условията на труд. Във Франция намаления на минималната работна заплата са възможни според специфични професии, а също и за работници в хотелиерството и индустрията на доставките. В Латвия работниците от рисковите професии получават по-високи размери на минималните плащания.

Субсидирането на минималната работна заплата за най-ниско платените работници, включително и тези, които получават доходи около минималната заплата, се прилага във Франция и Холандия. Мерки, които освобождават ниските заплати от плащания в социално-осигурителните фондове съществуват от доста години във Франция и са обект на многобройни допълнения. В Холандия работодателите могат да намаляват своето данъчно облагане ако техните работници са ниско платени. Намалението на вноските в социалните фондове е познато още и в България, Словакия, Словения и Испания. Тези мерки обаче са свързани преди всичко с наемането на дългосрочно безработни лица. Във Великобритания въвеждането на национална минимална работна заплата като политика за облекчаване на данъчната тежест се разшири, най-малко за да се избегнат последиците върху предлагането на пазара на труда, очаквани при въвеждането на намаляването на данъчните ставки, както и да се уравни условията на работната заплата в основата на стълбицата (най-ниските заплати), както е посочено в доклад на ОИСР.

В Германия установената законово минимална работна заплата, основана на Закона за назначаване на работници, както бе посочено по-горе, има секторни специфика. Нещо повече, регионалните различия съществуват между старите провинции (Западна Германия) и новите (Източна Германия) във всички засегнати сектори, с изключение на покривната индустрия. Освен това, социалните партньори са упълномощени да въвеждат повече от една минимална ставка за работна заплата в специфични сектори. През 2003 г. те въвеждат втора минимална заплата за работници с по-висока компетентност в строителството, а в бояджийските професии и индустрията за разрушаване (разчистване) също въвеждат две минимални ставки.

## **Регулиране на минималните работни заплати**

Установената законодателно минимална работна заплата се регулира периодично от правителствата. Честотата на това регулиране е на годишна основа в Белгия, България (от 2000 г.), Чешката република, Кипър, Естония, Франция, Унгария (макар да е била замразена през 2003 г.), Малта, Румъния, Словакия, Словения и Великобритания (на практика от 2000 г.) Промените (регулациите) се правят два пъти годишно в Гърция и в Холандия и, от време на време, в Полша и Испания. В Холандия, повишението нормално се извършва всеки 1 януари и 1 юли, но като част от социалното споразумение за 2003 г. между правителството и социалните партньори, законовата минимална работна заплата беше замразена на годишно равнище от 1 януари. Законово установената минимална работна заплата се регулира (повишава) периодично, но на периоди по-големи от една година, в Ирландия, Латвия и Литва. След като минималната заплата е била въведена в Ирландия през април 2000 г., увеличения са били правени приблизително на всеки 16 месеца. Латвийското правителство обикновено повишава минималната работна заплата на всеки две години, макар че от средата на 90-те години е имало два случая на годишно регулиране.

Таблица 11. Регулация и влизане в сила на законово установената минимална работна заплата

Страна	Честота на регулиране	Орган по регулирането	Критерии за регулиране	Наблюдаващи институции	Санкции в случай на неспазване
Белгия	Годишно	Социалните партньори	Индексация (минималната заплата нараства във връзка със „здравословен“ индекс на цените	Индустриален трибунал или Федералната Обществена Служба по Заетостта, Труда и Социалния Диалог	Да
България	Периодично (няма фиксиран период, но след 2000 - годишно)	Правителствено постановление, обикновено едностранно от правителството	Икономическата и социална ситуация	Няма система за мониторинг	Не, Плащането на заплати по-ниски от минималната е разпространена практика
Чехия	Годишно	Правителството след консултации със социалните партньори	Индекс на потребителските цени	Общественте бюра по труда (около 100 на брой)	Ако Бюрата по труда установят нарушения, то работодателят дължен да изплати разликата е във възнаграждението до минималната заплата
Кипър	Годишно	Правителството след консултации със социалните партньори	Различни фактори, по-специално индекса на потребителските цени	Министерството на труда и Социалното осигуряване, Дирекцията по трудови отношения	Да, сумата на глобата и санкцията зависят от броя на дните на неспазване
Естония	Годишно	Правителствено постановление, основано на решение на социалните партньори	Различни фактори, в частност прогнозата за индекса на потребителските цени, производителността на труда и икономическата ситуация	Инспекцията по труда	Няма наказания. Ако работодателят плаща по-малко от минималната заплата, работникът може да предяви претенция за забавяне с 0.5% лихва чрез инспекцията по труда
Франция	Годишно	Правителството след консултации със социалните партньори	Изменение на индекса на цените и основното часово заплащане на работниците, упражняващи ръчен труд	Инспекцията по труда чрез различни органи за мониторинг	Максимална глоба от EUR 1,500 за всеки случай на неизпълнение
Гърция	Два пъти годишно	Правителството чрез закон (различни закони за частния и общественя сектор), основан на национално колективно споразумение	Индекс на потребителските цени	Инспекцията по труда и трудовите съдилища могат да се намесят в случай на неизпълнение	Работодателят трябва да плати всяко неизпълнение с лихвите
Унгария	Периодично	Правителството, след споразумение в тристранния съвет	Преговорите са интегрирани в рамките на годишния кръг преговори	Инспекцията по труда	Максимум EUR 410 (еднократен случай) до EUR 24,500 (рецидив).

Ирландия	На всеки 16 месеца (на практика)	Правителството и социалните партньори чрез социален пакт (наскоро Трудният съд също получи права)	Преговорите са част от национален пакт (споразумение)	Инспекцията по труда	Глоби и/или присъда (затвор)
Латвия	Спорядично, в зависимост от политически решения (всеки 1-2 години)	Правителството след консултации със социалните решения (всеки 1-2 години)	Написък от страна на социалните партньори, бюджетни съображения и план за нарастване на минималната заплата, договорен между социалните партньори и приет от правителството през 2003 г.	Инспекцията по труда и финансово-контролни институции	Съдебни процедури в случай на неизпълнение. Обикновено работодателите е задължаван да плати всички неизплатени заплати
Литва	Периодично	Правителството в съответствие с препоръките на тристранния съвет	Няма специфични критерии	Инспекцията по труда	Работодателите, плащащи по-малко от минималната заплата, са глобвани с го LTL 10,000 (EUR 2,896)
Македа	Годишно	Правителството след препоръки на Съвета по Трудова Отношения	Повишаването на националната минимална заплата е свързано с цената на живота (жизнения стандарт)	Държавния департамент по заетост и индустриални отношения	Наказанията варират между EUR 231 и EUR 2,313 при повторно неизпълнение
Холандия	2 пъти годишно (замразени от 2003 г.)	Правителствено решение	Изменението на колективно договорените заплати	Инспекцията по труда	Няма наказания, правителството уговаря работодателите да не плащат по-малко от минимума
Полша	Веднъж или два пъти годишно	Трипартийна Комисия, при съобразяване с предложенията и информацията, предоставена от правителството	Прогноза за индекса на потребителските цени и други икономически индикатори	Инспекцията по труда	Да
Румъния	Годишно (след 2002 г.)	Правителствено постановление след консултации със социалните партньори	Няма формални критерии, правителството решава да измени минималната заплата според изменението на цената на живота, консултирайки социалните партньори	Инспекцията по труда	Глобата варира между 3 и 6 brutни минимални заплати
Словакия	Годишно	Правителството, въз основа на решение на социалните партньори (тристранно споразумение)	Отношението на средната работна заплата и жизнения минимум, с опчитане на цялостната икономическа ситуация	Инспекцията по труда, работодателските представители по места.	До SKK 1,000,000.
Словения	Годишно	Правителството, въз основа на решение на социалните партньори (тристранно споразумение)	Очаквана инфлация	Инспекцията по труда	До SIT 500,000.
Испания	Веднъж или два пъти годишно	Правителството след консултации със социалните партньори	Прогнози за инфлацията, производствеността, икономическата ситуация	Инспекцията по труда	Да
Великобритания	Годишно (на практика от 2000 г.)	Правителствено решение, въз основа на препоръките на Комисията по ниското заплащане	Целостната икономическа ситуация (взимат се предвид икономическите и социални последици)	Агенцията по приходите и трибуналите по заетостта или граждански съдилища	GBR 7.20 на ден и работник, работодателите е задължен да изплати всички задължения към работниците

Източник: EIRO

В повечето страни установената законодателно минимална работна заплата се определя от правителството след консултации със социалните партньори, както е показано в Таблица 11. Ако погледнем първо към старите страни-членки, в Белгия националната минимална работна заплата (основана на между секторно споразумение и въведена в действие чрез кралски указ) може да се повишава по един от следните два начина: или във връзка с повишаването на цените, или въз основа на споразумение между социалните партньори в Националния Трудов Съвет. Във Франция минималната работна заплата се регулира с постановление след като правителството се консултира със социалните партньори съобразно увеличението на потребителските цени, увеличението на по-часовата заплата на работниците, упражняващи ръчен труд и правителствената политика. В Гърция, всички повишения на минималната работна заплата се определят в рамково общо национално споразумение (подписвано между социалните партньори, обикновено на всеки две години) с правителството, което придава на споразумението юридическа сила. В Холандия минималната работна заплата се регулира от правителството въз основа на развитието на колективно договореното заплащане (заплати). Въпреки това, в случай на неблагоприятна икономическа ситуация или на повишаване на безработицата правителство може да се откаже временно да прилага този механизъм, както това е станало според трипартитното споразумение през 2003 г. Испанското правителство регулира националната минимална работна заплата въз основа на консултации със социалните партньори и прогнози за инфлацията, производителността и общата икономическа ситуация.

Във Великобритания правителството взема решения относно регулирането на минималната заплата, основани на препоръките на Комисията по ниското заплащане (Low Pay Commission - LPC), която е създадена през юли 1997 г. и получава постоянен статут през октомври 2001 г. Тази комисия се състои от председател, трима членове от бизнес средите, три - от синдикатите и двама независими учени. Комисията осъществява мониторинг и оценка на икономическото и социално влияние на националната минимална заплата. В съответствие с нейните препоръки до правителството, Комисията взема под внимание всички повишения съобразно икономическите и социалните им последици. Комисията обикновено препоръчва повишения на минималната работна заплата в рамките на двугодишен период. В Ирландия увеличението на минималната заплата са предмет на преговори между социалните партньори на национално равнище като част от преговорите в рамките на т.нар. социален пакт. Към настоящия момент няма такъв тип управленски орган, какъвто е Комисията във Великобритания, за разлика от преди няколко години, когато е съществувала Национална комисия по минималните заплати, създадена през 1998 г. и изиграла съществена роля до въвеждането на законово установената минимална работна заплата през април 2000 г.

Сред новите страни-членки на ЕС съществува специална роля на тристранните органи при регулирането на минималната работна заплата. Това е валидно особено за страните от Централна и Източна Европа. В тази случаи правителствата решават въпросите на регулирането на минималната работна заплата след постигането (или търсенето) на консенсусно споразумение със социалните партньори. В Чешката република, Полша и Словения решението в основни линии е свързано с очакваното развитие на индекса на потребителските цени (инфлацията). Освен в Полша, другите икономически индикатори играят по-малка роля.

В Унгария преговорите за регулирането на минималната работна заплата са интегрирани в годишните между секторни преговори по заплащането. Не същес-

твува някаква обща формула или автоматичен механизъм. Регулацията на законово установената минимална работна заплата в двете присъединяващи се страни - България и Румъния, е предмет на решение на правителството. Обикновено повишението на минималната работна заплата се решава едностранно от правителството в България. В Румъния правителството решава след консултации със социалните партньори. Равнището на повишението зависи от икономическата и социалната ситуация.

В Малта повишението на минималната работна заплата е свързано с промените в цената на живота, която е основана на инфлацията за период от предходни 12 месеца. Правителството установява минималната заплата в съответствие с препоръките на Съвета за Трудови Отношения (Employment Relations Board - ERB). Освен националната минимална заплата правителството установява и секторни минимални заплати за специфични професии на базата на решения, взети от социалните партньори, които отчитат различни фактори, и по-специално доходите, гарантиращи жизнения минимум, и служещи за индексация на заплатите. Два пъти годишно се извършва този процес на основа на средния индекс на потребителските цени през предходните шест месеца. Процента, с който се повишава минималната работна заплата, и който влезе в действие през април 2004 г. за шест професии е решен на базата на предишно решение, което има за цел постепенно повишаване на минималната заплата до 50% от националната средна заплата през 2008 г.

Колективно договорената минимална заплата се изменя годишно в Австрия, Дания, Финландия и Норвегия, на всеки две години в Италия, както е показано на Таблица 12. В Швеция годишното изменение на колективно договорените минимални заплати е част от тригодишно секторно споразумение, касаещо и цялостното изменение на работните заплати. В Германия ситуацията е различна. Съществуват определени браншове, като напр. химическата индустрия, в които социалните партньори се договарят всяка година, докато има и други браншове (сектори), като металургия, машиностроене и електротехническа индустрия, както и в строителството, където социалните партньори понякога преговарят веднъж на две години. В някои случаи споразуменията за промяна на минималната работна заплата се реализират на периодична база.

Основният критерий за изменение на минималната работна заплата в тези случаи е очакваното равнище на инфлацията. Освен това, синдикатите обикновено предлагат да се отчита и приноса на работниците в повишаването на производителността в Австрия, Германия и Норвегия. В тези страни периодичните колективни преговори се характеризират с предварителни споразумения, които се прилагат първоначално в металургията, машиностроенето и електротехническата промишленост в Германия и Австрия. Изменението на печалбите има относително малка роля по отношение на определянето на нарастването на договорените заплати в Германия. Трябва да се отбележи, че в Германия Закона за назначаването на работници (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) предоставя на социалните партньори важна роля при регулирането на минималните заплати за засегнатите сектори, тъй като те трябва да определят специфичните минимални работни заплати на браншово равнище. Ако е постигнато споразумение между социалните партньори, Министерството на икономиката и труда обявява общо обвързващата договорена минимална заплата. Това означава, че всички работодатели, включително и нечленуващите в работодателски организации местни или чуждестранни работодатели, наети като подизпълнители, са задължени да плащат най-малко колективно договорените минимални заплати.

Всички страни, в които има законово установена минимална работна заплата, освен България и Гърция, имат организации за мониторинг, които наблюда-

Таблица 12. Изменение и привеждане в действие на колективно договорени минимални заплати

Страна	Честота на регулиране	Критерии за регулиране	Наблюдаващи институции	Санкции в случай на неспазване
Австрия	Годишно	Заплатите нарастват под влияние на резултатите от договарянето основополагащите индустрии - металургия и машиностроене, размерът на увеличението е в зависимост от секторната сила на синдикатите	Няма специфична институция за наблюдение; синдикатите подкрепят работниците когато те подават иск до трудовия съд в случай на неспазване на минималното заплащане	Не, но работодателят трябва да изплаща всички задължения
Дания	Годишно	Няма специфични критерии при договарянето	Трудовият съд и синдикатите	На синдикатите е позволено да предприемат действия срещу фирмите във връзка със заплащането, включително стачки
Финландия	Годишно	Определени в колективните договори, но няма единен критерий, напр. инфлацията, който да се използва	В случай на конфликт между индивидуален работник и работодател, синдикатите могат да внесат казуса в гражданския съд от името на своите членове. Синдикатите предлагат юридическа помощ на членовете когато те съдят техните работодатели	Да, работодателите трябва да изплащат задълженията си
Германия	Годишно или на всеки две години	Производителност, инфлация, печалба	Няма институция, но индивидуалните работници или синдикатите могат да се обръщат към трудовия съд; по отношение на законово установената минимална заплата, основана на Закона за назначаване на работниците, митническите власти се борят с нелегалното наемане на работници, включително и не изплащането на минималните заплати	Не, но работодателят трябва да плаща всички задължения; глоби само в секторите, обхванати от Закона за назначаването на работници
Италия	Всеки две години	Очаквано равнище на инфлация	Трудов съд	Да, работодателите трябва да изплащат задълженията си
Норвегия	Годишно	Металургията и машиностроенето са водещите индустрии, заплатите нарастват в съответствие с производителността и инфлацията	Социалните партньори, в частност синдикатите, и трудовите съдилища в случай на конфликт	Не, но работодателят трябва да изплаща коректно заплатите в случай, че е установено нарушение на споразумението
Швеция	Годишно	Очаквано равнище на инфлация, ръста на производителността (както и при договарянето на останалите заплати)	Трудовите съдилища	Не, но работодателят трябва да изплаща всички задължения

Източник: EIRO

ват за привеждането в действие на регламентациите по отношение на заплащането. Въпреки това, отделните институции, които са отговорни за изпълнението на тези задачи, се отличават една от друга - виж. Таблица 11. В по-голямата част от случаите, инспекцията по труда играе съществена роля в този процес. В други страни, или трудовият съд, или съда по заетостта, или бюрата по труда и компетентното министерство са отговорни за спазването на регламентите, свързани с минималната работна заплата. Тези страни, в които подобни органи имат правомощия, се отличават значително от гледна точка на глобите и санкциите за работодателите в случай на неизпълнение. Например в България не съществуват глоби и практиката за изплащане на заплати по-ниски от минималната е широко разпространена, докато в Унгария най-малко поне формално, сериозни юридически наказания се прилагат в случай на неизпълнение. Най-общо казано, информацията относно глобите и санкциите не е достатъчна. Примерът на Великобритания включва глоби от GBP 7.20 на ден и поставяне на засегнатия работник на първо място в списъка на задълженията, които работодателят трябва да плати. В Литва работодателите, които плащат по-малко от минималната работна заплата могат да бъдат глобени до LTL 10,000 (EUR 2,896). В Унгария глобите могат да бъдат до EUR 24,500 в случай на многократно нарушаване на регламентациите.

В страните без законово установена минимална работна заплата, надзорът е в основни линии поверен на синдикатите и трудовите съдилища или трибунали (Дания, Финландия, Италия, Норвегия и Швеция) - виж Таблица 12. В Германия индивидуалните работници или синдикатите могат да подават искове до трудовия съд. Освен това, митническите органи се борят срещу нелегалното наемане на работа, което включва и несъблюдаване на изплащането на минимални заплати, основани на Закона за назначаването на работници. Глобите и санкциите в случай на неизпълнение са различни. В някои страни глобите и задълженията за покриване на загубите (Финландия, Германия в някои сектори, и Италия) съществуват, докато в други страни има само отговорност на работодателите да изплащат задълженията (Австрия, Германия в мнозинството от браншовете и Швеция).

### **Гледни точки на правителствата и социалните партньори**

В страните с установена от закона минимална работна заплата много правителства гледат на тези заплати като инструмент на социалната защита (България, Латвия, Литва, Малта, Холандия, Полша, Румъния, Словения и Испания) или като начин да се обхванат несиндикализираните работници, получаващи ниски заплати (като в Кипър и Испания) - виж Таблица 13 по-долу. Други важни аспекти включват целта за въздържане от държавна намеса (Гърция, Унгария и Словакия) или за използване на минималната работна заплата като важен инструмент в процеса на тристранните преговори (Естония). Във Великобритания минималната работна заплата се разглежда като средство за насърчване на справедливостта също както и ефикасността, като се насърчават работодателите да се конкурират чрез по-високо качество на продукцията и услугите, а не чрез конкуренция, основана на по-ниски възнаграждения за положен труд. Позитивните ефекти, които британското правителство очаква от въвеждането на национална минимална работна заплата включват намаляване на излишния персонал и отсъствието от работа, а също и по-ниски данъци като резултат от намалените разходи по допълнителните разходи за персонала по време на работа.

**Таблица 13.** Оценка на политиката по минималната работна заплата в страните, които имат законово установена минимална заплата

Страна	Правителство	Синдикати	Работодатели	Академичен дебат
Белгия	Няма намеса или реална оценка	Минималната заплата е ефективен инструмент за борба срещу бедността; призив за отмяна на възрастовите различия и искания за установяване на европейска минимална заплата	Минималната работна заплата е пречка за наемане на млади хора	Няма национален академичен дебат и специфични изследвания върху аспектите на възрастовата диференциация
България	Минималната заплата се разглежда като инструмент за социална защита	Искания за по-високо равнище на минималната работна заплата поради факта, че колективно договорените или индивидуално определените заплати в различните браншове и предприятия са установени на равнище, близко до минималната заплата	Противопоставяне на съществуващата система поради позицията, че минималната работна заплата увеличава разходите за труд	Изглежда, че има академичен консенсус по въпроса, че минималната работна заплата е (рестриктивно) средство на централизираната политика по доходите и икономическата стабилизация. Минималната заплата се плаща най-вече в секторите с преобладаващо женски състав на работниците
Чехия	Желание за постепенен ръст на минималната заплата до равнище, обичайно в страните от ЕС, за да се повиши мотивацията на работниците и да се преодолее зависимостта от социалните помощи	Искания за по-бързо нарастване на минималната заплата за да се подобри трудовата надница. Равнището на минималната заплата трябва да нараства в съответствие с жизнения минимум	Достигане до постепенен ръст или стагнация на минималната заплата като реакция на шоковото повишаване през 1999-2002 г.	Дебати по взаимоотношенията между минималната заплата и системата за социална защита (безработица, бедност) и нейните ефекти върху коефициента на заетост и гъвкавостта на пазара на труда. Няма дебат по въпросите на възрастово неравенство в заплащането.
Кипър	Стремех за покриване на някои категории несиндикализирани работници, получаващи ниски заплати	Искания за засилен контролен механизъм за мониторинг на въвеждането на минималните заплати; предложения за изключване на някои професии (чистачи, охранители)	Високото равнище на синдикализация прави минималната работна заплата излишна. Минималната работна заплата избухва нагоре колективно договорените заплати	Няма дебат по влиянието на минималната работна заплата върху заетостта и структурата на заплащане. Въпросите за възрастовите неравенства не са дискутирани, но някои позитивни ефекти се наблюдават. Няма взаимодействие на минималната заплата с други системи за защита на ниско платените работници
Естония	Разглеждане на минималната заплата като един от най-важните въпроси в процеса на трисстранните преговори	Минималната заплата обезкуражава стимулите за преговори на браншово равнище и сключването на споразумения. Минималната заплата може да загуби своята роля само когато споразуменията за заплатите на браншово равнище станат по-значими.	Различни минимални заплати трябва да се прилагат за по-малко конкурентните групи на пазара на труда. Равнището на ръста на минималната заплата не трябва да бъде по-високо от ръста на производителността на труда в индустрията. По-нататъшни увеличения могат да поставят заплахи пред заетостта в някои сектори и възрастови групи	Независимо изследване показва че 8% от работниците приемат заплата по-ниска от минималната и също смятат, че нарастването на минималната заплата води до намаляване на заетостта сред пряко засенатите работници и до увеличаване на относителния дял на работници, чиито доходи са под законово установената минимална заплата. Разликата по възраст в заплатите е значителна, независимо от наличието на минимална заплата



Франция	Сегашното правителство няма ясна позиция, официален доклад ще бъде изготвен до края на 2005 г.	Някои от синдикатите се обявяват за рязко покачване на минималната заплата (до EUR 1,400 на месец). Минималната заплата не позволява ефективна борба срещу възрастовото неравенство в заплащането, защото жените често работят на непълно работно време.	Минималната заплата е пречка преузема, искания която да установи минималната заплата	Независимо емпирично изследване се провежда периодично, за да обясни негативното въздействие на минималната заплата върху заетостта. Жените изглежда се намират в „капана“ на непълната заетост, доколкото минималната работна заплата не е ефективна по отношение на достъпа до пълна заетост
Герция	Няма директна външна намеса в процеса на преговорите за минимално заплащане на труда	Ниското равнище на минималната заплата намалява нейното значение като средство за социална защита	Общата политика по зържане на заплатите е необходима за защита на конкурентноспособността на предприятията	Непряко отношение по въпроса. Минималната заплата изглежда защитава жените, които са съсредоточени в ниско платените работни места
Унгария	Възбуждане от интервюта в бипартийните преговори за минималната заплата	Минималната работна заплата гарантира жизнения минимум за тези, които работят. Искане за установяване на различни минимални заплати за работници с опит и умения, и „бели“ якички	Сегашната практика в общи линии се приема	Силен критицизъм от много учени по отношение на голямо нарастване на минималната заплата. Доклад оповестява значително намаляване на заетостта в малките фирми и загуба на работни места, както и възможности за намиране на работа за ниско платени работници. Ниско платеният сегмент на икономиката изглежда е силно засегнат
Ирландия	Повишенията облагодетелстват ниско платените работници и в частност работещите на непълно работно време и младите работници	Минималната заплата е средство за борба срещу ниското заплащане, намаляването на разликите в доходите и разпределението на благата. Тя може да повиши заетостта чрез нарастване на покупателната сила на ниско платените работници и подтикне нарастването на заетостта в ниско платените сектори чрез гарантиране на основното равнище на заплащане	По-нататъшно нарастване на минималната заплата трябва да бъде ограничено, в частност в сектора на дребния бизнес	Научните изследвания откриват само скромни брой работници, които получават повишение на заплатите като пряк резултат от въвеждането на минималната заплата (при сериозни секторни различия). Много семейства, обзодетелствани от минималната заплата, попадат в дилемата на средните доходи, показва изследването. Положителен ефект се наблюдава от г.т. на трудовата дисциплина, производствеността и намаляване на тежестта. Минималната заплата намалява възрастовите неравенства в заплащането.
Латвия	Минималната заплата осигурява по-висок жизнен стандарт и повишава данните приходи.	Минималната заплата е ефективен инструмент за подобряване на условията на живот	Увеличаване на минималната заплата помага да се спрем емиграцията на работната сила, но високо равнище на минималната заплата също така влияе негативно върху конкурентно-способността, няма оценка на ефектите върху заетостта	Няма научни дебати по въпроса. Приема се, че има позитивно влияние върху възрастовото неравенство

**Таблица 13.** (Продължение) Оценка на политиката по минималната работна заплата в страните, които имат законово установена минимална заплата

Литва	Минималната заплата осигурява определен жизнен стандарт и води до по-високи данъчни приходи	Сегашната практика се възприема. Секторните споразумения (несъществуващи доскоро) могат да установяват специфични минимални заплати	Някои по-малки фирми няма да могат да изплащат нарасналите минимални заплати. Текущата практика се възприема	Няма подробни изследвания по въпроса. Минималната заплата е твърде ниска за да подобри възрастовото неравенство от г.т. на заплащането и заетостта. Въпреки това съществуващият минимум на заплащане изглежда подпомага защитата на женския труд
Малта	Минималната заплата намалява неравенството в заплащането и бедността	Възприема се сегашната практика	Критикува се метода на индексация, увеличението на минималната заплата трябва да бъде свързано с повишаването на производителността (синдикатите отхвърлят това предложение)	Има малка разлика между минималната заплата и социалните помощи и, поради това, няма стимули за безработните да търсят работа. Минималната заплата насърчава преодоляването на възрастовите разлики в заплащането и се очаква да предлага стимули за участие на пазара на труда. Като нежелан страничен ефект се отбелязва нежеланието на безработните да се включват в схеми за обучение, предлагани от центровете за професионална квалификация
Холандия	Гарантира на работниците социално приемливо възнаграждение за труда им. Обмисля се въвеждането на почасова минимална заплата, която да замести съществуващата месечна, което ще доведе до 10% намаляване на доходите на много работници, които ще бъдат засегнати. Предложения за създаване на възможности за изплащане на дългосрочно безработните лица на по-малко от 90% от законово установената минимална заплата	Няма значим ефект върху заетостта с изключение на дългосрочно безработните без квалификация. Синдикатите считат минималната заплата като основно право на работниците и повече или по-малко са доволни от сегашното споразумение. Въпросът за регистрибуционния ефект не се поставя	Както и синдикатите, работодателите считат ефекта върху заетостта за незначителен. Работодателите са в общи линии доволни от съществуващото споразумение. Работодателите разглеждат плановете на сегашното правителство като не ефикасни	Според едно влятелно изследване взаимовръзката между равнището на минималната заплата и заетостта изглежда слаба. Някои изследвания намират, че намаляването на минималната заплата за неквалифицираните дългосрочно безработни може да увеличи заетостта. Няма независими изследвания по отношение на влянието на минималните заплати върху възрастовите неравенства в заплащането. Въпреки това изглежда те да имат позитивен ефект
Полша	Наблюдава се заплахата от спирала на заплатите и цените. Минималната заплата има дълга традиция като инструмент за борба срещу ниските възнаграждения	Искания за въвеждане на гарантирано минимално равнище на доходите за домакинство	В общи линии сегашната практика се възприема	Почти няма научен дебат по въпросите. Не се дискутира неравенството в заплащането по възраст

Румъния	Минималната работна заплата е инструмент за социална защита	Минималната работна заплата се разглежда като средство за социална защита. Искания за повишаване на равнището на минималната заплата до 60% от средната брутна работна заплата за да се реши проблема с „работещите бедни“	Предлага се скромно увеличаване на минималната заплата при положение, че социалните данъци и данък печалба се намалят	Съществуват дебати по въпросите на минималната заплата, по-специално по отношение на големата емиграция извън страната поради много ниското равнище на заплащане. Няма отделни дебати по въпросите на неравенството в заплащането по възраст и взаимовръзката на минималната заплата с другите начини за защита на ниско платените работници
Словакия	Наблюдава се определяне на минималната заплата като проблем, който следва да се договаря между социалните партньори	Искания за равнище на минималната заплата от 60% от средната заплата	Противопоставяне на минималната заплата поради разглеждането ѝ като пречка пред създаването на нови работни места. Искане за регионална и браншова диференциация	Няма специални изследвания за ефектите на минималната заплата върху заетостта и структурата на заплатите. Влиянието на минималната заплата е основно върху фирмите без колективни договори. Наблюдава се позитивен ефект по отношение на неравенството по възраст
Словения	Минималната заплата има положително влияние за намаляване на подоходните разлики при подоходната редистрибуция (разпределение) и преодоляване на бедността	Минималната заплата се разглежда като ефективен инструмент за социална защита за най-ниското платените работници (което се споделя от работодателите), но трябва да се основава на нуждите на работниците и техните семейства	Увеличението на минималната заплата създава заплахи от работниците места в секторите с висока трудоемкост	Националната минимална заплата не изглежда да има негативни ефекти пред създаването и запазването на работни места. Няма данни по отношение на възрастовото неравенство в заплащането. Въпреки това, националната минимална заплата подобрява възрастовото неравенство сред най-лошо платените работници
Испания	Целта е да се гарантира минималния доход за всички работници без значение от тяхното членство в синдикали, или от това, дали техните работодатели членуват в работоплателски организации	Не е ефективно средство за преразпределение тъй като повече от 20% от населението не получава годишен доход в съответствие с минималната заплата, което се дължи на големия брой временна и сезонна заетост	Минималната заплата няма значителен ефект върху заетостта, тъй като е относително ниска	Почти няма научен дебат в предишните години, въпреки че независими учени смятат, че минималната заплата изглежда ниска за да има влияние върху заетостта. Няма дебат относно неравенството по възраст в заплащането или по отношение на взаимовръзките на минималната заплата с други фактори
Великобритания	Минималната заплата насърча работодателята да се конкурират чрез по-високо качество на продуктите и услугите, да намаляват плекучеството на работна сила и да намаляват несъоръзаните пръжи с труда разходи за работна сила	Потвърждават се правителствените оценки. Равнището на минималната заплата за възрастни трябва да се прилага за всички работници на 18 и повече години. Някои синдикати изискват минималната заплата да представлява жизнен минимум	Искане за регионализация на минималната заплата; Опасност за забуба на работни места	Комисията по ниското заплащане: минималната заплата има маляко значение по отношение на заетостта. Минималната заплата е инструмент за преодоляване на разликите в заплащането, дължащи се на възрастта. Изглежда няма взаимовръзка с останалите системи за защита на ниско платените работници

Източник: EIRO

Много от синдикатите разглеждат минималната заплата като ефективно средство за борба с бедността и ниското заплащане (в общ смисъл и като начин за преодоляване на възрастовата диференциация в заплащането на труда). Някои синдикати утвърждават, че минималните заплати, установени на ниско равнище, намаляват тяхното значение като средство за защита на работниците (Белгия, Гърция, Унгария, Ирландия, Латвия, Малта, Румъния, Словения и Великобритания). Някои синдикални организации призовават за повишаване на текущото равнище на минималната работна заплата в абсолютни и относителни стойности, по-специално в новите страни-членки на ЕС и присъединяващите се страни (България, Чехия, Румъния и Словакия). Това също е валидно за някои от синдикатите във Франция. Други синдикати, като например тези във Великобритания, считат че минималната заплата трябва да отговаря на жизнения минимум, т.е. не следва да се изискват допълнителни държавни средства тя да се допълва.

Аргумент в полза на повишаването на минималната работна заплата може да бъде и това, което се предлага от ирландските синдикати, а именно че минималната заплата може да повиши заетостта, на първо място чрез повишаване на покупателната сила на най-ниско платените работници и, на второ място, чрез насърчаване на ръста на заетостта в секторите с по-ниско заплащане чрез гарантиране на основните равнища на заплащане. Други синдикати, на премиер в Холандия, подчертават че текущото равнище на минималната работна заплата няма отрицателни ефекти върху заетостта. Някои синдикати също така признават, че актуалното равнище на минималната работна заплата е „затъпен“ инструмент по отношение на, например, преодоляване на неравенството в заплащането на основа на възрастта, ако жените често работят на непълно работно време, както това е практика във Франция. Съществуващият контролен механизъм за мониторинг по прилагането на минималната работна заплата в частност е критикуван силно в Кипър, където разпространето на минималните заплати за да покрий повече типа работни места (чистачи, охранители) е бил предложен от синдикатите.

Британските профсъюзи поддържат виждането, че минималната работна заплата за възрастни работници трябва да бъде обединена в смисъл, че тя трябва да бъде прилагана за всички работници на възраст 18 и повече години, а белгийските синдикати критикуват някои от съществуващите различия в заплащането в тяхната страна, свързани с възрастта (и дори предлагат въвеждане на единна минимална работна заплата за Европа). За разлика от тях, синдикатите в Унгария поддържат по-голяма диференциация на минималната работна заплата съгласно равнището на натрупания опит и умения. Следващите предложения, например в Естония, обосновават нуждата от развитие на секторните споразумения в близко бъдеще по отношение на годишно договорения национален минимум в заплащането, тъй като той ограничава развитието на секторното договаряне, позиция, споделена и от организациите на работодателите.

Позициите на работодателите се различават значително в страните със законово установена минимална работна заплата. Повечето страни могат да се групират по следния начин - такива, в които работодателите, повече или по-малко, подкрепят съществуването на регулации относно работната заплата, и такива, където работодателите опонират на съществуващите регулации, разглеждайки ги, в различна степен, като пречка пред наемането на работна сила поради увеличението на разходите за труд. В първата група влизат Унгария, Литва, Холандия, Полша и Испания. Втората група, по-голямата, включва Белгия, България, Чехия, Естония, Франция, Гърция, Ирландия,

Малта и Словения. Работодателите в Латвия имат смесени възгледи по отношение на въпроса дали нарастването на минималната заплата може, от една страна, да помогне за спирането на емиграцията на работници, и, от друга страна, може да засегне неблагоприятно конкурентноспособността. Работодателите в Румъния предлагат скромно нарастване на минималната заплата, поставено под условие за намаляване на социалните данъци и данък печалба. Най-накрая, много малко работодателски организации също призовават за по-голяма диференциация на съществуващите минимални работни заплати по отношение на опита и уменията на работниците, регионите и/или браншовите различия. Това е характерно за работодателите в Естония, Словакия и във Великобритания.

Позициите на правителствата по отношение на минималната работна заплата се различават значително сред тези страни, в които няма национална законово установена минимална заплата - Виж Таблица 14. Докато в Дания, Италия и Швеция няма никакви дебати по проблема, австрийското правителство предлага установена със закон месечна минимална работна заплата от EUR 1,000 за работници на пълно работно време. За разлика от това, финландското правителство не вижда никаква необходимост от определяне на установена със закон минимална работна заплата. В Норвегия понастоящем се обсъжда установяването чрез закон на минимална работна заплата, за да се предотврати притока на голям брой ниско платени работници от новите държави - членки на ЕС от Източна Европа. Германия обсъжда изменения и допълнения в Закона за назначаване на работници за да включи други сектори с цел борба срещу „дъмпинга в заплащането“, предизвикан от навлизането на пазара на труда на чуждестранни работници, по-специално от новите страни-членки (решение по този проблем се очаква да вземе новото федерално правителство след изборите през септември 2005 г.)

Интересно е да се отбележи, че подобно разнообразие в позициите съществува и сред социалните партньори. Няма дебати по този въпрос между синдикати и работодатели в Швеция (което е факт и за правителството). В Дания социалните партньори поддържат, също както и правителството, съществуващата ситуация. В Австрия, нито синдикатите нито работодателите се обявяват за установяване със закон на минималната работна заплата, като и двата социални партньора считат, че е достатъчно да има голям обхват на колективните договорености, постигнати чрез свободни колективни преговори между тях за условията на труд. По същия начин, нито финландското правителство, нито социалните партньори настояват за установяване със закон на минималната работна заплата, макар че работодателите посочват, че е възможно да има отклонения от колективно договорените минимални заплати. В Италия работодателите настояват за регионални диференциации на колективно договорените минимални заплати между Севера и Юга, но синдикатите отхвърлят подобни предложения. В Германия синдикатите поддържат правителствените предложения за разширяване на Закона за наемането на работници и в други икономически сектори, докато работодателите се противопоставят на това движение и предпочитат да се придържат към съществуващите регулации.

**Таблица 14. Оценка на политиката по минималната заплата в страните, които нямат законово установена минимална заплата**

Страна	Правителство	Синдикати	Работодатели	Академичен дебат
Австрия	Предложения за установяване на законова минимална заплата в размер на EUR 1,000 за работници на пълно работно време	Не се обявяват за въвеждане на законово установена минимална работна заплата. Високото ниво на покритие на колективното договаряне обяснява сегашната процедура на свободно договаряне на заплащането	В съгласие с виждането на синдикатите	Няма дебати по основните въпроси. Неравенството по възраст по отношение на заплащането се влияе положително от минималната заплата в някои сектори. Няма взаимодействие на минималната заплата с другите системи за защита на заплащането в дъното на пазара на труда
Дания	Подкрепя съществуващата ситуация	Подкрепят съществуващата ситуация	Подкрепят съществуващата ситуация	Няма дебати по основните въпроси. Възрастовото неравенство в заплащането се влияе положително от незначителното разширяване чрез секторните минимума. По отношение на взаимовръзката с другите системи за защита на заплащането в дъното на пазара на труда през 2005 г. в общественя сектор се въвеждат по-ниски стартови заплати за емигрантите, които се обучават
Германия	Разширяване на Закона за наемане на работници за нови браншове от икономиката за да се предотврати „дъмplinga в заплащането“ от чуждестранни работници (по специално от източно европейските страни)	Подкрепят правителствените предложения за разширяване на действието на Закона за назначаване на работници	В основни линии са доволни от сегашните процедури; противопоставят се на усилията на някои политици и синдикати за разширяване на Закона за назначаване на работниците и за други браншове	Противоречив дебат за правителствените предложения за разширяване на Закона за назначаване на работници и за други браншове. Някои изследователски групи настояват за данъчни облекчения за предотвратяване на увеличаването на „работещите бедни“ вместо въвеждането на допълнителен обхват за законово установената минимална работна заплата. Няма законово установяване на минималната заплата в секторите с голям брой жени - работнички. Няма пряка взаимовръзка между малкото секторни законово установени минимални заплати и мерките за обучение или субсидирането на заплати

Финландия	Няма предложения за установяване на законово определена минимална заплата	Няма искания за въвеждане на законово установена минимална заплата	Няма искания за въвеждане на законово установена минимална заплата. Настояване за възможност за отклонения от колективно договорените минимални заплати	Няма дебати
Италия	Няма дебати	Отхвърлят се предложенията на работодателите за регионална диференциация на минималната заплата	Настояване за регионална диференциация на колективно договорените минимални заплати (между Севера и Юга)	Някои изследователи предлагат въвеждането на законово установена минимална работна заплата за да се защитят „работещите бедни“. Тя трябва да се съчетае със субсидии за заплати. Забележимо неравенство в заплащането, основано на възраст и пол
Норвегия	Въпросът не се поставя - правителството е склонно да вярва, че съществуващите мерки (ограничени форми на процедурите за разширяване и регулация по отношение на разрешението за работа) са достатъчни да се респектират „евтините“ работници от източните европейските страни-членки на ЕС	Законово установената минимална заплата не се разглежда като подходящо решение на проблема със социалния дъмпинг. Синдикатите предпочитат механизма на разпространяване на колективното договаряне	Дискусия за законово установената минимална заплата, свързана с текущия дебат как да бъдат възпрени ниско платените работници от новите страни-членки на ЕС	Няма дебати
Швеция	Няма дебат специално за минималната заплата. Няма искания за установяване на законово определена минимална работна заплата.	Няма искания за установяване на законова минимална заплата	Няма искания за установяване на законова минимална заплата	Няма предложения за установяване на законова минимална заплата

Източник: EIRO

## Дебати в академичните среди

Националните данни изглежда потвърждават, че минималната работна заплата не се разглежда като главна пречка пред заетостта в повечето страни от анализирания в това изследване. Въпреки това често се твърди, например от Организацията за Икономическо Сътрудничество и Развитие - ОИСР, че докато наличните данни по страни свидетелстват по отношение на минималната работна заплата, че на равнищата, на която тя е установена в страните от ОИСР, тя няма сериозен неблагоприятен ефект по отношение на общата заетост, по-високи равнища на законно установени минимални работни заплати биха се отразили негативно на възможностите и перспективите пред заетостта на по-бедните групи. „За тези групи най-ефективното решение от гл. т. на заетостта може да бъде понижаването на минималната заплата. Но това би довело до намаляване на атрактивността на труда в сравнение с благата, получавани от някои групи (напр. младите хора). На второ място, по доброто решение може да бъде да се предложи на работодателите намаляване на не свързаните пряко със заплатите разходи за труд за тези от техните работници, които биват наемани със заплати около равнището на минималната заплата. По такъв начин, високата минимална работна заплата изглежда изисква политики, които подкрепят търсенето на труд“ (OECD Employment Outlook <[http://fiordilijj.sourceoecd.org/upload/employment\\_outlook.pdf](http://fiordilijj.sourceoecd.org/upload/employment_outlook.pdf)> 2003) С други думи „схемите на данъчно кредитиране и субсидии за работодателите поставят въпроси по отношение на минималната заплата и равнището, на което тя трябва да бъде установена“. Например, тъй като високата минимална работна заплата подтиква разпределението на работната заплата в ниските етажи на стълбицата на заплатите, може да излезе доста скъпо да се въведат големи облаги при работа, тъй като целевата група от получаващи ниски работни заплати може да съставлява относително по-голям дял в структурата на заетите. В допълнение, минималната работна заплата може също така да има влияние за повишаване на другите заплати, които са над минималната заплата, или да има ефект чрез влияние върху равнището на заплащането в сферите, които не са покрити от минималната работна заплата, т.е. ефект върху структурата на заплатите и заетостта.

В страните със законово установена минимална заплата, националният дебат сред учените по отношение на заетостта и структурата на заплатите под влияние на минималните работни заплати и взаимоотношенията с другите системи за защита на ниско платените работници е доста разпилян (виж Таблица 13). В малко от тази страни - Белгия, Кипър, Гърция, Латвия, Литва, Полша, Словакия и Испания, съществуването на минимална работна заплата и нейните ефекти не са основният въпрос на дебата. Там, където са правени национални изследвания, се стига често до оспорване на аргумента, че равнището на заплащане, поставено от минималната работна заплата има забележим отрицателен ефект върху заетостта (като във Франция, Словения, Испания и Великобритания). В малко страни негативните ефекти от силното нарастване на минималните заплати са признати (Естония, Унгария и Малта). В Холандия изследванията показват разнопосочни резултати. Примерите от националните анализи показват следното:

- В България изглежда има съгласие сред учените, че минималната работна заплата служи като средство на рестриктивната централизирана политика по доходите с цел икономическа стабилизация. Работодателите са насърчавани от закона да извършват обучение на работниците, получаващи минимална заплата;



- В Естония, независимо изследване показва, че 8% от работниците приемат заплати по-ниски от минималната, независимо от факта че минималната работна заплата е задължителна спрямо всички работници без изключение (колкото е по ниска средната секторна работна заплата, толкова е по-голям относителния дял на работниците, получаващи заплата по-ниска от минималната заплата). Изследването също показва, че нарастването на минималната заплата води до намаляване на заетостта сред работниците, които са пряко засегнати и до нарастване на дела на работниците с доходи под законово установената минимална заплата;
- Във Франция, независимо емпирично изследване, провеждано периодично, показва че минималното заплащане SMIC има определено влиянието върху заетостта;
- В Унгария, изследване показва значително намаляване на заетостта в малките фирми и загуба на работни места, както и възможностите за намиране на работа за ниско платените работници. Ниско платеният сегмент от икономиката изглежда особено неблагоприятно засегнат;
- В Ирландия, независимо от въвеждането на минимална заплата през април 2000 г., безработицата след това намалява бързо. Изследване показва, че само много малка част от работниците са получили повишение на заплатите като пряк резултат от въвеждането на минималната заплата (съществуват обаче сериозни секторни различия). Повечето от семействата, възползвали се от въвеждането на минимална заплата са в обхвата на средното разпределение на доходите, показва изследването. Позитивни ефекти са отбелязани при 3-12% от изследваните работници от гл.т. на дисциплината, повишаване на производителността и по-ниското текучество;
- В Малта, минималната работна заплата намалява разликата между ниската законова заплата и социалните помощи. Това се отразява като възпирателен фактор пред безработните да се завърнат на работа;
- В Холандия, според влиятелни изследвания, отношението между равнището на минималната заплата и заетостта изглежда слабо. Някои изследвания обаче показват, че намаляването на минималната заплата за ниско квалифицираните дългосрочно безработни лица може да повиши заетостта, и
- В Румъния, съществува дебат по-специално в резултат на голямата емиграция на граждани в други страни, обусловена от много ниското (минимално) равнище на работната заплата.

В няколко страни не съществува голямо взаимодействие между минималната заплата и другите системи за защита на заплащането в дъното на пазара на труда (такива като обучението или субсидирането на заплатите). Тези страни са Белгия, Кипър, Естония, Гърция, Литва и Великобритания (макар че ОИСР поставя акцент именно върху това взаимодействие). В някои страни действително се наблюдава взаимодействие на минималната работна заплата с другите системи за защита на ниско платените работници, включително България, Чехия, Ирландия, Латвия, Малта, Холандия и Словакия. В България например, работодателите са насърчавани от закона да предлагат обучение на работниците, осигурявайки им получаването на минимална работна заплата. По отношение на взаимодействието на минималната заплата с други правителствени програми, данъчните реформи са най-важният фактор за откъсването на хората с минимални заплати от данъчната мрежа в Ирландия. В Малта, нежелан ефект на минималната работна заплата се наблюдава като лоша реакция на безработните за участие в схеми, предлагани от центрове за обучение и заетост.

В Холандия взаимодействие съществува между минималната работна заплата и другите форми на защита на ниско платените работници, тъй като някои субсидии за заплати или данъчни преференции са предоставени само за тези работници, които получават минимална заплата или малко над нея. В Словакия минималната работна заплата служи като „заместител“ в случай на отсъствие на колективно споразумение в някои предприятия. В Словения минималната заплата се разглежда като съвместима с други мерки като обучение и повишаване на броя на учащите се с цел борба срещу бедността и социалното изключване. Няма достоверна информация за взаимодействието на минималната работна заплата с други социални защитни системи, прилагани за дъното на пазара на труда в Унгария, Полша и Румъния.

В повечето страни се наблюдава ситуация, при която минималната работна заплата несъмнено е важна за повишаване на равнището на доходите сред работещите жени и спомага за намаляването на възрастовите различия в заплащането. Такива страни са, в частност България, Кипър, Гърция, Ирландия, Малта, Холандия, Словакия, Словения, Великобритания, и в по-малка степен, Литва. Във Франция жените изглежда са попаднали в капана на непълната заетост, тъй като минималната заплата не е ефективно средство за достъп до пълна времева заетост. Това подчертава проблемите на капана на ниските заплати. Няма или почти не се срещат научни обсъждания по въпросите на възрастовите неравенства в заплащането в Чехия, Унгария, Латвия, Полша, Румъния, Словения и Испания.

Академичните дебати по съществени въпроси на минималната заплата в тези страни, които нямат национално установена минимална работна заплата са ограничени в Германия и Италия - виж Таблица 14. Докато някои научни изследвания в Италия подкрепят закононото установяване на минимална заплата за да се защитят „работещите бедни“, в Германия по същото време има противоречиви дебати относно предложението, направени от правителството за разширяване на Закона за наемане на работници върху други икономически сектори. Освен това, някои изследователски групи се обявяват за данъчни облекчения за да се избегне проблема с „работещите бедни“, вместо за разширяване на обхвата на законово установената минимална работна заплата.

Неравенството по възраст по отношение на минималната заплата изглежда е позитивно повлияно от съществуването на колективно договорени минимални заплати, в частност в Австрия, Финландия и Норвегия. Трябва да се подчертае обаче, че в Австрия редистрибутивният ефект за жените изглежда доста скромни, макар че без никакви регулации на минималната заплата неравенството по възраст в заплащането може да бъде доста по-голямо. Преките взаимодействия на договорените минимални заплати с другите системи за защита на заплащането в дъното на пазара на труда изглежда не играят важна роля в тези страни. Въпреки това има предложения в Италия за комбиниране на законово установена минимална заплата със субсидии за заплати, докато Дания наскоро въведе по-ниски стартови заплати за работниците-мигранти в публичния сектор, които се обучават. Най-накрая, наскоро се появи инициатива, призоваваща въвеждането на обща европейска минимална работна заплата. През април 2005 г. изследователи от Германия, Франция и Швейцария представиха „тезиси за европейска политика по минималната заплата“, съобразно които във всяка страна в Европа трябва да се гарантира национална минимална заплата, която да отговаря на 60% от средната национална заплата.

## Коментари

Минималната работна заплата е противоречив проблем. Нейните поддръжници утвърждават, че тя е инструмент за защита на ниските доходи от работна заплата. Нейните опоненти утвърждават, че тя може да причини загуба на работни места, особено за ниско платените работници и че много от тези, които получават минималната заплата не живеят в бедни домакинства. Независимо от известен критицизъм, по-голямата част от страните в ЕС имат законово установена минимална заплата в допълнение към колективно договорени заплати, които също съставляват основата на заплащането на труда. Забележително е, че законово установената минимална заплата е пресметната внимателно в повечето от страните в настоящето изследване. Като дял спрямо средния брутен месечен доход, минималната заплата варира от 29% до 51% и средно, в повечето от страните, е по малка от 45%.

В светлината на колективно договаряните заплати в ниско платените сектори в страните без национална законово установена минимална заплата, която обикновено съставлява 45% или повече от средната заплата, това съотношение в страните с минимална заплата не изглежда много голямо. С други думи, страните със система на минимална заплата, базирана върху колективните трудови договори, гледат да установят относително високо минимално равнище, сравнени с повечето национални системи със законово установена минимална заплата. Интересно е да се види в бъдещи изследвания как това влияе на възможностите за заетост. Дори ако националните данни в някои страни изглеждат да демонстрират че няма никакви забележими ефекти - дори в случаите на относително високи минимални заплати - това не трябва да ни води до заключение, че законово установената минимална заплата няма никакво негативно отражение върху заетостта. Това е защото сравнението на наблюдаваните равнища на заетостта за определен отрязък от време води някои научни изследвания до извода че минималните работни заплати нямат неблагоприятни ефекти върху заетостта. Разбира се, простото сравнение на принципа преди/след не е коректно ако търсенето на работна сила се е променило, било то поради висок икономически растеж, било то поради други фактори. С други думи, в една растяща икономика очаквания ефект на еднократно нарастване на минималната заплата е да намали равнището на растежа на заетостта, а не да доведе до намаляване на равнището на работещите на минимални заплати в сравнение с предишния минимум. Освен това по-ниският ръст на заетостта може също да има негативен ефект за някои групи в обществото и аргумента, че минималните заплати нямат никакви негативни ефекти може да не бъде валиден, както се твърди в някои случаи.

Освен това, информацията за редистрибутивната ефективност на минималната работна заплата е достатъчно непълна. Процента на работниците с доходи на равнището на минималната заплата е забележимо различен в отделните страни. Има страни в които този процент се движи само между 1% и 5%. Това отразява факта, че по-голямата част от работниците са обхванати от колективно договорени или индивидуално договорени заплати, които са по-високи от законно установения минимум. Разбира се, има по-високи процентни равнища на обхват на работници от минимални заплати, ако изследваме отделни сектори на икономиката. Законово установената минимална работна заплата често защитава работниците в ниско платените сектори като селско стопанство, текстил и шивашка промишленост, търговия на дребно, хотелиерство и ресторантьорство, както и някои услуги за личността. Тъй като жените са доста повече от мъжете в някои от тези сектори, установената по законен път минимална

заплата е ориентирана преди всичко да защитава жените работнички. Имай предвид това, ние можем да направим извода, че минималната работна заплата се разглежда като доста ефективен инструмент за намаляване на неравенството по възраст и пол по отношение на заплащането, както се признава в много страни в това изследване (дори това неравенство определено да не изчезва поради други причини).

Дали минималната заплата защитава нискоквалифицираните работници ефективно обаче е доста по-неясно. От една страна, тя гарантира минимални доходи. От друга страна, ние можем да видим, че в някои страни минималната работна заплата се диференцира според възрастта и квалификацията. Има осем страни с диференцирани равнища на минималната заплата за млади и неопитни работници. Това отразява опасността, че минималната заплата може да предизвика загуба на работни места за по-ниско квалифицираните работници. Минимумът, който не е изчислен прецизно е пречка за борба с младежката безработица, която е огромен проблем в много от анализираните страни в това изследване. На последно място, доста малко от предишните изследвания поставят въпросите за ефективността на минималната заплата като средство за преодоляване на бедността, показвайки, че значителна част от получателите на минимална заплата са наети в богати домакинства. Поради това, нови изследвания са необходими в този аспект, защото информацията от страните, обхванати от това изследване показва, че изучаването и анализа на взаимовръзката на минималната работна заплата с другите системи за защита на ниско платените и бедни хора, изглежда са редки.

## Минималната работна заплата в България

Минималната работна заплата е призвана да изпълнява две основни функции: социална и икономическа. С фиксирането на минимална работна заплата се преследват няколко цели. На първо място е поддържането на жизнен стандарт, който е необходим за здравето, работоспособността и нормално съществуване на работниците. На второ място с нея се осигурява защита на работещите от изпадане в състояние на бедност. На трето - минималната заплата предпазва работещите от необосновано ниско заплащане. Така се гарантират минимално необходимите разходи за възпроизводство на работната сила. В общия случай тази заплата се предоставя за нискоквалифициран (прост труд) и равнището ѝ зависи от общата икономическа ситуация и достигнато равнище на живот.

Процесът на регулация на минималната работна заплата е сложен, защото съчетава социалните и икономическите интереси на работниците и работодателите. Определянето и изменението на минималната заплата има противоречиви последиствия, дори при наличие на перфектно изработена организация и добре избран механизъм за изменение. От една страна, наличието на долна граница на заплащане (и нейното постоянно актуализиране в съответствие с инфлацията) е една от гаранциите за увеличаване на номиналните доходи на нископлатените работници. От друга - увеличаването на минималната заплата (или на дела на покритите с нея работници според теорията води до намаляване шансовете за заетост на младежите и на някои други групи нископлатени работници.

От гледна точка на работодателите, увеличението на минималната работна заплата (без да е съобразено със съответно увеличаване на производителността на труда) води до нарастване на трудовите и някои други свързани с тях разходи. В краткосрочна перспектива те се компенсират чрез увеличаване на цените на произвежданите стоки и услуги; ограничаване размера на печалбата; намаляване на количеството отработени часове и увеличаване дела на работещите на непълно работно време. Последиците от тези мерки са намаляване на потреблението и понижаване на основни стандарти на живот в краткосрочна перспектива.

В България минималната работна заплата се определя с Постановления на Министерския съвет, които предварително се обсъждат в Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС). Размерът ѝ се фиксира като абсолютна величина на месечна и на часов работна заплата при нормална продължителност на работното време (8- часов работен ден) и при петдневна работна седмица. Размерът на минималната работна заплата се фиксира общо за страната и представлява минималното равнище на заплащане, под което не може да се слиза. Законът позволява на социалните партньори да договарят различни, но не по-ниски от официалната минимална заплата равнища. Досега не е предлагано диференцирането му за някои от районите с по-неблагоприятни условия за заетост или със силно изразен сезонен характер на заетостта. Също така, не са правени опити за въвеждане на предварително фиксирани по-ниски равнища на минимална заплата при наемането на работа на някои категории работна сила с по-ниски шансове за намиране на работа.

Както е известно от опита на други страни, това се прави по отношение на младежите с цел подпомагане започването на работа. Придружено е с добре обмислени регулации срещу евентуално дискриминационно поведение на работодателите. Целта е не само да се постигне заетост на младежите, а и създаване на условия за техния бърз преход към такива условия на работа, които позволяват стартиране на нормална трудова кариера. В разпоредбите на Правителството не се съдържат регулации върху диференциацията на минималната работна заплата по сектори и отрасли. На практика такива различия съществуват.

Досегашните регулации върху минималната работна заплата са обвързани главно с темпа на нарастване на средната работна заплата и състоянието на инфлацията. Също така, биха могли да се вземат предвид и други допълнителни показатели като мащабите на бедността; диференциация на доходите на домакинствата; размер на приходите в системата на социалното осигуряване; мащаби на заетостта в сивата икономика и на използването на минималната работна заплата като основна форма за заплащане на заетите в нея и някои други. Отчитането на тези показатели обаче зависи от волята на вземащия решение правителствен орган и не е нормативно определено изискване. В периоди на бързо растяща инфлация, през 1997 г. например, минималната заплата беше коригирана 4 пъти в рамките на една година и напълно бе откъсната от промените на средната заплата. В България обаче, динамиката на минималната работна заплата беше подчинена на провежданата рестриктивна политика на доходите. Върху ритмичността на промените ѝ оказват влияние и фактори с допълнително значение като състояние на тристранния диалог и някои други политически фактори.

По-конкретно регулирането на доходите чрез минималната работна заплата се провеждаше по следните начини:

- Почти всички правителства от началото на прехода задръжаха ръста на минималната работна заплата и препятстваха регулярното ѝ повишаване в течение на годината;
- Минималната работна заплата се използваше за база при определяне на заплатите в организациите на бюджетна издръжка и социалните плащания. Стриктният контрол върху нея беше ефективен инструмент за регулиране на доходите в общественния сектор и въобще на обществените разходи.

В резултат на тази рестриктивна политика минималната работна заплата значително изостана от заплатите в бюджетния и извънбюджетния сектор. В сравнение с 1990 г. минималната заплата ерозира с повече от 60%. По отношение на реалните заплати в бюджетния сектор тази разлика се определя на повече от 20 процентни пункта. Подобно изоставане се наблюдава и по отношение на средната работна заплата. Докато през 1990 г. минималната работна заплата е съставлявала повече от 43% от средната заплата, то в края на 90-те години този процент намалява на 31%, докато страните от Европейския съюз които имат национално дефинирана минимална работна заплата, поддържат размера ѝ към 50% от този на средната. Това рефлектира върху увеличаване на подоходното неравенство между заетите с ниски и средни работни заплати. Най-силно е било изоставането през кризисната 1997 г. Настъпилите подобрения през последните години са положителен знак за стремежа към подобряване социалното положение на тази категория заети, но те не са достатъчни за решаването на техните проблеми.

Промените в основни показатели за работната заплата позволяват да се обобщи, че в по-голяма част от периода на прехода се е акцентирало главно върху регулативната функция на минималната работна заплата, обслужваща рестрикцията върху доходите на населението. Това доведе до определени противоречия със социално-защитната ѝ функция. Доколкото в България не се определя социален или жизнен минимум за работещ (или праг на бедността), то минималната работна заплата не можеше да бъде поставена във връзка с минималния за страната жизнен стандарт. В този смисъл не могат да се приведат сериозни основания за това, че минималната работна заплата е предпазвала работещите и получателите на някои социални плащания от бедност.

**Таблица 15. Съотношение на минималната към средната заплата**

Години	Съотношение минимална работна заплата/средна работна заплата
1990	43.1%
1991	54.2%
1992	35.9%
1993	38.3%
1994	35.7%
1995	32.6%
1996	27.4%
1997	23.9%
1998	24.6%
1999	31.2%
2000	33.5%
2001	36.4%
2002	36.8%
2003	38.7%
2004	40.5%
2005	46.9%

Източник: НСИ

През 1999 г. отпадна зависимостта на бюджетните заплати от минималната работна заплата. Премина се към директно определяне на заплатите в бюджетните организации. Същевременно беше прекъсната връзката с други социални плащания. По този начин се създадох благоприятни условия за възстановяване на основните функции на минималната заплата. В началото на 2000 г. са въведени промени в самия механизъм на формиране на минималната работна заплата. В Постановление № 12 на МС (14.02.2000 г.) е записано, че от 1 октомври същата година, минималната работна заплата се определя „...в съответствие с нарастването на средната работна заплата в общественния сектор през първото полугодие на 2000 г. в сравнение на първото полугодие на 1999 г.“. Обвързването на минималната заплата със средната за страната (в бюджетния сектор) има за цел първо, да се постигне еднаква динамика и постоянно съотношение; второ, да ограничи възможността за нейното използване като средство за регулиране на доходите; и трето - да се възстанови нейната социална и икономическа функция.

В България съществува сериозен натиск за увеличаването на минималната работна заплата. Мотивите са разбираеми - ниско равнище на заплащане, което не предпазва от феномена „работещи бедни“. Въпреки това съществуват и някои виждания за премахване на минималната работна заплата, повлияни от политиката на международните финансови институции и неоконсервативните икономически теории. Не са малко и тези, които считат, че значителното увеличаване на минималната заплата може да се отрази неблагоприятно върху заетостта. Условието е нарастването на минималната работна заплата да не превишава пределния приход от продукт на труда, който работникът на минимална заплата носи за работодателя. Ако това условие не е изпълнено, то работодателят следва да намали заетостта за да запази своята ефективност. При усло-

вие, че нарастването на минималната работна заплата е по-ниско от това на пределния приход на труда, то очевидно трябва да се увеличи броя на заетите от тази категория. Тъй като минималното възнаграждение се определя централизирано, то трудно може да бъде съобразено с възможностите на отделните работодатели. За едни то ще бъде високо и ще доведе до съкращаване на персонала, а за други може да има положителен ефект върху заетостта. Няма емпирични данни, които да потвърждават тази теоретична концепция, дори през последните години въпреки по-рязкото увеличаване на минималната заплата се наблюдава устойчива тенденция към намаляване равнището на безработица в страната. За съжаление в българската статистика няма официално публикувани данни за броя на работниците, получаващи минимална работна заплата, нито за тяхната структура.

В българските условия проблемът с минималната заплата има и друго измерение. Става дума за това, как повишаването на минималната заплата ще се отрази върху приходите във фондовете за социално осигуряване и върху заетостта в частния сектор. Масовата практиката работодателите да осигуряват основната част от наетите на база размера на минималната заплата, а фактически да им изплащат по-високи възнаграждения даде основания да се въведат минимални осигурителни прагове от 2003 г., които се договарят всяка година между социалните партньори.

От гледна точка на работодателите проблемът „пестене на вноски за социално осигуряване“ имаше два основни аспекта. Първият се отнася до работодатели, при които производителността на труда е ниска и нормативно определеният размер на минималната работна заплата беше близък до брутната, която можеха да си позволят да платят. Колкото по-близка бе минималната заплата до фактическата (но под нейното равнище), толкова по-трудно (а и безсмислено) бе за работодателя да снижи заетостта за да компенсира вноските за социално осигуряване. С понижаване на броя на заетите той нямаше да достигне оптималната заетост, а щеше генерира загуби. Вторият случай е с работодатели, които можеха да платят по-високи брутни заплати от минималната. Тогава социалното осигуряване се правеше върху минималната заплата, за което, разбира се, е необходимо съгласие между работодател и работни, а разликата с фактическата се заплащаше на работника „на ръка“ ( т.е. без да се отразява в официалната счетоводна отчетност на фирмата). Така, с оправданието за „прекомерно високи данъци“, както работникът, така и фирмата (в лицето на работодателя) солидарно успяваха да увеличат доходите си. При този случай също не се налагаше уволняване на работници, а фирмата твърдо стои в сянката на сивата икономика. Това неминуемо водеше до несключване на трудови договори с всичките уродливи последствия за наетия, като по-ниско заплащане, лоши (рискови) условия на труда и т.н.

Държавата прие предложенията на социалните партньори и като гарант на минималните доходи на населението направи важни промени, които имаха за цел да обезпечат стабилност на приходите в социално-осигурителните фондове. В тази връзка бе фиксиран долен праг на социално-осигурителния доход и се уреди законовото регистриране на трудовите договори. В същото време, възникват и редица допълнителни въпроси които са непосредствено и косвено свързани с регулирането на минималната заплата. Необходимо ли е например, намаляване на степента на централизация при определянето на минималната работна заплата: Какъв да бъде мащабът на социалните функции на тази заплата и съотношенията ѝ с производителността на труда на сегашния етап? Какъв е оптималният размер на данъците, вкл. и на тези върху доходите от работна заплата?



За ролята на минималната работна заплата през 90-те години могат да се направят следните обобщения:

1. Фиксирането на размер на минималната работна заплата за страната е един от силните инструменти на централизирано управление на доходите на населението.
2. През периода 1990-2000 г. минималната работна заплата се променя главно в резултат на административни мерки, които обслужват провежданата рестриктивна политика спрямо доходите на населението. С основание може да се твърди, че тя се използваше като един от основните механизми за икономическа стабилизация. Това ограничи възможностите за проявление на нейната икономическа и социално - защитна функция.
3. Промените в механизма на формиране на минималната работна заплата след 1999 г. ограничават възможностите да се използва като средство за регулиране на доходите. Създадени са законовите предпоставки за реабилитиране на нейната социална и икономическа функция и за постигане на еднаква динамика и постоянно съотношение със средната работна заплата.

През всичките години на прехода важен фактор при определянето на минималната работна заплата в България бе Международния Валутен Фонд. На основата на множество споразумения за финансова и икономическа стабилизация на МВФ бе преотстъпено правото за пряка намеса в решенията на правителството относно размера на минималната работна заплата, данъчната политика по отношение на доходите от работни заплати и периодите на изменение на минималната заплата. Това, разбира се, стана за сметка на социалните партньори, които фактически и практически бяха отстранени от обсъждането на въпросите на минималната работна заплата, въпреки формалните консултации в тристранния съвет. Въпреки това в последните години се наблюдава процес на по-голяма „опърничавост“ на правителството при взаимоотношенията с МВФ по повод на минималната заплата, вероятно поради продължаващия период на очакване в изпълнение на обещания и ангажименти в социалната сфера. Двете позиции са ясно изразени.

Според представителите на МВФ „в България все още има ниска производителност в промишлеността и тя не може да си позволи по-високи заплати. Това ще предизвика покачване на цените, ще се отрази на текущата сметка и ще намали заетостта.“ В свое изявление по този повод социалният министър заяви, че „цената на труда в България е все още много ниска и не би било разумно водещо начало при определяне на минималната заплата да бъде единствено конкурентноспособността на промишлеността, както и единствено пряко обвързване на минималната работна заплата с производителността на труда“.

Според група изследователи наличието на минимална работна заплата в България изкривява пазара на труда и колкото по-висока става тази заплата, толкова по-голямо е въпросното изкривяване. Именно по тази причина, по много поводи те предлагат премахването на минималната работна заплата и въвеждането на свободно договаряне между работници и работодатели. Основната теза на поддръжниците на премахването на минималната заплата се състои в твърдението, че тя има отрицателно влияние върху работниците с ниска производителност (служители без квалификация или без опит, или с увреждания) поради мнението, че тези групи не могат да създават достатъчно добавена стойност, за да получават дори минимална работна заплата. При това положение те са поставени пред два избора: или да започнат да работят в сенчестата икономика, или въобще да спрат да работят. За работодателите се създават стимули да наемат работници с относително по-висока квалификация за сметка на работници с по-

ниска квалификация. Именно минималната работна заплата принуждава част от хората с ниска квалификация да спрат да се трудят и да бъдат зависими от социалната политика на държавата. Тоест, държавата с административни мерки отнема възможността на тези хора да създават стойност, а след това създава социални програми, за да ги подпомага. Така че, минималната работна заплата не създава, а отнема възможности от по-ниско производителните хора. Минималната работна заплата представлява принудително увеличаване на разходите за труд на работодателите с административни мерки. Поради това периодичното повишаване на минималната работна заплата води до резултат фалит на фирми, които няма да могат да покрият разходите за труд, други ще пренасочат бизнеса си към друга страна, а трети ще преминат към сивата икономика. Когато минималната работна заплата е по-ниска, се наблюдават същите ефекти, но в по-омекотен вид. Следователно, колкото по-ниска е тази заплата, толкова по-малки ще бъдат изкривяванията на трудовия пазар.

Според тези изследователи, обединени около Института за пазарна икономика и Центъра за икономическо развитие, в твърденията на МВФ има сериозна логика. Поддържайки тезите на МВФ, според тях увеличаването на работната заплата ще намали официалната заетост за сметка на неформалната и ще доведе до увеличаване на безработицата. Цената на труда ще нарасне, защото в определени случаи работодателите ще са принудени да плащат по-висока цена от пазарната за даден вид труд, а за да покрият разходите, те ще бъдат принудени да увеличат цените на предлаганите стоки и услуги, което ще намали и тяхната конкурентноспособност. В средносрочен и дългосрочен план това ще доведе до влошаване на конкурентните позиции на износителите и съответно намаляване на потенциала за износ.

Като основно решение на проблема с ниските доходи от работна заплата тези изследователи виждат в подобряване на средата за бизнес и намаляване на разходите за работа с правителството - данъците, квази-данъците и бюрокрацията, приключване на реформите по дерегулиране и приватизация. Това ще създаде условия повече инвеститори (вътрешни и външни) да започнат бизнес на територията на България, което ще увеличи търсенето на работна сила, което от своя страна ще доведе до повишаване на заплатите. Така че, когато става въпрос за повишаване на доходите в България, основният въпрос би следвало да бъде - как да се подобрят условията за бизнес, а не как административно да се наложи допълнителен данък (било то скрит или явен) на работодателите.

Тук няма да коментираме подобни позиции, а само ще посочим, че анализът на политиката по минималната работна заплата в страните от Европейския съюз, представен по-горе, сам по себе си дава отговор на изложените виждания. Разбира се, от МВФ винаги ще заявяват, че не са съгласни минималната работна заплата да бъде увеличена било то на 160 лева за 2006 г., или на 180 лева за 2007 г. Най-многого, което предлагат от МВФ за България е поетапно увеличение, в течение на три години, по 10 лева на година. Отношението на МВФ към България е като към африканска страна. За което сигурно сами сме си виновни.

Факт е, че със 120 (2004 г.), 150 (2005 г.) и даже със 160 лева (2006 г.) месечна заплата в България може би е възможно да се оживее, но срещу 150 или 160 лева на практика не се създава нищо. Срещу такива пари работникът само лъже работодателя, че работи, след като него го лъжат, че му плащат. Известно е, че в повечето случаи заплащането е по-голямо, работодателят само обявява пред данъчните минималната заплата. Според анкетно проучване, направено неотдавна, много българи считат, че не приемат работа под 300 лева. Под тази сума човек едва може да си възстанови похарченото за градски транспорт, кафе, обяд и цигари. Защо тогава да работи? Западът непрекъснато ни учи как да се преборим

с корупцията, включително като се увеличат заплатите на чиновниците. Те наистина в повечето случаи са твърде ниски и благоприятстват вземането на подкупи и рушвети. Това обаче не се връзва с политиката на МВФ, нито с валутния борд, които не разрешават такива експерименти. Не е ясно и как политиките на МВФ спрямо България са пригодени с перспективите на страната за членство в ЕС, при положение, че и в най-бедната от 10-те нови членки средните доходи са над два пъти по-високи, отколкото у нас.

Независимо от скорошното си значително увеличаване (9% номинално увеличение върху предходната година и 1,7% реално увеличение) на 120 лева в началото на 2004 г. и на 150 лева в началото на 2005 г. (приблизително 75 евро), и на 160 лева за 2006 г. минималното трудово възнаграждение все още не е възстановило рязкото си намаляване в реално изражение от 1999 г. В края на 2005 г. размерът на минималната работна заплата е бил по-малко от 50% от размера на средната. Този нисък размер на минималната работна заплата обяснява също така разпространеното в България явление „работещи бедни“, обхващащо неквалифицираната или най-ниско квалифицираната работна ръка и засяга най-вече секторите, в които са наети най-много ниско платени работници, като земеделието, горското стопанство, охранителната дейност. Този нисък размер на минималната работна заплата, както и ниското заплащане въобще в България, обяснява и факта, че разноските за храна представляват 40% от общите разноски на домакинствата.

Предвид това, че извършеното през 2004 г., 2005 г. и 2006 г. нарастване на минималната работна заплата нито предизвика инфлация, нито попречи на конкурентноспособността на българските предприятия, постепенното увеличение на минималната работна заплата би могло да се използва от правителството като добро средство за въздействие върху положението на най-ниско платените работници и за постепенното увеличение на средния размер на заплатите в реално изражение. За да бъде ефективно това увеличение на минималната работна заплата, то следва да се съпровожда от съответното увеличаване на прага на необлагаемия доход.

Същевременно, докато последното решение за увеличение бе взето едностранно от правителството след прекъсване на тристранните преговори, препоръчително е следващите увеличения на минималната работна заплата да бъдат обсъдени и решени на тристранно равнище чрез Националния съвет за тристранно сътрудничество, въз основа на конкретни икономически и социални критерии и да отразяват интересите и ограниченията, предложени от представителите на работниците и на работодателите.

## ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

В началото на втория етап от Европейския валутен съюз (ЕВС) през 1994 г. Европейската комисия и Европейският съвет приемат годишни „Широки насоки за икономическата политика“, които включват препоръки за това, което се счита за „правилно развитие по отношение на работната заплата“ в рамките на зоната на новата единна валута евро. Според Препоръките на Комисията от м. април 2000 г. във връзка с Широките насоки за икономическата политика през 2000 г. на Страните-членки и на Общността, е необходимо:

1. Да се настоява за увеличение на номиналната работната заплата, съвместимо с ценовата стабилност. В еврозоната това означава настояване за съвкупно увеличение на заплатите в съответствие с увеличението на цените в рамките на целта за ценова стабилност на ЕЦБ;
2. Да се насърчава нарастването на реалната работна заплата според растежа на производителността на труда като в същото време се отчита нуждата от увеличение, където това е необходимо, и последващо поддържане на доходността на инвестициите за увеличаване на капацитет и създаване на нови работни места;
3. Да се гарантира, че системите за колективно договаряне отчитат разликите в производителността (без значение дали от гледна точка на умения, квалификация или географски регион) при определяне нивата на заплащане; и
4. Да се следва политика, чиято цел е намаляването на разликите в заплащането според пола, породено от реална дискриминация.

Целта на настоящото сравнително изследване, което се основава на информация, предоставена от националните центрове на Европейската Обсерватория за Индустриални Отношения (European Industrial Relations Observatory - EIRO), е да се направи оценка на това доколко националните системи за регулиране на работната заплата в 15-те страни-членки на ЕС плюс Норвегия са готови да посрещнат новите изисквания за регулиране на заплатите в условията на ЕВС. Сравнителното проучване е насочено както към резултатите от, така и с институциите за регулиране на работната заплата. На първо място изследването представя общ преглед на дългосрочното национално развитие по отношение на работната заплата във връзка с постигнатите национални макроикономически показатели. На второ място, сравнителното изследване насочва вниманието си към функционирането на националните институции по политиката спрямо заплатите като анализира:

- различните равнища на договаряне (между-отраслово (между-браншово), отраслово (браншово), фирмено и т.н.) при провеждане на преговори за работната заплата;
- различните форми, специфични за всяка страна, за съгласуване на работната заплата между различните отрасли (браншове) (споразумения на централно равнище, съгласуване между организациите, „договаряне по прецедент“ (pattern bargaining), и т.н.); и
- използването на макроикономически насоки и/или критерии за политиката на работната заплата при колективното договаряне или като част от обосновката от страна на социалните партньори при искания и предложения относно работната заплата.

Накрая изследването отделя специално внимание на аспектите на политиката на работната заплата, свързани с пола на работника или служителя като предоставя някои данни за съществуващи разлики в заплащането според пола и като анализира политиките на социалните партньори за запълването на „пропастта между работните заплати на мъжете и жените“.

## **Развитие на работната заплата в ЕС и Норвегия**

В рамките на ЕС, „транс-граничните“ сравнения на работни заплати и процесите, свързани с тях е от все по-голям интерес за хората, които се занимават с индустриални отношения, за тези, които разработват политики и за изследователи, както на национално, така и на европейско ниво. Смесени международни сравнения в областта на работната заплата обаче се правят много трудно тъй като те трябва да вземат предвид различни национални системи за формиране на работната заплата, индустриални отношения, облагане с данъци и обществено осигуряване, както и различните начини, по които се събират и представят националните статистически данни (Развития по отношение на трудовото възнаграждение - годишна актуализация 1999 г.). На европейско ниво са налице различни статистики, които покриват различни индекси за разходи за труд и работна заплата, предоставяни от Европейската комисия, Евростат или ЕЦБ (Виж „Семинар за ролята на информацията за разходите за труд в краткосрочните анализи в контекста на Валутния съюз“, документи, Европейската комисия и Евростат, Люксембург (1999 г.)). В настоящата част на изследването са използвани основно статистически данни, подготвени от Генералната дирекция за Икономически и финансови въпроси на Европейската комисия понеже те предоставят серия дългосрочни макроикономически данни, които позволяват анализирането на дългосрочни тенденции по отношение на развитието на работната заплата в европейски мащаб.

### **Развитие по отношение на номиналната работна заплата**

Ако разгледаме общата картина на процесите и темповете на растеж на средната номинална работна заплата в ЕС през последните четири десетилетия ще установим ясна тенденция на нарастващи темпове на растеж на номиналната работна заплата от 60-те години на XX-и век до средата на седемдесетте години. Започвайки с годишен ръст на номиналната работна заплата от около 9% в края на 60-те години на XX-и век, този показател за ЕС достига върхово равнище от 19% през 1975 г. От това време насам се наблюдава постоянен спад на ръста на номиналната работна заплата в ЕС до около 3% в края на 90-те години на XX-и век. Ръстът на номиналната работна заплата и растежът на цените вървят почти паралелно. През последните две десетилетия разликите между едното и другото очевидно намаляват, въпреки че ръстът на номиналната работна заплата никога не пада под увеличението на цените, което означава, че винаги е налице поне малко увеличение на реалната работна заплата.

Както е показано на Таблица 16 по-долу, винаги съществуват силни разлики между отделните страните-членки на ЕС и Норвегия по отношение на развитието на номиналната работна заплата. През 70-те години на XX-и век например средното годишно увеличение на номиналната работна заплата варира между 8.3% в Германия и над 20% в Испания и Португалия. До голяма степен тези вариации отразяват разликите в националната инфлация. През 90-те години на XX-

**Таблица 16. Номинални работни заплати и цени в Европейския съюз и Норвегия, 1961-99г.**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1961-1970	1971-1980	1981-1990	1991-2000
<b>Австрия</b>													
Номинална заплата	6.3	5.8	4.5	3.4	2.9	1.7	0.7	2.3	2.6	8.9	10.8	5.2	3.4
БВП ценови дефлатор	3.7	4.3	2.8	2.8	2.3	1.7	1.6	1.3	1.6	3.8	6.3	3.6	2.5
<b>Белгия</b>													
Номинална заплата	7.5	5.8	4.2	4.7	2.5	1.5	2.4	2.5	2.2	7.9	12.2	5.0	3.7
БВП ценови дефлатор	3.1	3.7	4.0	2.3	1.5	1.6	1.4	1.7	1.2	3.4	7.1	4.5	2.3
<b>Дания</b>													
Номинална заплата	3.9	4.2	2.3	3.5	3.3	2.9	3.8	4.3	4.2	10.6	11.5	6.5	3.6
БВП ценови дефлатор	2.5	2.2	0.5	1.4	1.7	2.0	1.9	2.1	2.3	6.4	9.7	5.9	1.8
<b>Финландия</b>													
Номинална заплата	6.6	2.2	0.9	3.1	4.2	2.9	2.1	5.0	2.6	9.8	15.5	9.8	3.3
БВП ценови дефлатор	1.6	1.0	1.9	2.0	3.5	0.5	1.6	2.2	1.0	5.9	11.5	7.1	1.7
<b>Франция</b>													
Номинална заплата	4.3	4.2	2.8	2.2	2.5	2.9	2.1	2.0	1.9	9.5	13.7	7.3	2.8
БВП ценови дефлатор	3.3	2.1	2.5	1.5	1.6	1.2	1.0	0.8	0.8	4.4	9.8	6.3	1.6
<b>Германия*</b>													
Номинална заплата	5.9	10.6	4.3	3.6	3.9	2.5	1.9	1.5	2.7	8.6	8.3	3.6	4.1
БВП ценови дефлатор	3.9	5.6	4.0	2.4	2.2	1.0	0.6	0.9	0.9	3.8	5.2	2.8	2.4
<b>Гърция</b>													
Номинална заплата	15.4	11.8	9.8	10.9	12.9	11.8	11.0	6.3	4.3	9.4	18.3	19.6	10.5
БВП ценови дефлатор	19.8	14.8	14.5	11.2	9.8	7.9	6.9	5.0	3.3	3.0	14.6	19.5	10.4
<b>Ирландия</b>													
Номинална заплата	4.6	7.0	6.8	2.4	1.7	3.2	6.4	6.8	7.0	9.8	18.6	9.2	5.1
БВП ценови дефлатор	1.7	2.4	4.5	1.2	0.5	1.6	2.2	5.0	4.0	5.5	13.8	7.0	2.6
<b>Италия</b>													
Номинална заплата	8.7	5.8	3.7	2.9	4.6	6.1	4.7	-1.3	2.4	10.7	18.4	12.0	4.2
БВП ценови дефлатор	7.7	4.7	4.4	3.5	5.1	5.0	2.6	2.9	2.1	4.5	15.0	10.6	4.2
<b>Люксембург</b>													
Номинална заплата	6.4	5.3	5.0	4.1	2.2	1.8	3.8	1.4	1.6	6.7	10.6	6.0	3.5
БВП ценови дефлатор	1.5	4.3	0.7	5.3	0.7	0.0	3.5	1.8	1.3	4.1	6.5	4.3	2.1
<b>Холандия</b>													
Номинална заплата	4.5	4.7	3.3	2.8	1.9	1.8	2.1	3.1	3.6	10.6	10.9	2.2	3.1
БВП ценови дефлатор	2.7	2.3	1.9	2.3	1.8	1.5	2.2	2.2	1.9	5.2	7.6	2.0	2.1
<b>Португалия</b>													
Номинална заплата	18.1	16.3	6.0	5.6	7.2	6.3	5.4	4.7	4.9	9.7	22.6	19.1	8.3
БВП ценови дефлатор	12.2	10.0	6.7	6.3	5.1	2.8	5.6	3.9	3.3	2.9	16.1	17.5	6.2
<b>Испания</b>													
Номинална заплата	9.5	10.4	6.8	2.8	3.0	3.8	2.3	1.8	1.9	14.1	20.4	10.2	4.7
БВП ценови дефлатор	7.1	6.9	4.3	4.0	4.8	3.2	2.0	2.2	2.2	6.5	15.1	9.4	4.1
<b>Швеция</b>													
Номинална заплата	6.8	3.9	4.4	4.8	2.9	6.5	4.0	5.1	3.2	8.5	11.4	8.4	4.6
БВП ценови дефлатор	7.6	1.0	1.0	2.0	3.5	0.5	1.6	2.2	1.0	4.3	9.6	7.7	2.4
<b>Великобритания</b>													
Номинална заплата	9.0	5.6	4.2	3.4	2.6	3.5	4.6	5.3	4.5	7.0	16.0	8.7	4.7
БВП ценови дефлатор	6.7	4.0	2.8	1.5	2.5	3.3	2.7	2.3	2.6	4.2	14.0	6.4	3.2
<b>Европейски съюз</b>													
Номинална заплата	7.2	7.2	4.1	3.3	3.4	3.5	3.0	2.3	2.9	9.1	14.0	7.7	4.1
БВП ценови дефлатор	5.5	4.4	3.6	2.6	3.0	2.4	1.8	1.9	1.7	4.4	10.8	6.7	3.0
<b>Норвегия</b>													
Номинална заплата	5.3	3.6	2.9	2.7	3.0	4.4	4.3	6.2	4.8	na	na	na	4.1
БВП ценови дефлатор	3.4	2.3	2.3	1.4	2.4	1.3	2.6	2.3	2.3	na	na	na	2.3

Номинална работна заплата = Номинална компенсация за работник/служител;  
годишна промяна в проценти

Цени – БВП ценови дефлатор по пазарни цени; годишна промяна в проценти

\* 1961-91г. Западна Германия.

Източник: Европейска комисия, Европейска икономика No. 68 (1999г.),  
Статистическо приложение; (за Норвегия – национална статистика).

и век обаче се наблюдава силна „конвергенция“ в еволюцията на националните цени тъй като повечето страни-членки на ЕС успяха да намалят инфлацията, за да изпълнят критериите за влизане в ЕВС от Договора от Маастрихт. В същото време се наблюдава и силно сближаване по отношение на номиналната работна заплата в Европа, със сравнително ниска степен на „разсейване“ между различните страни.

## **Развитие по отношение на реалната работна заплата**

Средните стойности на развитието на номиналната работна заплата в Европа следователно до голяма степен успяват да компенсират увеличението на цените от началото на 60-те години на ХХ-и век. В тази част обаче се изследва еволюцията на реалната работна заплата в светлината на цялостното макроикономическо развитие. На Таблица 17 по-долу е показана общата картина на средното увеличение на реалната работна заплата в сравнение с увеличението на производителността на труда в Европейския съюз и Норвегия през последните четири десетилетия. През 60-те години на ХХ-и век се наблюдава почти паралелно развитие на нарастването на реалната работна заплата и производителността на труда. През първата половина на 70-те години на ХХ-и век ръстът на реалната работна заплата значително надминава увеличението на производителността на труда, което отразява по-експанзивната политика по отношение на работната заплата по онова време. През 80-те и 90-те години на ХХ-и век обаче нарастването на реалната работна заплата е в повечето случаи под ръста на производителността на труда, с изключение на годините 1980-81 г. и 1990-92 г.

Въпреки, че все още съществуват значителни разлики по отношение на развитието на националните заплати, почти във всички страни-членки на ЕС, както и в Норвегия, се наблюдава отчетлива тенденция на умереност на работните заплати през последните две десетилетия. През 80-те години на ХХ-и век увеличението на реалната работна заплата бе средно един пункт под ръста на производителността на труда; през 90-те години на ХХ-и век разликата бе 0.6 пункта. През последните десет години Ирландия, Финландия, Италия и Гърция следват особено умерена политика на работните заплати, докато в Португалия, Белгия, Нидерландия и Обединеното кралство се наблюдават най-големите увеличения на реалната работна заплата във връзка с ръста на производителността на труда в тези страни.

Тенденцията към умереност на работните заплати в Европа се придружава със забележително дългосрочно сближаване както по отношение на темповете на растеж на реалната работна заплата, така и на производителността на труда във всички страни-членки на ЕС. Докато през 60-те години на ХХ-и век националният ръст на реалната работна заплата варира между 2.5% и 7.1%, през 90-те години показателят варира едва между 0.2% и 2.1%. По подобен начин, при темповете на растеж на производителността на труда се наблюдава тенденция на голямо раздалечаване през 60-те години на ХХ-и век като те варират между 2.6% и 9.3%, докато през 90-те години това вариране е само между 1.2% и 3.2%.

**Таблица 17. Реални работни заплати и производителност на труда в Европейския съюз и Норвегия, 1961-2000 г.**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	1961-1970	1971-1980	1981-1990	1991-2000
<b>Австрия</b>														
Реална заплата	2.5	1.4	1.7	0.5	0.6	-0.2	-1.0	2.3	1.8	1.2	4.6	4.2	1.6	1.1
Произв. на труда	1.8	0.9	1.0	2.3	1.5	2.6	0.7	1.9	1.1	2.1	5.1	2.9	2.2	1.6
<b>Белгия</b>														
Реална заплата	4.6	2.1	0.0	2.2	0.5	0.0	1.4	0.5	1.2	1.1	4.3	4.7	0.4	1.4
Произв. на труда	1.9	2.0	-0.8	3.4	1.8	0.7	2.7	1.5	0.9	1.7	4.4	3.2	1.8	1.6
<b>Дания</b>														
Реална заплата	1.4	1.9	1.8	2.0	2.6	0.7	2.0	0.9	2.0	1.3	3.9	1.6	0.5	1.7
Произв. на труда	2.0	2.2	2.3	6.2	3.0	1.5	1.0	0.5	1.3	2.1	3.4	1.6	2.0	2.2
<b>Финландия</b>														
Реална заплата	4.4	1.3	-1.4	1.1	-0.2	2.9	-0.3	1.7	2.1	2.7	3.7	3.6	2.5	1.4
Произв. на труда	-0.7	4.2	5.4	5.1	2.2	2.6	2.9	3.0	1.7	2.0	4.4	3.2	2.6	2.8
<b>Франция</b>														
Реална заплата	1.4	2.2	0.7	0.2	0.9	1.2	0.8	1.6	1.3	0.8	4.9	3.6	1.1	1.1
Произв. на труда	1.0	2.3	0.8	2.4	1.2	1.3	1.9	2.1	1.3	1.5	4.9	2.9	2.1	1.6
<b>Германия*</b>														
Реална заплата	1.9	5.3	0.6	0.7	1.8	1.1	0.6	0.3	0.9	0.8	4.6	2.9	0.8	1.4
Произв. на труда	2.5	3.9	0.5	2.7	1.8	1.5	2.3	1.8	1.1	2.3	4.2	2.6	1.7	2.0
<b>Гърция</b>														
Реална заплата	-3.7	-2.6	-4.0	-0.4	2.8	1.4	5.4	0.8	1.3	2.0	6.3	3.2	0.1	0.2
Произв. на труда	5.6	-0.7	-2.5	0.1	1.2	2.8	3.8	0.3	2.1	2.4	9.3	3.0	-0.3	1.5
<b>Ирландия</b>														
Реална заплата	2.5	4.1	1.1	0.7	-1.0	1.1	2.0	-0.8	2.1	2.1	4.1	4.2	2.1	1.4
Произв. на труда	1.9	2.3	2.0	2.6	4.2	3.9	4.9	3.8	3.4	3.6	4.2	3.7	3.8	3.2
<b>Италия</b>														
Реална заплата	1.1	1.2	0.6	-0.4	-0.8	1.1	1.6	-4.2	0.6	0.5	5.9	3.0	1.0	0.1
Произв. на труда	0.6	1.4	2.2	3.2	2.9	0.8	1.4	0.6	0.3	1.4	6.2	2.6	1.6	1.5
<b>Люксембург</b>														
Реална заплата	4.8	1.0	4.3	-1.2	1.5	0.6	-0.5	-1.0	0.9	0.8	2.5	3.9	1.6	1.1
Произв. на труда	2.0	2.0	6.8	1.6	1.3	0.2	3.9	0.6	0.5	1.4	2.9	1.4	2.7	2.0
<b>Холандия</b>														
Реална заплата	1.7	2.3	1.4	0.4	0.0	0.3	0.1	0.6	1.9	0.9	5.1	3.0	0.2	1.0
Произв. на труда	0.9	1.0	0.9	3.6	0.8	0.5	1.0	1.0	0.9	1.1	3.9	2.7	1.6	1.2
<b>Португалия</b>														
Реална заплата	5.3	5.7	-0.7	-0.7	2.0	3.1	1.3	-0.4	2.5	2.8	6.6	5.6	1.4	2.1
Произв. на труда	-0.4	4.2	1.0	3.3	3.6	2.3	2.1	0.9	1.7	2.0	6.2	4.7	3.0	2.1
<b>Испания</b>														
Реална заплата	2.3	3.3	2.4	-1.2	-1.8	0.5	0.6	0.5	-0.2	0.3	7.1	4.6	0.7	0.7
Произв. на труда	1.3	2.3	1.8	2.8	0.9	1.1	1.1	0.2	0.4	1.0	6.7	4.2	2.2	1.3
<b>Швеция</b>														
Реална заплата	-0.8	2.9	1.7	2.4	-0.7	5.3	1.8	1.9	3.3	2.4	4.1	1.6	0.7	2.0
Произв. на труда	0.4	3.2	3.2	4.9	2.3	1.7	2.6	1.7	1.1	1.7	3.9	1.2	1.3	2.3
<b>Великобритания</b>														
Реална заплата	2.1	1.5	1.4	1.8	0.1	0.2	1.7	2.3	2.6	2.2	2.7	1.7	2.2	1.6
Произв. на труда	1.6	2.2	3.8	2.6	1.2	1.3	1.7	1.1	0.4	2.0	2.6	1.6	2.2	1.8
<b>Европейски съюз</b>														
Реална заплата	1.7	2.8	0.8	0.4	0.4	0.8	0.9	0.3	1.3	1.1	4.5	3.0	0.9	1.1
Произв. на труда	1.5	2.5	1.6	2.8	1.7	1.3	1.8	1.3	0.9	1.8	4.6	2.7	1.9	1.7
<b>Норвегия**</b>														
Реална заплата	1.9	1.3	0.6	1.3	0.6	3.1	1.7	3.9	2.5	na	na	na	na	1.8
Произв. на труда	4.3	2.9	2.7	4.4	3.0	3.2	2.2	-0.3	0.6	na	na	na	na	2.6

Производителност на труда = БВП по пазарни цени през 1995 г. за нает работник/служител, година промяна в проценти;

\* 1961-91 г. Западна Германия;

\*\* 1991-99 г..

Източник: Европейска комисия, Европейска икономика No. 68 (1999 г.), Статистическо приложение; (за Норвегия – национална статистика).



## Дял на средствата за работна заплата

Делът на средствата за работна заплата в Брутния вътрешен продукт (БВП) е друг начин за наблюдение на реалната работна заплата. Както е показано по-долу, средно пресметнатият дял на средствата за работна заплата в ЕС е относително постоянен през 60-те години на ХХ-и век, покачва се рязко през средата на 70-те години и намалява почти постоянно от началото на 80-те години насам. Съществува близка зависимост между развитието на реалната работна заплата и еволюцията на дялът на средствата за работна заплата. Нарастването на реалната работна заплата над ръста на производителността на труда води до преразпределение на приходите от печалба към приходите от труд, резултат от което е растящ дял на средствата за работна заплата. Когато ръстът на реалната работна заплата изостава от нарастването на производителността на труда, съответно дялът на средствата за работна заплата спада, което води до обратен ефект на преразпределение. Както бе посочено в споменатото по-горе скорошно изследване за Европейския парламент, развитието на дела на средствата за работна заплата може да се използва като показател, който „отразява относителната политическа сила на капитала и труда“.

Сравнението на развитието на дела на средствата за работна заплата в рамките на страните-членки на ЕС (Виж Таблица 18 по-долу) показва, че почти всички страни следват една и съща тенденция на увеличение на този дял през 70-те години на ХХ-и век и на намаляване през 80-те и 90-те години. Единственото из-

**Таблица 18.** Средно пресметнати дялове на средствата за работна заплата, 1961-2000 г.

	1960	1961-70	1971-80	1981-90	1991-2000
Австрия	76.4	76.7	78.8	80.0	76.4
Белгия	69.9	70.4	75.8	74.3	72.2
Дания	71.3	75.2	77.7	70.3	68.3
Финландия	73.7	73.1	72.5	71.9	66.5
Франция	75.2	75.3	76.6	75.4	69.3
Германия*	70.6	71.6	73.7	70.9	67.9
Гърция	-	86.1	70.7	74.0	67.2
Ирландия	79.4	79.3	77.3	72.5	63.7
Италия	77.2	75.5	76.7	74.3	70.5
Люксембург	56.3	57.7	65.5	66.5	64.5
Холандия	63.4	69.4	74.8	68.1	65.9
Португалия	68.5	67.8	81.2	74.0	73.1
Испания	74.4	77.3	79.1	73.0	68.8
Швеция	69.4	72.3	64.1	70.5	68.9
Великобритания	71.3	72.6	73.2	72.7	73.6
Европейски съюз	72.7	73.6	75.3	73.0	69.7

Средно пресметнат дял на средствата за работна заплата = процент от БВП  
като средства за факторите на производство;

\* 1961-91 Западна Германия.

Източник: Европейска комисия, Европейска икономика No. 68 (1999г.),  
Статистическо приложение.

ключение е Обединеното кралство, където средно се наблюдава по-висок дял на средствата за работна заплата през 90-те години в сравнение с предходното десетилетие. Въпреки това, между страните на ЕС продължават да съществуват ясно изразени разлики в равнището на дяловете на средствата за работна заплата, което е отражение на различната национална икономическа структура и на различния състав на националната работна сила.

## Равнища на договаряне на работната заплата

Всички 16 страни, разгледани в настоящото изследване тук имат структура за договаряне на работната заплата на много нива, включително поне някаква форма на договаряне на отраслово и на фирмено равнище. Шест от тези 16 страни също така имат определена степен на договаряне на работната заплата (но не задължително във всички случаи) на между-отраслово ниво, което обхваща или цялата икономика (Финландия и Ирландия), частния сектор (Белгия и Гърция), частния и обществения сектор поотделно (Норвегия), или промишления сектор (Дания).

Наблюдават се големи различия по отношение на значимостта на различните равнища на договаряне в рамките на различните национални структури за договаряне. В две страни (Белгия и Ирландия) договарянето на между-отраслово

**Таблица 19.** Равнища на договаряне на работната заплата в Европейския съюз и Норвегия

	Между-отраслово равнище	Отраслово равнище	Фирмено равнище
Австрия		XXX	X
Белгия	XXX	X	X
Дания	XX	XX	X
Финландия	XX	XX	X
Франция		X	XXX
Германия		XXX	X
Гърция	X	XXX	X
Ирландия	XXX	X	X
Италия		XXX	X
Люксембург		XX	XX
Нидерландия		XXX	X
Норвегия	XX	XX	X
Португалия		XXX	X
Испания		XXX	X
Швеция		XXX	X
Великобритания		X	XXX

X = съществуващо равнище на договаряне на работната заплата;

XX = значимо, но не доминиращо равнище на договаряне на работната заплата;

XXX = доминиращо равнище на договаряне на работната заплата.

Източник: EIRO

равнище в момента е доминиращото. В две други държави (Франция и Обединеното кралство) доминиращо е фирменото равнище на договаряне. В осем страни (Австрия, Германия, Гърция, Италия, Нидерландия, Португалия, Испания и Швеция) отрасловото равнище остава най-важното ниво на договаряне на работната заплата, докато в четири държави или няма преобладаващо равнище (Дания, Люксембург) или доминиращото ниво може да варира в различните кампании на договаряне от договаряне на между-отраслово ниво до договаряне на отраслово равнище (Финландия и Норвегия).

Въпреки че всички страни имат някаква форма на отраслово договаряне на работната заплата, съществуват големи разлики в значението и обхвата на това отраслово договаряне в контекста на различните държави. В някои страни (като Ирландия и Обединеното кралство), отрасловото договаряне на работната заплата е ограничено да малко на брой браншове. В други (Франция, Нидерландия, Португалия и Испания например), малките и средните предприятия са тези, за които са в сила отрасловите споразумения за работната заплата, докато за много от по-големите фирми в сила са фирмените споразумения. Могат да съществуват и значителни разлики между различните отрасли. В повечето страни общественят сектор например има доста централизирана структура на договаряне на работната заплата, докато за отраслите, където преобладаващи са по-големи фирми, фирменото равнище на договаряне на работната заплата изглежда има по-голямо влияние при определянето на трудовото възнаграждение. Освен това, съществуват и разлики в географския обхват на отрасловите споразумения. Докато в повечето страни такива отраслови споразумения се сключват на национално равнище, в някои държави (като Франция, Германия и Испания) има отраслови споразумения за работната заплата, които важат само в определен регион или област.

На последно място трябва да се отбележи, че съществуват значителни разлики и при взаимовръзката между различните равнища на договаряне на работната заплата. В много страни има допълнителна взаимовръзка, при която отрасловото споразумение определя минимална работна заплата, която в последствие може да се завиши на фирмено равнище. В някои страни (например Дания и Норвегия) се наблюдава значително „отклонение“ на работната заплата от до 50% между повишаването на работната заплата на отраслово и фирмено равнище. В други страни това отклонение е доста малко и е често ограничено до по-големи и особено добре работещи компании. Обратно на това, между-отрасловите споразумения за работната заплата в Белгия и Ирландия определят максималното повишение на работната заплата и маржа при договаряне на работната заплата на отраслово и фирмено равнище.

Въпреки че в много страни са налице известни тенденции към децентрализация на определянето на работната заплата, през последните две десетилетия са настъпили много малки промени по отношение на значимостта на принципните равнища на договаряне. Обединеното кралство е единствената държава, където най-значимото равнище на договаряне на работната заплата се смени от отраслово на фирмено през 80-те години на ХХ-и век. За Франция през 90-те години на ХХ-и век е характерен силен спад в отрасловото договаряне на работната заплата, което не доведе до някакво качествено изменение тъй като отрасловото договаряне в страната бе силно разпокъсано от много време насам. В Нидерландия разпадът на отрасловото договаряне е ограничен до определени браншове (например банковия сектор), докато при други отрасли (като търговия и доставки) се наблюдава тенденция на централизиране на договарянето на работната заплата. В Швеция между-отрасловото договаряне на работната заплата изчезна в полза на отрасловото в началото на 90-те години на ХХ-и век. В Италия националното

тристранно споразумение, подписано през 1993 г. определи правилата за системата на договарянето на работната заплата и потвърди върховенството на отрасловото договаряне. И най-накрая Испания, където се наблюдава бавно намаление на значимостта на фирмените споразумения за работна заплата и заедно с това - нарастване на влиянието на определянето на работната заплата на отраслово равнище.

## **Съгласуване на работната заплата, характерно за всяка отделна държава**

### **Съгласуване на повишението на работната заплата между отраслите**

Почти всички страни-членки на ЕС имат някаква форма на съгласуване на политиката на работната заплата на макро ниво между различните сектори на икономиката. Съществуват обаче големи национални разлики в обхвата и функционирането на процеса на съгласуване. В настоящото изследване се разграничават четири главни типа съгласуване на работната заплата:

1. съгласуване между организациите - съгласуване според национални споразумения и споразумения между отраслите;
2. съгласуване в рамките на организациите - съгласуване в рамките на организации на водещите работодатели и синдикати;
3. „договаряне по прецедент“ („pattern bargaining“) - съгласуване според организацията, определяща тенденцията в отрасъла; и
4. наложено от държавата съгласуване - съгласуване според законов механизъм за индексирание на работната заплата и/или според определена в нормативен акт минимална работна заплата.

От 16-те страни, взети предвид в настоящото изследване, 11 имат някаква форма на съгласуване между организациите, основано на национално или между-отраслово споразумение (въпреки че такива споразумения не винаги се постигат във всички случаи). Съществуват обаче по-силни и по-слаби форми на такова съгласуване между организациите, които варират от национално определяне на максималното повишение на работната заплата (както това е в Белгия, Финландия или Ирландия) до не-обвързващи централно определени препоръки за преговори за работната заплата на по-ниско ниво (както е например в Германия - Виж Таблица 20 по-долу). Само пет страни-членки на ЕС (Австрия, Франция, Люксембург, Испания и Великобритания) нямат никакви споразумения на централно ниво или такива, които се занимават с политиката на работната заплата.

Има осем държави (Дания, Финландия, Германия, Ирландия, Нидерландия, Норвегия, Испания и Швеция), където и организациите на водещите работодатели и конфедерацията на синдикатите осигуряват някаква форма на съгласуване на политиката на работната заплата в рамките на организациите. Докато в някои страни като Германия, това съгласуване в рамките на организациите е ограничено до размяна на информация за политиката на работната заплата на върхово ниво, другаде, както в Испания, водещите организации разработват насоки за искания и предложения по отношение на работната заплата на различните равнища на договаряне.

Друга обичайна форма на съгласуване е съгласуването по прецедент, което се наблюдава в седем страни (Австрия, Дания, Финландия, Германия, Нидерландия, Норвегия и Швеция). При такова съгласуването по прецедент между отраслите, един сектор поема ролята на отрасъл, който определя водещата тенденция при воденето на преговори за работната заплата и установява мар-

жа на повишението на работната заплата в други отрасли. Обикновено доминиращите отрасли са промишлените сектори като металообработването или химическата промишленост, които са подложени на международна конкуренция поради това, че изнасят продукция. Много характерно за съгласуването по precedent е, че то става чрез големи индивидуални компании, както е в Нидерландия, където такива фирми определят тенденцията за повишение на работната заплата.

Девет страни имат установена с нормативен акт минимална работна заплата, която също може да се разглежда като форма на съгласуване, тъй като функционира като важна отправна точка за цялата система на работната заплата. Докато в Белгия и Гърция минималната работна заплата е определена в обвързващи колективни споразумения на национално равнище, в другите седем държави (Франция, Ирландия [от м. април 2000 г.], Люксембург, Нидерландия, Португалия, Испания и Обединеното кралство) минималната работна заплата фигурира само в законодателството. Следователно, тя може да се тълкува като форма на наложено от държавата съгласуване.

**Таблица 20.** Съгласуване на работната заплата в ЕС и Норвегия

Държава	Национално/междустранно споразумение	Съгласуване в рамките на организации (синдикални)	Съгласуване в рамките на организации (работодателски)	Договаряне по precedent	Механизъм за индексирание на заплатата	Установена в нормативен акт минимална работна заплата
Австрия				XX		
Белгия	XX				XX	X
Дания	X	X	X	XX		
Финландия	XX*	X	X	X		
Франция						XX
Германия	X	X	X	XX		
Гърция	XX					X
Ирландия	XX	X	X			X
Италия	XX					
Люксембург					XX	X
Нидерландия	X	XX	XX	X		X
Норвегия	XX	X	X	X		
Португалия**	XX					X
Испания		X	X			X
Швеция	X	X	X	XX		
Великобритания						X

X = съществуващо равнище на съгласуване на работна заплата;

XX = доминиращо равнище на съгласуване на работна заплата.

\* По време на преговорите за работната заплата през 2000 г. социалните партньори не успяха да сключат национално споразумение за политиката на доходите.

\*\* Португалия - За 2000 г. не е сключено споразумение.

И накрая, все още има страни-членки на ЕС (Белгия и Люксембург), където работи механизъм за индексирание на заплатите, по силата на който увеличението на номиналната работна заплата автоматично и повсеместно се индексира спрямо инфлацията. В Люксембург всички работни заплати, компенсация за обучение за работа, доходи и пенсии се индексират автоматично според промените в цените посредством система, наречена „наклонена скала на работната заплата“ от 1975г. Индексът, който се използва от 2000 г. е хармонизираният индекс на потребителските цени. В Белгия социалните партньори на отраслово равнище определят механизма на свързване на индекса с трудовото възнаграждение, т.е. как работната заплата се свързва с „изгладения“ ценови индекс (средната променлива четиримесечна стойност на т. нар. „здравословен индекс“ - индекс на потребителски стоки, от които са изключени „нездравословни“ стоки като цигари). Например, работната заплата може да се индексира пропорционално спрямо здравословния индекс, ако той премине над определена стойност, или работната заплата може да се индексира на определена дата или посредством смесена система.

### **Национални или между-отраслови макроикономически насоки за политиката на работната заплата**

В 10-те страни-членки на ЕС плюс Норвегия, които имат национални или между-отраслови споразумения, в почти всички случаи тези споразумения определят повече или по-малко подробни макроикономически насоки за политиката на работната заплата - Виж Таблица 6 по-долу. Смисълът на тези макроикономически насоки има много и различни форми в различните страни, като се започне от доста свободни и не-обвързващи препоръки за увеличение на заплатите до законово обвързващи цели за темпове на нарастване на трудовото възнаграждение.

В осем страни (Дания, Финландия, Германия, Гърция, Ирландия, Италия, Норвегия и Португалия), национални споразумения са постигнати в рамките на т. нар. „социални пактове“ - т.е. тристранни договорености на национално ниво. В три държави (Белгия, Нидерландия и Швеция) има между-отраслови двустранни споразумения относно политиката на работната заплата. Почти всички такива споразумения препоръчват политика на умереност по отношение на работната заплата с цел поддържане на не-инфлационен икономически растеж и подобряване на националната конкурентноспособност. В периода на 90-те години на XX-и век и особено в южна Европа тези национални ангажменти за политика на съдържаност по отношение на работната заплата имаха важен принос при намаляване на инфлацията и изпълнение на критериите за сближаване, необходимо за влизане в ЕВС и включване към единната европейска валута, както са определени те в Договора от Маастрихт. В други страни като например Белгия, Дания или Норвегия, политиката на умереност по отношение на работната заплата е повече насочена към подобряване на националната конкурентноспособност като нарастването в национален мащаб на работната заплата е свързано със средното увеличение на заплатите в главните конкурентни страни.

За съставянето на макроикономически насоки или дори дефинирането на конкретни национални цели за увеличение на работната заплата, в много страни има създадени двустранни или тристранни икономически и социални съвети, които осигуряват макроикономически консултации на социалните партньори, а понякога, както е например в Белгия, препоръчват цели за ръст на работната заплата в национален мащаб.

**Таблица 21. Национални/между-отраслови споразумения, които определят насоките по отношение на работната заплата или макроикономическите критерии за политиката на работната заплата**

Страна	Споразумение	Насоки за работната заплата/макроикономически критерии
Белгия	Междуетраслово двустранно споразумение за частния сектор (1998г.)	Споразумението (Национално между-отраслово споразумение, което се радва на много добър прием - VE9811252F) определя максимално увеличение на работната заплата за период от две години (1999-2000г.) въз основа на препоръка от Централния икономически съвет, в чиито състав влизат представители на асоциацията на работодателите и на синдикатите, плюс шест независими експерти. Централният икономически съвет изчислява препоръчаната от него работна заплата въз основа на предположаемо увеличение на работната заплата в онези страни, които са основни търговски партньори на Белгия, т.е. Франция, Германия и Нидерландия.
Дания	Национална тристранна декларация (1987г.)	С цел повишаване конкурентноспособността на Дания в декларацията се препоръчва, че развитието на разходите за труд не трябва да надминава това в конкурентните държави.
Финландия	Споразумение на националната тристранна комисия по политиката по доходите (1995г.)	Споразумението съдържа формула за работната заплата за „не-инфлационно развитие на разходите за работна заплата“, според която увеличенията на трябва да съответстват на общата сума на размера на инфлация, заложен от Централната банка на Финландия (днес, ЕЦБ) и ръста на производителността в цялата икономика.
Германия	Декларация на националния тристранен „Алианс за работни места“ (2000г.)	Декларацията (Алиансът за работни места приема съвместна декларация за политика на договаряне, ориентирана към заетост - DE0001232F) съдържа не-обвързваща препоръка за политика на колективно договаряне, ориентирана към заетост, според която наличният марж на разпределение за колективни трудови договори би трябвало да се основава на ръста на производителността и да се използва най-вече за споразумения, които създават нови работни места.
Гърция	Национални двустранни споразумения, национално тристранно споразумение „Пакт на доверието“ (1997г.)	Националните споразумения (Общото национално колективно споразумение, подписано за 2000-2001г. - GR0006175N) определя минималните работни заплати в частния сектор. „Пактът на доверието“ (Правителството, синдикатите и работодателите подписват „Пакт на доверието“ - GR9711138F) съдържа препоръка, според която номиналната работна заплата трябва да нараства заедно с инфлацията и също така трябва да отразява част от увеличението на средната национална производителност на гръцката икономика.
Ирландия	Национални тристранни споразумения (1987г., 1992г., 1997г., 2000г.)	Най-последното национално споразумение - „Програма за просперитет и справедливост“ (Социалните партньори в Ирландия подписват ново национално споразумение - IE0003149F) определя максималното увеличение на работната заплата за период от 33 месеца (2000-2002г.), като в същото време се базира на различни макроикономически цели като ниска инфлация, насърчаване на не-инфлационния растеж, поддържане на бюджетния изишък и подобряване на публичните инвестиции. Освен това споразумението съдържа и изрична цел за подобряване на конкурентноспособността на ирландската икономика в рамките на ЕВС и изпълнение на критериите на „Европейския пакт за стабилност“.

**Таблица 21. (Продължение) Национални/междо-отраслови споразумения, които определят насоките по отношение на работната заплата или макроикономическите критерии за политиката на работната заплата**

Страна	Споразумение	Насоки за работната заплата/макроикономически критерии
Италия	Национални тристранни споразумения (1992г., 1993г., 1998г.)	Споразумението от 1992г. премахва механизма на наклонената скала за индексация на работната заплата според инфлацията. Споразумението от 1993г. (Назначена комисия за оценка на тристранното споразумение от м. юли 1993г. - IT9709212F) определя, че развитието на работната заплата по отрасли трябва да е според планираната инфлация, докато договарянето на работната заплата на фирмено равнище трябва да отразява общото състояние на фирмата. Споразумението от 1998г. (Подписан Национален пакт за развитие и заетост - IT9901335F) потвърждава тази система, но също така определя, че когато правителството фиксира планираната инфлация, то трябва също така да вземе предвид и средната европейска инфлация.
Холандия	Национални двустранни споразумения в рамките на Фондацията на труда (1982г., 1993г., 1999г.)	Споразуменията препоръчват умерено увеличение на работната заплата с цел подобряване на общата конкурентноспособност на холандската икономика.
Норвегия	Национални тристранни споразумения за политиката по доходите (1992г. и 1999г.)	Споразуменията (Съвместният комитет създава основата за договарянето на работната заплата за 1999г. - NO9903120F) съдържат препоръки за увеличение на работната заплата, изчислено въз основа на оценка на конкурентноспособността на промишлеността на Норвегия и развитието на работната заплата в основните търговски партньори на Норвегия. Споразуменията следват принципа, че онези части от промишления сектор, които са най-засегнати от международна конкуренция трябва да формират основата на националното увеличаване на работната заплата.
Португалия	Национално тристранно споразумение (1996г.)	Социалните партньори, които подписват Пакта за стратегическо съгласуване през 1996-99г. (Социалните партньори оценяват изпълнението на Пакта за стратегическо съгласуване - PT9808190F) поемат ангажимент да насърчават годишното развитие на работната заплата, което да взема предвид очакваната инфлация и очакваното увеличение на производителността на труда. Постоянната комисия за социално съгласуване на Икономическия и социалния съвет провежда редовни срещи за обсъждане на процесите на развитие на работната заплата.
Швеция	Двустранни споразумение за промишления сектор (1997г.)	Споразумението (Ново споразумение за сътрудничество и процедурата по договарянето в шведската индустрия - SE9703110N) предвижда създаването на специална двустранна индустриална комисия, която назначава икономически съвет, състоящ се от четири независими икономисти, които трябва да изработят препоръки относно работната заплата. Икономическият съвет препоръчва „Европейска норма“, според която заплатите в Швеция не би трябвало да се повишават по-бързо, отколкото средните в ЕС.

Източник: EIRO



## Макроикономическа обосновка на социалните партньори на искания и предложения по отношение на работната заплата

### Фактори, влияещи върху исканията на синдикатите

Синдикатите в отделните европейски държави прилагат разнообразни критерии, които използват като индикатори за определяне на своите искания по отношение на трудовите възнаграждения в процеса на преговаряне. Данните, предоставени от националните центрове на EIRO, сочат, че исканията на синдика-

**Таблица 22. Фактори, влияещи върху исканията на синдикатите по отношение на трудовите възнаграждения в държавите-членки на ЕС**

Страна	Икономическо положение	Инфлация	Производителност	Печалби на предприятията
Австрия	Определящ фактор	Фактор на икономическото положение	Фактор на икономическото положение	Не се отчита
Белгия	Общ ориентир	Определящ фактор: увеличаване на покупателната способност	Не се отчита	Не се отчита
Дания	Определящ фактор	Фактор на икономическото положение	Фактор на икономическото положение	Определящ фактор
Финландия	Не се отчита	Определящ фактор	Определящ фактор	Не се отчита
Франция	Общ ориентир	Определящ фактор, заедно с динамиката на минималната заплата	Не се отчита	Определящ фактор при договарянето на твърдото равнище
Германия	Общ ориентир	Определящ фактор	Определящ фактор, заедно с преразпределението	Преразпределение в полза на работниците и служителите, а не на работодателите
Гърция	Определящо в общото споразумение	Определящ фактор с покупателната способност	Не се отчита	Допълващ фактор
Ирландия	Определящ фактор за националното партньорство	Фактор на икономическото положение	Не се отчита	Значението на фактора нараства с нарастването на печалбите
Италия	Определящ фактор за националните насоки	Определящ фактор	Определящ фактор	Преразпределението се насърчава
Холандия	Определящ фактор	С допълващо значение	С допълващо значение	С допълващо значение
Португалия	Не се отчита	Определящ фактор: прогнозно равнище	Определящ фактор	Не се отчита
Испания	Определящ фактор	Определящ фактор: прогнозно равнище	Определящ фактор	Значението на фактора нараства с нарастването на печалбите
Швеция	Не се отчита	Определящ фактор: европейски равнища	Не се отчита	Не се отчита
Великобритания	Общ ориентир	Определящ фактор: прогнозни и реални равнища	Не се отчита	Не се отчита, но може да оказва влияние върху местното договаряне

Източник: "Wage formation in the European Union. A comparative study" (Формиране на работната заплата в Европейския съюз. Сравнително изследване), Еманюел Мерле, ETUI (Европейски синдикален институт), октомври 1999 г.

тите по отношение на трудовете възнаграждения се влияят в най-голяма степен от два основни икономически фактора, а именно (прогнозното) равнище на инфлация и състоянието на икономиката, анализирано на базата на икономическия растеж или на производителността. Данните за производителността могат да се анализират на равнище на икономиката като цяло или за отделни отрасли. Синдикатите в повечето държави следят внимателно динамиката на тези индикатори, когато формулират своите искания по отношение на трудовете възнаграждения. Доминиращата стратегия на синдикатите може да се обобщи с формулата: отчитане на инфлацията плюс дял за работниците и служителите от печалбите от растежа/производителността.

Наред с горното, в процеса на договаряне на трудовете възнаграждения синдикатите отчитат и някои други аспекти, макар и в много по-малка степен от посочените два основни фактора. В някои държави се отчитат и поддържането и увеличаването на покувателната способност на работниците и служителите, действителното нарастване на реалните възнаграждения, както и аспекти на преразпределението. Някои синдикални организации анализират внимателно динамиката на трудовата заетост и безработицата в своите страни, за да балансират своите искания за трудовете възнаграждения съобразно съотношението безработица-възнаграждения.

Резултатите от цитираното сравнително изследване на EIRO се потвърждават до голяма степен от едно ново изследване на Европейския синдикален институт (ETUI) (Формиране на работната заплата в Европейския съюз. Сравнително изследване), Еманюел Мерме, ETUI, октомври 1999 г.). В изследването на ETUI се съпоставят различни индикатори, отчитани от синдикатите в държавите-членки на ЕС. Както се вижда на таблица 7, (прогнозното) равнище на инфлация, общото положение на икономиката и динамиката на производителността се отчитат широко от синдикатите при определяне на исканията за размера на трудовете възнаграждения. В табл. 7 е представена и систематична информация за относителната тежест на отделните фактори.

### **Формули за трудовото възнаграждение, използвани от синдикатите**

Съгласно данните от националните доклади на EIRO, синдикатите в пет държави-членки на ЕС използват повече или по-малко определена „формула за трудовото възнаграждение“ за определяне на исканията си (Австрия, Финландия, Германия, Ирландия и Холандия). В Германия някои секторни синдикални организации изрично мотивират своите искания по отношение на трудовете възнаграждения с конкретна формула, която по правило включва три елемента:

1. ръста на потребителските цени;
2. нарастването на националната производителност;
3. „компонент на преразпределение“ (Umverteilungskomponente)

Третият елемент се разглежда традиционно като принос на синдикатите за по-справедливо разпределение на доходите на труда и доходите на капитала. През последните години „компонентът на преразпределение“ играе второстепенна роля, тъй като синдикатите не са в състояние да постигнат увеличение на заплатите, еквивалентно на сбора от инфлацията и нарастването на производителността.

Във Финландия както синдикатите, така и работодателите са приели за основа на преговорите за определяне на трудовете възнаграждения следната формула: „инфлация + производителност = колективно договорено увеличение

ние на възнагражденията + отклонението на работните заплати<sup>4</sup>. Тази формула, приета по силата на тристранно споразумение през 1995 г., определя границите на нарастване на разходите за трудови възнаграждения като сбор от планираната инфлация и средния ръст на производителността в цялата икономика. Тази формула не определя, обаче, граници за номиналния ръст на реалните трудови възнаграждения, тъй като фактори, като отклонението на работните заплати или повишаване на дължимите от работодателите социално-осигурителни вноски могат да повишат общите разходи за трудови възнаграждения.

Използваната от ирландските синдикати формула за трудовото възнаграждение отчита инфлацията плюс нарастването на производителността. Подобна формула се използва от Федерацията на нидерландските синдикати (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV), която отчита нарастването на производителността на труда плюс промените в цените на производителите. И накрая, в Австрия действа неформално споразумение между социалните партньори, по силата на което инфлацията и производителността се използват като основни индикатори в процеса на договаряне на трудовите възнаграждения.

### **Използване от синдикатите на европейски и транс-гранични индикатори**

На европейско равнище са сключени две важни споразумения за възприемане от синдикатите на по-унифициран подход към договарянето на трудовите възнаграждения. В приетата през 1998 г. „Декларация от Доорн“ синдикатите от Германия и държавите от Бенелюкс изразяват общата си „цел да постигнат резултати от колективното договаряне, които отговарят на общия сбор от промените на цените и нарастването на производителността на труда“ (Синдикатите в Бенелюкс и Германия се застъпват за по-тясна международна координация на политиката по договаряне в Икономическия и валутен съюз). Декларацията от Доорн има за цел подобряване на координацията на политиката по отношение на работната заплата с цел предотвратяване на възможна конкуренция, основана на намаляване на възнагражденията.

На секторно равнище Европейската федерация на металурзите (EMF) прие, на проведената от нея през декември 1998 г. конференция, посветена на колективното договаряне, „Европейски правила за координация“ за националното договаряне, съгласно които националните колективни договори трябва да имат за цел като минимум компенсиране на ефекта от инфлацията, като гарантират, че доходите на работниците и служителите отразяват едно балансирано участие в разпределението на печалбите от производителността (Европейската федерация на металурзите приема Европейски правила за координация за националното договаряне). Въвеждането на тези насоки за колективно договаряне в металургичната индустрия е конкретна реакция на Икономическия и валутен съюз: изрично се посочва, че въвеждането на единна валута налага по-нататъшно усъвършенстване и координация на целите и стратегиите на политиката по отношение на работната заплата на европейско равнище. По-късно и други секторни европейски синдикални организации приеха сходни насоки за договаряне (Европеизацията на колективното договаряне).

В южноевропейските държави дебатите, посветени на политиката по колективното договаряне, често са повлияни от въпроса за възможната европейска хармонизация на стандартите за трудовите възнаграждения и условията на труд. В Испания, например, синдикатите използват европейски индикатори, ка-

то подчертават необходимостта от подобряването на заплащането и условията на труд с цел покриване на средните показатели за ЕС. Същото се отнася и за Португалия, където синдикатите често изискват подобряване на заплащането и условията на труд с оглед приближаването им към средните европейски стойности. Синдикатите в Гърция поставят особен акцент върху съпоставките на трудовите възнаграждения в страната с показателите на други южноевропейски страни.

## **Работогателни**

От гл. т. на работодателите инфлацията е като правило най-важният фактор при определяне на предложенията им за размера на трудовите възнаграждения. Съгласно данните, съдържащи се в докладите на националните центрове на ЕИРО, когато изготвят своите предложения, повечето работодателски организации се съобразяват стриктно с динамиката на индекса на потребителските цени. Други определящи фактори са разходите за труд и реалните трудови възнаграждения, които в много случаи се използват със сравнителна цел. Индикаторите, свързани със състоянието на икономиката (растежа и производителността), също се използват широко от работодателите, като в някои държави е голямо значението на показателите на отделните отрасли, както и на печалбите на отделните фирми. В същото време, нито една от националните асоциации на работодателите в държавите, обхванати от настоящото изследване, не използва конкретна формула за заплащането като обосновка за своите предложения за размера на възнагражденията.

Работодателите в почти всички европейски държави използват широко съпоставки на динамиката на трудовите възнаграждения в отделни държави или на европейско равнище. С оглед поддържане на конкурентноспособността, тези съпоставки се правят на национално и секторно равнище, и на равнище на отделните фирми (Европеизацията на колективното договаряне). Но трябва да се посочи, че в повечето случаи работодателите са заинтересовани да членуват в европейски работодателски организации, за да осъществяват обмен на информация и стратегии за решаване на проблеми, но проявяват по-малко интерес към конкретни координационни инициативи.

## **Политика по трудовите възнаграждения и аспекти на равенството на мъжете и жените**

### **Несъответствия в заплащането на мъжете и жените**

Данните за доходите на мъжете и жените разкриват наличието на значителни несъответствия в заплащането на мъжете и жените във всички държави-членки на ЕС. Съгласно най-новите данни, събрани и предоставени по хармонизирана методика от Евростат, в ЕС заплащането на жените е средно с една четвърт по-ниско от заплащането на мъжете. В същото време са отчетени значителни несъответствия по отношение на разликите в трудовите възнаграждения на мъжете и жените в отделните държави-членки на ЕС, като доходите на жените са между 68% и 90% от тези на мъжете. Най-малки са несъответствията на брутно почасово възнаграждение на мъжете и жените в новите източни федерални провинции (Lander) на Германия (89.9%), Дания (88.1%) и Швеция (87.0%), докато в Гърция (68.0%), Нидерландия (70.6%) и Португалия (71.7%) разликите в заплащането на мъжете и жените са най-големи.

**Таблица 22.** Средно брутно по-часово трудово възнаграждение на жените, изразено в % от това на мъжете\*

Австрия	73.6%
Белгия	83.2%
Дания	88.1%
Финландия	81.6%
Франция	76.6%
Германия (нови провинции)	76.9%
Германия (стари провинции)	89.9%
Гърция**	68.0%
Ирландия	73.4%
Италия	76.5%
Люксембург	83.9%
Холандия	70.6%
Норвегия***	86.5%
Португалия	71.7%
Испания	74.0%
Швеция	87.0%
Великобритания	73.7%
Европейски съюз	76.3%

\* По данни за 1995 г., с изкл. на Франция (1994 г.), Австрия и Норвегия (1996 г.); заплащане при пълно работно време, изключват се премиалните; изчисленията се основават на доходите на работещите на пълно работно време във всички икономически отрасли, с изкл. на селското стопанство, образованието, здравеопазването, личните услуги и администрацията;

\*\* само в индустрията;

Източник: Проучване на доходите на Евростат  
(\*\*\*за Норвегия: национална статистика).

Съществуващото несъответствие в заплащането на мъжете и жените отразява до голяма степен структурните различия в характеристиките на работещите жени и мъже по отношение на възрастта, образованието и професиите. Все още относително малко жени заемат високоплатени работни места (напр. управленски длъжности), като в същото време работещите жени са до голяма степен концентрирани в определени видове работни места и индустрии, където заплащането е относително ниско. Но Проучването на доходите на Евростат сочи, че дори когато се опитаме да приложим структурите, характерни за мъжете, към доходите на жените, несъответствието намалява, но остава на ниво от около 15%. Това може да се обясни отчасти с различията между мъжете и жените по отношение на трудоспособната възраст и квалификацията. И накрая, все още в определени случаи се наблюдава активна дискриминация срещу жените по отношение на заплащането.

#### **Насоки за заплащането за намаляване на несъответствията в заплащането на мъжете и жените**

Въпреки че статистическите данни сочат наличието на значителни несъответствия в заплащането на труда на мъжете и жените, нито синдикатите, нито работодателските организации разполагат с конкретни насоки, от които

да се ръководят в процеса на договаряне на трудовите възнаграждения с цел намаляване на тези несъответствия. Съществуват, обаче, редица национални политически документи, насочени към ограничаване на несъответствията в заплащането на мъжете и жените като цяло, отделно от факта, че всички държави-членки са въвели в действие (съгласно изискванията на правото на ЕС) законодателни актове, които забраняват дискриминацията, основана на пол, и предвиждат равно заплащане за равен труд. Тези политики се провеждат или под формата на нормативни актове (напр. в Швеция), чрез Националния план за действие по заетостта, отговарящ на Насоките на ЕС по заетостта (напр. в Португалия, макар че Насоките изискват всички планове за действие да „иницират позитивни стъпки за насърчаване на равното заплащане за равен труд или труд с равна стойност, и да ограничат несъответствията в доходите на мъжете и жените“), или посредством някаква форма на двустранно споразумение. Например в Дания работодателските и синдикалните организации са се споразумели да реализират проект за проучване и наблюдение на равното третиране и не-дискриминацията, който трябва да подкрепи усилията за насърчаване на такова развитие, което да доведе до преодоляване на всички форми на дискриминация на пазара на труда. Датските социални партньори са се договорили също така, да насърчават равните възможности за всички работници и служители, без разлика на пол или други фактори, по отношение на образованието и обучението, професионалното развитие и други условия на трудовата заетост.

Въпреки горното, законодателството за равно заплащане или насоките за договаряне на трудовите възнаграждения имат доста ограничен ефект върху реалните възнаграждения, тъй като не законодателството или колективните трудови договори, а различните длъжности, възможности за професионално развитие и равнища на заетост в отделните сектори са основните фактори, които пораждат трайните несъответствия в заплащането. Поради това органите, които формулират политиката, и особено синдикатите, насочват усилията си към „политики на равни възможности“ в области като професионалното развитие и образованието и обучението, съобразявайки по този начин действията си с конкретното положение на жените в икономиката. Във всички европейски страни са предприети разнообразни мерки за намаляване на несъответствията в заплащането и за подобряване на условията на труд на жените. Тези мерки включват въвеждане на специални клаузи в колективните трудови договори - като напр. действащото в Австрия изискване 40% от персонала на публичните учреждения да е съставен от жени или действащите в Испания разпоредби (придружени с конкретни гаранции) за равенство в заплащането, професионалното развитие, обучението и пр.

По-модерна стратегия е възприета в Швеция, където Законът за равните възможности урежда политика по трудовите възнаграждения, благоприятна както за жените, така и за мъжете, която не може бъде изменяна от разпоредбите на колективните договори, що се отнася до основния принцип на равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност. Законът се прилага от омбудсман за равните възможности, който контролира плановете за равни възможности, каквито много работодатели, и особено работодателите в публичния сектор, са задължени да изготвят. Около 73% от работодателите в публичния сектор и 22% от работодателите в частния сектор са имали изготвен план за равни възможности през 1999 г. В общ план се наблюдава отчетлива тенденция на въпросите на равенството на мъжете и жените да се отделя повече внимание в публичния сектор, отколкото в частния, като в същото време заплащането в публичния сектор е по-стандартизирано.

## **Политика по отношение на работната заплата на социалните партньори и несъответствията в заплащането на мъжете и жените**

Когато оценяваме позициите на страните в преговорите по трудовите възнаграждения, можем ясно да видим, че синдикатите отдават по-голямо значение от организациите на работодателите на въпросите на равенството на половете. Съгласно националните доклади, обаче, в едва няколко държави синдикатите отчитат изрично аспектите на равенството на половете, когато формулират своите искания по отношение на трудовите възнаграждения (изключение правят Ирландия, Нидерландия, Норвегия и Испания). Вместо това, представителите на синдикатите, посвещават в много по-голяма степен усилията си на алтернативни стратегии за преодоляване на дискриминацията в заплащането на труда. Това се дължи, също така, на факта, че всички държави вече изискват под някаква форма от работодателите да изплащат еднакви възнаграждения, както и на това, че несъответствията се появяват в действителните възнаграждения. Поради това, насоките за трудовото възнаграждение или стратегиите за договаряне са по-малко подходящ инструмент за изравняване на възнагражденията.

Работодателите по правило не признават наличие на несъответствие в заплащането на мъжете и жените, когато отправят предложенията си по отношение на заплащането, тъй като разглеждат съществуващите несъответствия като резултат главно от структурни фактори на пазара на труда, които не могат да се разрешат в процеса на договаряне на трудовите възнаграждения. Вече има данни обаче, че някои работодатели започват да възприемат целта за равно заплащане като легитимен предмет на договарянето на трудовите възнаграждения. Напр. в Австрия и Финландия договорите предвиждат възможността за допълнителни плащания за жените. В австрийската индустрия секторните колективни договори съдържат т. нар. „опция на разпределение“ (Verteilungsoption), която оправомощава преговарящите страни на местно равнище да сключват споразумения за предоставяне конкретно на групите работници и служители с ниско заплащане на допълнителни увеличения на трудовите възнаграждения в размер на 0.5%, като по този начин се облагодетелстват работещите жени. Във Финландия работодателите са приели с централизирани споразумения за политиката по отношение на работната заплата да предоставят на жените допълнителни плащания.

## **Коментари**

Анализирайки цялостното развитие на политиката по трудовите възнаграждения в Европейския съюз и Норвегия през последните две десетилетия, констатираме значително уеднаквяване по отношение на политиката на модерация на трудовите възнаграждения, която включва подчертана тенденция на намаляване на номиналния ръст на трудовите възнаграждения и умерен ръст на действителните възнаграждения, който очевидно изостава от нарастването на производителността. Макар че е налице подчертана хармонизация по отношение на резултатите от политиката по отношение на работната заплата, в същото време се наблюдава забележителна стабилност на повечето национални системи за договаряне на трудовите възнаграждения. Държавите-членки на ЕС прилагат разнообразни национални модели на регулиране на трудовите възнаграждения, като в същото време договарянето на секторно или дори междусекторно равнище с множество работодатели остава най-важната форма на договаряне на трудовите възнаграждения в ЕС като цяло.

В допълнение, повечето държави в ЕС, както и Норвегия, осъществяват по някаква форма макрокоординация на политиката по отношение на работната заплата в отделните сектори на икономиката. Координацията на трудовите въз-

награждения се осъществява посредством национални и междусекторни споразумения, вътрешна координация в основните работодателски и синдикални организации, договаряне на базата на определени насоки или посредством наложена от държавата координация чрез нормативни механизми за индексиране на заплащането или прилагане на задължителни минимални заплати. От началото на деветдесетте години на миналия век в ЕС се наблюдава засилване на ролята на националните двустранни и тристранни механизми, които често се изразяват в сключване на споразумения, включващи макроикономически насоки или критерии за политиката по отношение на работната заплата. Тези насоки по правило застъпват политика на ограничаване на ръста на трудовите възнаграждения с цел стимулиране на неинфлационно икономическо развитие за повишаване на националната конкурентноспособност. Анализът на обосновката на исканията и предложенията на социалните партньори по отношение на трудовите възнаграждения също потвърждава, че в повечето европейски страни и двете страни в процеса на договаряне отчитат националната макроикономическа ситуация (и особено динамиката на цените и производителността на труда), когато определят своята политика по отношение на работната заплата.

На този фон може да се заключи, че политиката по отношение на работната заплата в държавите-членки на ЕС и Норвегия е в състояние да отговори на изискванията, произтичащи от икономическия и валутен съюз. Нарастването на трудовите възнаграждения от осемдесетте години на миналия век в почти всички случаи е умерено и не би затруднило изпълнението на поне първите два основни критерия за „подходящи увеличения на доходите в икономическия и валутен съюз“, залегнали в приетите от Европейската комисия и Съвета Общи насоки на икономическата политика. Ако текущата тенденция в политиката по отношение на работната заплата в ЕС се запази, връщането на инфлационния натиск, произтичащо от ръста на трудовите възнаграждения, не изглежда много вероятно.

Напротив, известен риск се съдържа в обратния сценарий - динамика на трудовите възнаграждения, стимулираща дефлационни тенденции. Ако все повече европейски държави провеждат политика по отношение на работната заплата, ориентирана към насърчаване на конкурентноспособността, и ръстът на реалните възнаграждения продължи да изостава значително от нарастването на производителността на труда, това ще доведе не само до по-нататъшно преразпределение на доходите за сметка на работещите и в полза на капитала, но би могло, също така, да подкопае ценовата стабилност в посока към дефлационни процеси. За да се избегне както инфлационният, така и дефлационният сценарий, вероятно следва да се възприеме един в по-голяма степен транс-национален или дори европейски подход към координацията на работната заплата.

На последно място, но не и по значение, Общите насоки на икономическата политика през последните години подчертават необходимостта от възприемане на не само на политиката по отношение на работната заплата, ориентирана към поддържане на стабилността, но и на такава политика по доходите, която е насочена към преодоляване на дискриминацията срещу жените по отношение на заплащането. Тъй като в ЕС жените все още получават средно с една четвърт по-ниски възнаграждения от мъжете, може да се съжалева, че, както показва настоящото изследване на EIRO, социалните партньори в много държави-членки на ЕС отдават относително малко значение на несъответствията в заплащането на мъжете и жените, формулирайки своята политика по отношение на работната заплата.



# ПОЛИТИКАТА ПО ДОХОДИТЕ И РАБОТНА ЗАПЛАТА В БЪЛГАРИЯ\*

## Обща рамка

В последните години България се характеризира с висок и устойчив икономически растеж, който, измерен чрез brutния вътрешен продукт е 5.4% през 2000 г., 4.1% за 2001 г., 4.9% за 2002 г., 4.5% за 2003 г., 5.7% за 2004 г., и за 2005 г. - 5.5%. Това би трябвало да помогне на България да достигне и да надмине своя растеж от периода преди прехода (в края на 2004 г. той е бил все още 95% от равнището през 1990 г.).

### Изоставането на заплатите

В същото време изглежда, че заплатите не следват много този по-висок икономически растеж. Въпреки известното реално повишение на заплатите през последните години, средното равнище на заплатите реално се равнява през 2005 г. на 50% от равнището през 1990 г. Нещо повече, равнищата на заплатите (както и доходът на човек от населението) остават най-ниски от бъдещите 28 държави-членки на ЕС. Няма съмнение, че известно изравняване в заплатите ще бъде необходимо като подготвителна крачка за членството на България в ЕС.

### Липсата на баланс между гъвкавост и сигурност

Въпросите за гъвкавостта, сигурността и стабилността на българския пазар на труда бяха ясно поставени в политическия дневен ред на страната и някои мерки бяха предприети през последните години за постигане на гъвкавост на пазара на труда - чрез значителното намаляване на закрилата на труда - с цел да се насърчи заетостта. Това накара някои специалисти да определят като „небалансиран“ настоящия контекст в България по отношение на гъвкавостта и сигурността. Нарастват срочните договори, както и самонаемането, а също договорите, сключени чрез временни посреднически агенции. Проблемът е, че това не изглежда да е довело - или поне все още не е - до значително подобряване на характеристиките на пазара на труда, а дори понякога изопачава преразпределението на труда и общата производителност на труда. В същото време слабо приложение на трудовото законодателство - дължащо се отчасти на общата недостатъчност на инспектирането на труда - прави много трудно конкретното приложение на законодателните мерки, подходящи да гарантират сигурност на работната сила, ситуация, която накара синдикалните организации спешно да поискат по-добър баланс между гъвкавостта (по отношение на която те претендират, че не са били систематично против) и сигурността. В същото време синдикатите показваха, че са отворени към загрижеността и предложенията на работодателите (по отношение на данъчната политика, премахването на административното регулиране и т.н.) за подпомагане развитието на малките и средни предприятия.

### Климат на социално партньорство

В България има 6 представителни организации на работодателите и 2 на работниците и служителите (КНСБ и КТ „Подкрепа“). Има значителен брой колективни трудови договори (КТД) на браншово равнище (55 за 2004 г.), които покриват само прага на минималните социалните плащания, но могат да

\* Този раздел е основан на материали от доклада на експерта на МОТ Даниел Воган-Уайтхед от м. февруари 2006 г.

послужат като сигурна основа за договаряне на други въпроси на това междинно равнище като възнагражденията. През последните няколко месеца, правителството направи многократни опити да подпише Икономически и социален пакт със социалните партньори. В крайна сметка тези опити засега не са успешни, най-вече поради липсата на ясни предложения за исканата от синдикатите политика по доходите. Ясно е, че поредните правителства досега разглеждаха въпросите на политиката по доходите по достатъчно подробен начин (без никаква връзка между различните елементи на политиката по доходите, като например минималната работна заплата, допълнителните възнаграждения, социалните осигуровки, колективното договаряне и колективните трудови договори и др.), но без да се опитват да приложат към тях взаимосвързан подход.

### **Икономически последици от липсата на взаимосвързана политика по доходите.**

Икономическите и социални условия, описани по-горе, говорят за необходимостта от по-всеобхватна политика по доходите. Не само за прогресивно нарастване на реалните възнаграждения заедно с икономическия растеж, но и за въвеждането на по-голяма ефективност в цялостната политика по доходите и икономическата система.

### **Неблагоприятните резултати върху търсенето и оттам върху местните производствени сили**

Към този момент ниските нива на възнагражденията оказват влияние на първо място върху нивата на потребление. С увеличаването на цените, което се очаква след присъединяването към Европейския съюз, в основен въпрос се превръща постигането на прогресивно дълготрайно нарастване на реалните доходи за създаване на правилния кръговрат на българската икономика (икономическият растеж да генерира високи доходи и като резултат нараснало потребление и нива на производителност). Това е особено важно, тъй като по-голямата част от българските предприятия са ориентирани към местния пазар. Само големите чуждестранни компании и малките предприятия, действащи като подизпълнители на големите фирми в ЕС, насочват по-голямата част от своята продукция към външните пазари.

Ниските нива на възнагражденията и потреблението ограничават възможността за възстановяване на производството на местните предприятия. Те също така не мотивират онези чуждестранни инвеститори (чието ниво на участие продължава да е разочароващо ниско в сравнение със страните от Централна и Източна Европа), които искат да произвеждат в България за задоволяване на местния пазар. Напротив, ниските нива на възнагражденията са добра възможност само за онези инвеститори, които са се ориентирали към износа - често и най-несигурните - и които искат да произвеждат при най-ниски разходи и да снабдяват европейските пазари. Също е важно да се отбележи, че чуждестранното търговско салдо продължава да е отрицателно, в българската икономика доминира вноса за сметка на износа. Това, може би, показва необходимостта от замяна на потреблението на някои вносни стоки с местни, нещо, което може да стане възможно само ако местните производители, подтикнати от вътрешното търсене, спечелят пазарен дял и подобрят конкурентноспособността си (високо качество и ниски разходи, в резултат на подходящи икономии).

Също така, ниските доходи не са добра предпоставка за безработните да се реинтегрират на пазара на труда, а за работещите в неформалната икономика

(където доходите не се облагат) - във формалната икономика. Освен това фактът, че в последните години средните възнаграждения нарастват ежегодно, е положителен знак, който показва, че има възможност за продължаване на това ежегодно увеличение: докато последното намаление беше през 2001 г. (с -0.5%), оттогава има продължително нарастване с +1.4 % за 2002 г., 3.7% за 2003 г., +4.2% - за 2004 г., а също така и през 2005 г.

**Таблица 23.** Ключови икономически и социални променливи величини (в проценти), 2000-2004 г.

	2000	2001	2002	2003	2004
Инфлация	10.3	7.4	5.8	2.3	6.1
БВП (1990=100)	79.2	82.4	86.4	90.0	94.9
Растеж на БВП	5.4	4.1	4.9	4.3	5.6
Реални доходи (1990=100)	46.4	46.1	46.8	48.5	50.6
Реални доходи (годишен %)		- 0.5	1.4	3.7	4.3
Средни доходи	33.6	37.5	36.9	38.7	49.7
Разлика в доходите (Джини)	0.31	0.32	0.34	0.33	0.34
Доходи 10 % най-богати / 10 % най-бедни	9.2	9.3	10.5	9.6	10.5
Дял на доходите на най-бедните 20 %	7.4	7.4	7.0	7.3	7.0
Дял на доходите на 20 % най-богати	39.8	40.0	42.5	40.9	42.2

Източник: НСИ, МТСП

Макар, че от 2001 г. насам има ежегодно нарастване на доходите, няма много причини такива процеси да не могат да протекат (и на практика да бъдат много по-систематично планирани в една по-всеобхватна политика по доходите) в следващите години, когато се очаква икономически растеж. Освен това доходите не са основна причина за повишаване на инфлацията, която изглежда, че по-скоро е задвижвана от нарастващите цени на енергийните източници или например на акцизите на тютюневите продукти (каквото е изискването на ЕС).

В същото време обезпокояващо е, че заетостта изглежда не следва много нарастването на икономическата активност, както показват ниските нива на заетост (45% за 2004 г.), както и високата регистрирана безработица (12 % за 2004 г., от които 60 % са дълготрайно безработни) и скритата безработица (високо ниво на обезсърчените безработни - 415,000 души за 2004 г. - които не са включени в статистическите данни за безработицата). Освен това тази безработица не се дължи на високи доходи, а по-скоро на съществуващото несъответствие между търсенето и квалификациите на предлагането на пазара на труда. Нискоквалифицираните работници съставляват по-голямата част от безработните и най-вече на продължително безработните; най-засегнати са жените, младежите, етническите малцинства и т.н., които имат ограничен достъп до образование и обучение, което изисква провеждането на повече образователни и обучителни политики. Съществуват значителни различия в заетостта в различните региони: 9.4% в Югозападния регион (включващ София) и 22 % в Североизточния регион. Това изисква полагането на особени усилия за обучение и образование, които не влизат в противоречие с постигането на по-всестранна политика по заплащането и доходите.

### **Социални последици от липсата на всеобхватна политика по доходите**

В същото време отново има нарастващо неравенство на доходите (след спадането от 1995-2000 г.) както показва Коефициентът на Джини и други коефициенти между тези на върха и тези на дъното. При по-добре платените (10 пъти повече от това, което вземат 10-те % от най-нископлатените на дъното) има нарастване на дела на доходите, докато тези на дъното продължават да виждат спадане в дела на доходите (вж. таблицата по-горе). За дълъг период размерът на минималната работна заплата остава нисък процент от средната заплата, оставяйки около 35 % (в сравнение с 60 %, препоръчани от ЕС), преди да нарасне над 40 % през 2005 г., следвайки увеличението на МРЗ с 25 на сто, т.е. от 120 на 150 лв.(75 евро).

Процентът на нископлатените (особено в селското стопанство, текстилната промишленост, кожарската промишленост, търговията, хотелиерството и ресторантьорството и т.н.) остава висок, нещо, което обяснява високият процент на работещите бедни в България, които според синдикалните организации представляват 18-20 % (5-7 %, когато се използва методът на относителната бедност, а не този на абсолютната, както прави Световната банка). Това явление на работещи бедни не е много документирано досега и действителното положение може да е още по-тежко. В България работещите с под средни доходи са в голям риск да изпаднат в бедност, без да говорим за тези, които получават минимална работна заплата. Наред с ниските доходи, нарастващата безработица и застаряването на населението довежда до двойно увеличение на броя на неработещите, зависими от един работещ член на семейството. Недобрите перспективи по отношение на заетостта, както и много ниският размер на възнагражденията вече доведоха до значителна трудова миграция.

### **Размери на възнагражденията**

Сравнението на размерите на възнагражденията в Европа, обхващащо двадесет и петте държави-членки на Европейския съюз и трите кандидат-членки (България, Хърватия и Румъния), показва, че тези размери са най-ниски в България, следвана от Румъния. През 2005 г. средната брутна работна заплата в Румъния беше 1,017 леи (277 евро), докато в България тя беше 320 лева (160 евро). Това означава, че в Европа на двадесет и осемте, България би била държавата с най-ниско заплащане. Подобно ниско ниво на заплащане поставя България на последно място по отношение на средните жизнено стандарти в Европейския съюз и би изложило на риск нейния икономически и социален напредък по принцип. Европейските институции, другите държави-членки на Европейския съюз и техните граждани изразяват тревога, породена от потенциалните последици от подобна разлика в заплащането, изразяваща се в социален дъмпинг (нелоялна конкуренция, основана на социалните различия), и от възможните миграционни потоци от България към ЕС. Една планирана стратегия за постепенно своевременно увеличаване на заплащането би спомогнала за увеличаване размера на възнагражденията в България, едновременно със създаването на един по-скоро благоприятен непорочен, отколкото порочен кръг, който да мотивира трудещите се да останат в България и същевременно да умножава местното потребление и продукция.

Освен това българите работят за 2,04 лв. на час или близо 1 евро, както са данните на Националния статистически институт за 2004 г. Жените получават средно по 1,87 лв. на час, а мъжете с близо 18% повече - 2,20 лв. Най-много пари се взимат във финансовото посредничество - 4,62 лв. на час. За цялата 2004 г. средната заплата е 3511 лв. Годишното възнаграждение за пълен работен ден е 3628 лв., а за непълен - 1155 лв. Малко над 2 млн. са наети на пълно работно

време и 100 212 - на непълно. Най-висока е заплатата във финансовото посредничество - 8158 лв. След това се нарежда производство и разпределение на ток, газ и вода с 6572 лв.

От всеки 100 лв., които фирмите дават за заплати, близо 40 лв. влизат в бюджета като данъци и осигуровки. Само 68,29% от разходите на работодателите за труд отиват за възнаграждения на служителите, според данни на Националния статистически институт за 2004 г. Останалите разходи на работодателите са за осигуровки, обезщетения, обучение на персонала, социални плащания и данъци. От заплатата на работника също се удържат осигуровки и данъци. Така през 2004 г. за заплата от 380 лв. фирмата е харчила 500 лв., а в джоба на работника са влизали 300 лв. 4,21% от разходите на фирмите за труд се дават на персонала под формата на социални плащания като по-евтина храна или почивки. Най-много привилегии имат работещите в производството и разпределението на ток, газ и вода. Там 12% от разходите на фирмите за труд са социални надбавки.

### **Заплащане в публичния/частния сектор**

Официално установените размери на средна работна заплата са по-високи в публичния сектор отколкото в частния. Това може би не отговаря на действителността, тъй като много работодатели и работници от частния сектор - особено от малките и средни предприятия - обявяват като размер на възнаграждението сума, малко по-голяма от минималната работна заплата, а горницата се дава в брой без да се обявява, като целта е и двете страни да не плащат осигурителни вноски върху нея. Тази практика започна да се ограничава от 2003 г., когато законодателят вмени на работодателя задължението да регистрира индивидуалните трудови договори, съпроводено с по-последователно инспектиране от инспекцията по труда.

### **Контрол върху заплащането в държавните предприятия**

Продължават да съществуват ограничения относно увеличението на заплатите в 60 държавни предприятия, които се считат за монополни. В случай, че компанията бъде приватизирана, ограниченията отслабват.

### **Добавки за прослужено време**

В България, както и в много други държави от Централна и Източна Европа, на работниците се дават значителни добавки за прослужено време. В някои сектори те достигат до 30% от общият размер на работната заплата. За всяка прослужена година те се увеличават с по 0,6%, като в случай на смяна на местоработата, добавките за прослужено време се пренасят автоматично. Именно това накарва Международния валутен фонд да поиска от правителството премахването на добавките за прослужено време, доколкото те представляват препятствие за наемането на по-възрастни работници (тъй като те биха стрували много повече на работодателя).

Важно е обаче този въпрос да се раздели на два съществени момента: от една страна съществуването на тези надбавки и от друга тяхната „прехвърляемост“ от работодател на работодател. Дебатът за гъвкавостта може да обхваща и двата аспекта на проблема, но не е задължително премахването на горепосочената „прехвърляемост“ да бъде съпроводено от премахване на системата на добавките за прослужено време като цяло. Независимо от това, понастоящем в България съществува политически дебат относно премахването не само на „прехвърляемостта“ на добавките за прослужено време, но и на самата система за изплащането им. Следва да се подчертае, че изплащането на добавки за прослужено

време, както и системите за възнаграждение, основаващи се на стажа, са използвани в много държави-членки на Европейския съюз - особено в публичния сектор, и представляват важно право, издействано от работниците - въпреки че може би то е заело прекалено важен дял от общия размер на възнаграждението на работниците в предприятията в България.

Премахването му би довело до значителни последици за работниците, доколкото това би премахнало един механизъм за автоматично увеличение на работната заплата. Планираното включване на съществуващите понастоящем добавки за прослужено време в основната работна заплата - като средство, съпътстващо тяхното премахване - ще спомогне избягването на подобна загуба отведнъж, но няма да компенсира липсата на увеличение за всяка година прослужено време с +1, +2 и т.н. Това ще представлява загуба за всяка година от +0,6%, която ще се кумулира през следващите години. Определено тази отстъпка от страна на работниците и техните представителни организации следва да бъде съпроводена от планирано равностойно реално увеличение на заплатите. По принцип дебатът за евентуалното премахване на системата за прослужено време следва да бъде част от една по-всеобхватна и дългосрочна политика по доходите, която да бъде съобразена с общия контекст на политиката по заплащането, както и със състоянието на описаната по-горе ситуация на гъвкавостта и сигурността в България към момента.

#### **Добавки за работа при вредни условия**

Много български компании, в които преобладават неблагоприятните условия от гледна точка на безопасността и здравето при работа, продължават да обезщетяват работниците с добавки за подобни лоши условия. Понякога това може да бъде демотивиращо както за работодателя, така и за работниците - ако те искат да запазят този допълнителен източник на доходи - да повишават стандартите за безопасност и здраве в техните компании. Това е причината, поради която Европейската комисия - чрез Редовните доклади за България - изтъкна нуждата от премахване на тези добавки и от въвеждане на обширна програма за подобряване на стандартите за безопасност и здраве при работа. Постепенното премахване на тези плащания трябва да бъде компенсирано по някакъв начин чрез размера на основната заплата и да бъде договорено и реализирано посредством съвместни действия между представителите на работодателите и работниците. Социалните партньори трябва да предложат планирани действия за съвместно оценяване и постепенно подобряване на условията за безопасност и здраве. В същото време има икономически дейности, които водят до известно излагане на риск, който трудно може да бъде избегнат - въпреки че в някои случаи рискът може да бъде намален - и това може да продължи да бъде компенсирано както е в повечето европейски страни.

#### **Договаряне на заплатите на различни равнища**

От 2003 г. насам има браншови споразумения (55 за 2004 г.) по въпросите за минималните плащания в областта на социалното осигуряване, като резултатите от преговорите са утвърдени със Закона за бюджета за държавното обществено осигуряване. Постигнати са договорености за 9 категории служители в 71 сектора. През 2005 г. само в 7 бранша не беше подписано споразумение (напитки; книгопечатане; химикали, производство на гума; преработка на гориво, газ; финансово посредничество). Тъй като в действителност тези минимални прагове представляват минималният доход, който трябва да бъде деклариран за плащане на осигурителни вноски (42% от този доход, от които 35% да се плащат от работниците и 65% от работодателите), те отговарят - без да бъдат квалифицирани като

такива - на начални заплати за всяка категория от служители в съответните сектори. Тези равнища са значително повлияни от националната минимална заплата: например началната заплата на ниско квалифицирани служители в различни сектори бе фиксирана на 150 лева (съответстващо на минималния размер на национално равнище), докато средната заплата, плащана в действителност и декларирана във връзка със социалните осигуровки за тази категория служители, бе 187 лева.

Това означава, че основата е в това - и в допълнение вече се провеждат преговори - за договаряне на минималната заплата на браншово равнище. В действителност постепенното увеличаване на тези договорени минимални нива - заедно с ангажмента за регистриране на индивидуалните трудови договори и значителните глоби, които се налагат при неспазване - изглежда е намалило постепенно частта от възнаграждението, плащана тайно („под масата“). Независимо от браншовите споразумения, много компании остават извън тяхното действие поради неприлагане на разпоредбата за разпространение действително на споразуменията за всички предприятия от браншовете, в които те са подписани. Синдикатите поискаха приложението на тази разпоредба да бъде улеснено, за да се стимулират споразуменията за заплатите на ниво предприятие.

### **Неизплащане на заплатите**

Все още някъде има неизплатени заплати, с което властите трябва да се борят чрез ясно установяване на причините за явлението и подходящи действия.

### **Скрити заплати**

В някои компании значителна част от заплатите продължават да бъдат плащани тайно и в брой на служителите, с цел да се намали плащането на осигурителни вноски. Все пак въвеждането на браншови споразумения за осигурителни вноски (по категории служители) позволи да се избегне предишната практика на работодателите да декларират само минималната заплата за повечето служители. Въпреки това има разпространени практики работодателите да обявяват служители, работещи на пълно работно време (на които се плаща основна заплата за пълно работно време) за работещи на непълно, с цел да се плащат по-ниски социални осигуровки.

### **Възможен консенсус за нуждата от провеждане на дългосрочна политика по доходите**

На тристранната среща, проведена на 24 ноември 2005 г., социалните партньори се договориха за нуждата да се провежда дългосрочна и всеобхватна политика по доходите в България. Те също така решиха да създадат тристранна работна група по въпроса, която би могла допълнително да дискутира стратегията въз основа на Доклада на МОТ. Ключов въпрос ще бъде установяването на правилните механизми - както на тристранно ниво, така и на по-децентрализирани нива - в рамките на такава програма.

Правителството понастоящем привършва работата си по методологията за изчисляване на официалното равнище на бедност в България, която би могла да бъде полезна като база за фиксиране на други елементи на доходите като минималната заплата и гарантирания минимален доход. Правителството предвижда да продължи работата по евентуалното премахване на добавките за трудов стаж, вероятно чрез консенсус по този въпрос. В същото време правителството съзнава нуждата от постепенно увеличаване на заплатата и жизнения стандарт в контекста на присъединяването към ЕС.

Изглежда, че няма възражения от страна на правителството за разработване на механизми за договаряне на заплатите на различни нива - не само на ниво предприятие, но също така и на ниво бранш, особено като се има предвид значението, (както и програмите на ЕС като ФАР) което Европейската комисия отдава на насърчаването на автономния социален диалог между организациите на работодателите и синдикатите. Правителството иска да сключи Икономически и социален пакт със социалните партньори, който може да включва тези елементи на заплатите и доходите, ако е възможно такова споразумение с представителите на работодателите и синдикатите.

Представителите на работодателите се съгласиха да се разработи и да се изпълнява по-всеобхватна политика по доходите и тя да се съпровожда с постепенно увеличение на заплатата в реално измерение. Те настояха за необходимостта да се премахнат някои „скованости“ (т.е. неща, които трудно се променят във времето) на пазара на труда, вкл. редица разпоредби като добавките за прослужено време, добавките за работа при лоши условия и др. разпоредби, чието съществуване според тях противоречи на практиките в страни-членки на ЕС. В същото време работодателите твърдят, че биха подкрепили системи за фиксиране на заплатите на различните равнища и даването на повече пространство за колективно договаряне не само на равнище предприятие, но и на браншово равнище - за завършване на тристранните консултации - ако такава промяна е придружена от постепенно намаляване на регулативната роля на държавата.

Представителите на синдикатите настояваха за необходимостта да се гледа на политиката по доходите като едно цяло, а не на части. Те особено настояваха, че е невъзможно бързото премахване на добавките за прослужено време, тъй като е необходимо време, за да се подготви общественото мнение за това и защото подобно изолирано премахване няма никога да бъде прието от работниците, освен ако не е поставено в контекста на по-стратегическо планиране на прогресивно нарастване на реалните заплати. Въпреки това, синдикатите изразяват загриженост, че програмата за стратегически реформи на правителството може да бъде завършена, без в нея да бъде включена необходимостта от по-всеобхватна средносрочна и дългосрочна политика по доходите.

Би било трудно да се приложат на практика предложените мерки за политика по доходите, ако те още от самото начало не са част от програмата за реформи на правителството. Синдикатите също така изразиха загриженост относно намаляващия обхват на покритие с колективни трудови договори - тенденция, отчасти обясняваща се с намаляващата синдикализация (достигаща ниския процент от 22%) и слабо покритие в новия частен сектор, но която може да бъде ограничена от интензивни договаряния на браншово равнище и от използването на разпоредбата за разпространение действието на КТД, която би гарантирала прилагането на колективен трудов договор на ниво бранш във всички предприятия от дадения бранш. Въпреки че тази възможност е предвидена в законодателството, тя се използва рядко, тъй като изисква одобрение от МТСП, предшествано от официално искане от страна на социалните партньори - процедура, която може да бъде улеснена, с цел по-добро покритие на колективното договаряне особено в малките и средни предприятия.

За да се обобщи, въпреки техните различни приоритети и водещи интереси, по време на последната тристранна среща трите страни показаха обща воля за постигане на консенсус за политиката по доходите в следните насоки:

- съгласие да се работи върху средносрочна стратегия за политиката по доходите в България с конкретна цел да се представят набор от предложения, които да бъдат включени в правителствената програма за реформа;



- съгласие за анализиране на текущите и най-важни теми, които се обсъждат - като добавките за трудов стаж и за вредни условия на труд, както и линията на бедност и социалното подпомагане - в рамките на такава всеобхватна политика по доходите;
- съгласие за получаване на подкрепа от МОТ за идентифициране - въз основа на първоначална оценка на ситуацията - на някои от елементите на тази политика; настоящият Доклад на МОТ има за конкретна цел да подложи на дискусия някои изводи, които могат да бъдат допълнително разработени и обсъдени със заинтересуваните лица;
- общо решение за създаване на тристранна работна група, която да работи върху подготовката на конкретни предложения за единна и всеобхватна политика по доходите;
- в заключение трябва да се наблегне на това, че настоящия период - на висок растеж, на преговори за членство в ЕС, на процес на новата правителствена реформа - представлява най-доброто време за разработване на дългосрочна политика по доходите и, което е по-важно, за постигане на консенсус по нея.

## **НОВАТА ПРАВИТЕЛСТВЕНА СРЕДНОСРОЧНА СТРАТЕГИЯ ПО ДОХОДИТЕ В БЪЛГАРИЯ**

През м. април Правителството, съгласно договореностите със социалните партньори, представи на обсъждане нова средносрочна стратегия по доходите. Този раздел има за цел да представи основните анализи и политики, които се предлагат в Стратегията. С нея държавата представя в конкретен вид програмните намерения на правителството до края на 2009 година в областта на подобряване на жизнения стандарт и качеството на живот на своите граждани чрез провеждането на целенасочена и обвързана с икономическия растеж политика на доходите. На първо място се поставят защитените доходи на населението от работна заплата в дейностите на бюджетна издръжка; в общественния сектор на материалната сфера от всички икономически сектори; от работна заплата на заетите в частния сектор на икономиката от всички браншове/икономически сектори; от системите за социална сигурност - доходи от пенсии и доходи от системата за социално подпомагане във всичките му форми, вкл. и семейните помощи за деца.

С средносрочната стратегия се предлагат политиките, регулаторите, механизмите и мерките, задачите и действията на държавните органи, работодателските организации и организациите на работниците и служителите за провеждането на основана на обективни принципи и критерии, които се прилагат от десетилетия в законодателните и социалните практики на страните от ЕС, политики и механизми за нарастване на доходите и жизнения стандарт на българските граждани. Политиката на доходите, като важна част на социалната политика, следва да се определи и осъществява чрез осигуряването на пълно обвързване с икономическия растеж и нарастване на благосъстоянието в страната. Предмет на стратегията е политиката на доходите в посочените по-горе измерения, но в същото време се разглежда в нейните взаимовръзки със социалната и икономическата политика на държавата. Този подход позволява да се намерят и приложат онези допустими за съответния етап на развитие политики, регулатори и механизми, които ще позволят на българските граждани от различните социални групи - заети, пенсионери, безработни, социално слаби, деца да се ползват от съответстващото нарастване на благосъстоянието в страната. Нарастването на доходите и жизнения стандарт се разглежда като резултат от повишаването на заетостта на населението в трудоспособна възраст, нарастването на производителността на труда и конкурентноспособността на българската икономика.

През годините на прехода подобна стратегия не е разработвана. Поради това нейната основна цел е да определи границите на намеса на държавата в процесите чрез посочването на нейните ангажменти и регулатори, които тя е длъжна да създаде и контролира. Голяма част от параметрите в областта на политиката на доходите - принципи, политики и механизми - са предмет на засилен обществен интерес, което еднозначно означава, че те са и една от основните области на трисстранния социален диалог на национално равнище между правителството, работодателските организации и организациите на работниците и служителите.

### **Състояние и тенденции в защитените доходи на населението**

Възстановяването на реалните размери на отделните видове защитени доходи на населението спрямо 1989 година (заплати, пенсии, социални помощи и обезщетения за безработица, помощите за деца, минималната работна заплата за страната и др.) продължи и през периода 2000 - 2005 г., но темповете не бяха дос-

татъчни. Въпреки реализираният растеж на БВП - за периода между 4% и около 5,5% - посочените защитени доходи бяха увеличавани с проценти около инфлацията и малко над нея през съответните години. През този период не бяха приети постоянни принципи, на основата на които да се базира държавната политика в областта на доходите и системите за социална сигурност. Това е една от основните причини за несиметричните действия на държавата по нарастването на доходите и жизнения стандарт на населението и за реализиране на принципа за взаимно преплитане между икономическата и социалната политика.

Основен вид доход на българското домакинство си остана работната заплата, чийто относителен дял се движи между 48 и 50 на сто. Измененията в номиналните и реалните размери на работната заплата са посочени в Таблица 24:

**Таблица 24. Изменения в работната заплата в България**

Година	Средна работна заплата	Индекс	Реална средна работна заплата, ръст %	Нетна работна заплата без данъци	Минимална работна заплата	Индекс към предходната година
2000	248	100	-	190	79	-
2001	264	106.5	101.6	207	100	126.6
2002	273	103.4	99.6	214	100	-
2003	298	109.2	103.4	234	110	110.0
2004	306	107.4	103.3	251	120	109.1
2005	326	106.5	104.0	261	150	125.0

*Източник: НСИ, ИССИ към КНСБ*

От посочените данни могат да се направят следните по-важни оценки и изводи:

- за пет години (2000 - 2005 г.) номиналното нарастване на работната заплата е с 31,45% (със 78 лева), докато паричният разход на лице от домакинство е нараснал с 47,18% (с 40,58 лева). Средната работна заплата за страната, по сектори и по региони се задържа под необходимите средства за издръжка на живота;
- реалното нарастване на работната заплата през отделните години не съответства на размера на отчетения растеж на БВП и на средногодишната инфлация, което означава, че този ръст не се използва по-активно за нарастване на доходите. Относителният дял на компенсацията на наетите лица в БВП през последните 5 години достигна около 38 на сто, при 50 - 55% в останалите европейски страни, а в някои от тях - 60 - 65%. Данните за динамиката на БВП, инфлацията и работните заплати в страната за последните 6 години показват, че единствено през 2003 г. реалният растеж на работната заплата е нараснал с около 85% спрямо реалния растеж на БВП. Във всички останали години ръстът на работната заплата е бил далеч по-нисък от две трети на реалния БВП. Очаква се, че за 2005 г. ръстът на реалната работна заплата ще бъде около 75% от реалния растеж на БВП;
- единствено минималната работна заплата за страната бележи скокообразно нарастване през отделни години, което подсказва по-скоро политически намеси, отколкото съобразяване с реални принципи или механизми. Не е ясно все още на какво се основава определянето на нейния размер - на производителността на труда явно не е; на издръжката на живота на работещо лице

- също не е; няма връзка и с линията на бедност, която България официално не определя, и т.н. Ниските трудови възнаграждения в България са следствие и на липсата на разумна политика по минималната работна заплата за страната. Неясните критерии за нейното определяне, както и несъобразяването с общоприетите ѝ функции са сериозна причина за появата и големия обхват на т.нар. „работещи бедни“. Работещите бедни са не само силно рисков контингент, но те формират и един трайно установен модел на начин на живот;
- в областта на заплащането на труда и през този период държавата не създаде подходящи регулатори (което е неотменимо нейно задължение/, които да се основават на функциите и ролята на работната заплата, както и на нейната връзка с производителността на труда, качеството на труда и на произведените стоки и услуги, тяхната конкурентноспособност и т.н. Наличието на значителен сив сектор в икономиката предопредели и сериозен сив сектор в заплащането на труда. Това лишава държавата от данъци, а социалните фондове от осигурителни вноски;
  - все повече се увеличава разликата между средната работна заплата в обществения и частния сектори. От 67 лева през 2000 година тази разлика се е увеличила на 112 лева през 2005 година. Подобно развитие на заплатите не може да се приеме за нормално най-малко поради три причини: първата е свързана с факта, че частният сектор е преобладаващ и би следвало той да определя равнищата и темповете на заплатите в страната, което не се е случило; втората причина е свързана с посочения вече извод за наличието на значителен по обхват сив сектор в областта на заплащането в частния сектор, където е налице както нерегламентирана заетост, така и ниско заплащане, въпреки въведените и увеличавани всяка година минимални осигурителни прагове; третата причина е свързана с наличието на официална и неофициална заплата в частния сектор, от което държавата губи данъци и осигуровки върху втората, но изглежда от това са доволни и работодатели и напласани работници;
  - заблудата, че чрез повишаване на заплатите на заетите в бюджетната сфера ще се „принуди“ частният сектор също да увеличава трудовите възнаграждения на заетите в него, нанесе големи поражения върху доходите от работна заплата и продължава да води до разкъсване на връзката заплати - производителност на труда. Все още няма ефективен механизъм за актуализиране на възнагражденията на наетите работници в частния сектор. Дори сключените колективни трудови договори съдържат текстове за отлагане плащанията на работниците при неблагоприятни финансови и икономически условия. Най-същественото, което се прави през последните няколко години за защита на реалните доходи на населението е договарянето на минимални осигурителни прагове по 9-те категории персонал, съгласно Националната класификация на професиите и Националната класификация на икономическите дейности. На практика договорените на браншово равнище прагове между синдикатите и работодателите се явяват минимални работни заплати в съответния бранш ;
  - натискът да не се увеличава минималната работна заплата за страната, както и да се приеме сегашното ѝ равнище без каквито и да са обосновки лишава държавата от един от най-важните регулатори в политиката по заплатите. Неприемливо е твърдението, че всяко нейно увеличение ще води до съкращаването на работници и служители;
  - средната работна заплата в България е близо 16 пъти по-ниска от тази в ЕС - 25; 21 пъти -от тази във Великобритания; 20 пъти - от тази в Германия; 18 пъти - от тази в Ирландия; 3,8 пъти - от тази в Полша и т.н.

Основният извод от посочените по-горе оценки е, че огромното изоставане на заплатите в България, на първо място от икономическия растеж, и на второ - от страните членки на ЕС е много трудно преодолимо в близките 10 - 15 години. Причините са важни, но и различни. Освен от икономическото развитие и ускорен растеж, заплатите ще зависят и от държавната политика в тази област. Доказано е, че без да създаде съответните регулатори държавата не може да провежда политика на доходите. За формирането на заплатите и растеж на тяхната покупателна способност не може изцяло да се разчита на пазарната стихия и на нейните механизми. Странно е защо само в България икономически растеж от порядъка на 4 - 5,8 на сто няма реални социални измерения. Той не се отрази нито в нарастване на заетостта и намаляването на реалната безработица, нито в почувствителното увеличаване на реалните доходи от труд.

### **Опитът на страните членки на ЕС в областта на заплащането на труда**

Заплащането на труда остава централен въпрос на колективното трудово договаряне в страните членки на ЕС вече много десетилетия. По настояване на Европейската конфедерация на профсъюзите все повече заплатите се обвързват с крайните резултати от дейността на предприятието. Въвеждат се нови форми на участие на работниците в разпределението на печалбата и се повишава ролята на премиите и бонусите, свързани с индивидуалния принос на всеки работник. Договарят се взаимните ангажименти на социалните партньори по отношение на конкурентноспособността на предприятието - повишаване на производителността и качеството на продукцията. Синдикатите поемат ангажименти за спазването на трудовата и технологичната дисциплина в предприятието. В страните от ЕС има цялостна и добре отработена процедура за ежегодно актуализиране на доходите. Тя е изградена въз основа на макро прогнозите от държавния бюджет за инфлацията и ръста на БВП за предстоящата година. По този начин се актуализират т.нар. защитени на национално равнище плащания на населението - бюджетни заплати, пенсии и социални плащания. Следователно генерализирана формула, която включва тези две съставни части се прилага само и единствено в случаите на защитените плащания.

Актуализирането на заплатите в частния сектор се осъществява чрез преговори между синдикати и работодатели на браншово/секторно равнище. Във формулата за увеличение на възнагражденията се използва правителственият прогнозен индекс за инфлацията и очакваният ръст на производителността на труда в бранша. Впоследствие се уточнява процентът на увеличение на заплатите по различните длъжностни нива. При застой в даден икономически бранш практиката в ЕС предоставя три възможности: 1/ увеличение с процента на прогнозната инфлация; 2/ възнагражденията не се променят; 3/ предприемат се съкращения и с освободените средства се увеличават заплатите на останалите наети. Държавата може да приеме единствено ролята на гарант, че подобен процес на договаряне между работодатели и синдикати ще се основава на ясни правила, установени със законодателството в областта на колективното трудово договаряне. Следователно, в частния сектор основният, принципно установен регулатор, е съобразен с държавната политика и се прилага при нормални икономически условия. В някои от старите страни членки на ЕС министър-председателят с нарочно писмо до национално представените организации на работодателите и организации на работниците и служителите посочва параметрите за увеличение на защитените доходи от държавата и ги приканва да започнат колективни трудови преговори в областта на заплащането на труда.

Многогодишните традиции на социалния диалог в областта на трудовите възнаграждения са съпроводени с прилагането и непрекъснатото усъвършенстване на системите за управление на персонала и на заплатите в браншовете и главно във фирмите. Тези системи представляват „щатни таблици“, в които за отделните длъжности и работни места са посочени квалификационните степени, изискванията за тяхното заемане - знания, умения, професионален опит и т.н., както и основните заплати за тях. Отделно от това в условията на фирмено договаряне се включват допълнителни плаващи плащания, като бонуси, комисионни, премии, здравно обслужване, участие в разпределение на печалбата, застраховки, различни услуги, бонуси за продължителна работа при същия работодател и т.н. Всичко това формира една доста различна от основната брутна заплата.

Свободната конкуренция между държави с различни равнища на доходи в рамките на ЕС през последните няколко години породи една все по-засилваща се дискусия за равнището на минималните доходи. Обсъждат се възможностите за „социална хармонизация“ и определяне на някакъв гарантиран достоен социален минимум, който няма да позволява заетите и другите слоеве на гражданите от ЕС да живеят в бедност.

Основният извод от краткия преглед на европейската законодателна и социална практика в областта на заплащането на труда е, че в страните членки отдавна се прилагат процедури, които са приемливи за всички участници в социалния диалог в тази област. Същевременно държавата в една или друга степен се явява както гарант за нормално протичане на социалния диалог, така и негов посредник. Налице са основания да се счита, че посоченият регулатор - увеличението на заплатите и в частния сектор да се основава на 100 - процентното отразяване на прогнозната инфлация и на средно около две трети от прогнозния ръст на БВП (на национално равнище) или на прогнозата за производителността на труда в съответните браншове на икономиката - е приет и усъвършенстван с годините от синдикатите и работодателите в пряк диалог между тях на браншово и фирмени нива. Тази практика неминуемо ще се наложи, макар и с проблеми, и в България.

## **Социалният диалог в България и опитът в договарянето на заплатите**

В България като водещи се очертават две от нивата на колективно договаряне на заплатите - национално и фирмено. Договарянето на отраслово (браншово) равнище все още е недостатъчно развито. Значителен брой работници и служители, заети в малките и средни предприятия (около 98% от икономиката), не са обхванати чрез колективни трудови договори поради намалялата синдикализация. В бъдеще социалният диалог в тези предприятия ще се осъществява чрез процедурите за информиране и консултиране, предвидени както в Директивите на ЕС, така и вече в нашето трудово законодателство.

В по-голямата част от отраслите и браншовете по НКИД на НСИ има подписани отраслови и браншови колективни трудови договори, в които се регламентират и системите на заплащане на труда, включително и механизми за промяна на определените равнища на работните заплати. Това обаче касае предприятия и организации, които са членове на съответните работодателски организации, страна по отрасловите/браншовите КТД. Една значителна част от фирмите обаче не членуват в тях, подписаните КТД не важат за тях и естествено те са извън ползването на социалния диалог. Така се породи т.нар. социален дъмпинг в областта на заплатите, от който се извлича необоснована конкурентноспособ-

ност. Никой в момента не може да знае как в подобни фирми се формират и изплащат трудовите възнаграждения, как те се увеличават във връзка с инфлацията и производителността на труда.

Налице са коренно противоположни становища на национално представените синдикати и работодателски организации по въпросите на формирането и договарянето на заплатите. Синдикатите настояват това да става като се прилагат европейските практики и обвиняват държавата, че не е разработила, не е гарантирала и не прилага съответните регулатори в тази област. Работодателите, от своя страна, са против такива регулатори и механизми и отстояват становището, че заплатите следва да се формират главно на пазарен принцип. Ясно е, че в тази обстановка поведението на държавата е деликатно, въпреки че още през 1991 г. от Министерския съвет бе приета Наредба за договаряне на работната заплата. На прага на членството ни в ЕС е очевидно, че: 1/ синдикатите и работодателите на национално равнище ще трябва да се договорят за регулаторите и механизмите особено в областта на заплащането на труда; 2/ държавата ще трябва да препоръча подходящите регулатори и механизми, както и да гарантира своята роля на посредник и да подпомага социалния диалог да се движи в посока на възприемане на европейските социални практики.

Българските фирми силно изостават в областта на прилагането на съвременни системи за управление на персонала, начините за формирането на основните заплати за съответните длъжности и работни места, доплащанията към заплатите, за кадровото изграждане, договарянето и т.н. Тази обстановка е една от причините за наличието на сив сектор в областта на заплащането на труда. Заплатите остават едни и същи с години, тъй като няма връзка между тях и икономическите резултати от дейността на фирмите. Обяснима е, следователно и непрекъснатото увеличаващата се разлика между средната работна заплата в частния сектор и тази за страната и в обществения сектор.

Основният извод от краткия анализ на ситуацията със социалния диалог в страната е, че са налице непреодолени проблеми през годините на досегашния преход. Това важи най-вече за област заплащане на труда. Причините се крият в досегашната липса на воля на трите страни в националния социален диалог да дискутират тези проблеми и да стигнат до консенсус относно прилагането на принципи, допустими регулатори и механизми при формирането и договарянето на заплатите за всички сфери, отрасли и браншове/сектори на националната икономика.

## **Цели и мерки на средносрочната стратегия за повишаване на доходите на населението до края на 2009 година**

Като се имат предвид изводите и оценките от анализа на проблемите в областта на защитените доходи на населението за периода 2000 - 2005 година провеждането на нова политика в тази област следва да се свързва с наличието на три основни предпоставки:

1. Първата е свързана с формирането на законово приети принципи, методи, критерии и механизми за определяне на линията на бедност в България и с нея да се обвържат в подходящите за нашите икономически възможности и социални условия съотношения на размерите на другите минимални и социално защитени плащания. Това са минималната работна заплата за страната, минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст, социалната пенсия, критериите за достъп до различните видове социално подпомагане;

2. Втората е държавата да базира системите си за социална сигурност и защита върху така установените зависимости и да ги развива и подобрява в съответствие с нарастването на икономическите възможности на страната - използването на качествени източници за ръст на БВП (главно инвестиционен растеж, по-активна макроикономическа политика и рационално насочване на публичните финанси), ускоряващо се нарастване на заетостта, модернизирани на всички социални системи;
3. Третата е модернизирани на социалния диалог на национално равнище между правителството и социалните му партньори, в който в съответствие с европейските практики всеки от участниците отговорно да изпълнява своята роля, съобразявайки се с изискванията за консенсус при решаването на обществените проблеми.

Заедно с посочените предпоставки е необходимо да се установи такава степен на координация и взаимно преплитане между икономическата и социалната политика на държавата, която гарантирано да води до нарастване на социалните измерения на икономическия растеж - чувствително повишаване на заетостта, по-нататъшно намаляване на реалната безработица, повишаване на доходите от труд и предприемачество, ускорен растеж на жизнения стандарт и качеството на живот на населението.

Основна цел в областта на политиката на доходите от труд до края на 2009 г. е осигуряване на стабилен ежегоден растеж на работната заплата с отчитане растежа на БВП, прогнозната инфлация за съответните години, производителността на труда и конкурентноспособността на икономиката и предприятията. Конкретните стъпки в изпълнение на стратегията се предвижда да бъдат:

1. Приемане от Министерския съвет на съгласувана със социалните партньори на национално равнище „Методика за официално определяне на линията на бедност“ и обвързване с нея на минималната работна заплата по определения в методиката механизъм;
2. Превръщане на минималната работна заплата от началото на 2007 г. в държавен регулатор на доходите от труд и на пазара на труда;
3. Повишаване на работната заплата от 2007 година чрез обвързването ѝ с прогнозния ръст на инфлацията по макроикономическата рамка на държавния бюджет за съответната година и част от прогнозния ръст на БВП за заетите в бюджетната сфера, а за заетите в реалния сектор - с част от очаквания ръст на производителността на труда;
4. В структурата на работната заплата, на основата на колективни трудови преговори и сключвани договори да се включват и възнаграждения, бонуси и придобивки за наетите с постоянен характер.

Стратегията предвижда измененията в индексиранието на заплатите да се осъществяват на:

1. Индексът за увеличение на заплатите на заетите в организациите на бюджетна издръжка да включва: 100% от прогнозния индекс за инфлацията и до 75% от прогнозния ръст на БВП за съответната година;
2. Препоръчителният индекс за увеличение на заплатите на заетите в частния сектор на реалната икономика да включва: 100% от прогнозната инфлация по държавния бюджет и до 65 - 70% от прогнозния ръст на производителността на труда в съответните икономически сектори и браншове на икономиката. За целта национално представените организации на работодателите и на работниците и служителите сключват Национално споразумение по заплатите и другите източници, които формират техния окончателен размер. Това Споразумение се сключва след приемането на държав-



ния бюджет на страната и след уточняване на прогнозите за развитието на съответните икономически сектори или браншове;

3. За търговските дружества от реалния сектор на икономиката с над 50 на сто държавно участие в капитала се прилага специален механизъм за регулиране нарастването на средствата за работна заплата съобразно техните икономически резултати;
4. За повишаване на реално разполагаемият доход от труд да продължи увеличаването на необлагаемият с данъци минимум - за 2007 г. да стане 200 - 210 лева, както и намаляването на ДОД върху заплатите.

Разбира се, за да се изпълнят тези мерки са необходими промени в нормативни актове, най важните от които са:

1. Промени в Кодекса на труда, свързани с критериите за признаване на национална представителност на работодателските и синдикалните организации в страната;
2. Промени в Кодекса на труда и наредби към него, свързани с: организацията, структурата и договарянето на работните заплати на национално, браншово/секторно и фирмено ниво; въвеждане на гъвкави форми на заплащане на труда, в т.ч. и на минимална часова работна заплата за страна-та до края на 2007 година и др.;
3. В Закона за държавния бюджет за съответната година да се включва текст, с който се утвърждава общият индекс за увеличение на работните заплати на заетите в организацията на бюджетна издръжка. Този индекс да се обяви и за препоръчителен за частния сектор на реалната икономика. На тази основа след преговори и сключване на Национално споразумение по заплатите между организацията на работодателите и синдикатите се определят конкретните препоръчителни измерения на заплатите по браншове/сектори;

При прилагането на посочените принципи, политика и механизми може да се очаква, че номиналните средногодишни темпове на растеж на доходите от работна заплата за периода 2007 - 2009 г. приблизително ще бъдат между 7,5 и 9 - 10%. При по-висок от 6 на сто ръст на БВП номиналното нарастване ще бъде по-високо.

От Министерството на труда и социалната политика предвиждат в резултат на реализацията на Средносрочната стратегия в областта на работните заплати да се постави официално определяната линия на бедност в основата на политиката на държавата в областта на защитените доходи на населението; да се реформира и модернизира, в съответствие с европейската законодателна и социална практика, системата за социално подпомагане; да се премине към подпомагане на домакинства и отказ от системата за подпомагане на лица и семейства, която не се прилага в страните-членки на ЕС; да се прецизират критериите за достъп до системата за социално подпомагане, точно да се дефинират рисковите групи за изпадане в бедност и дохода за достъп на подпомаганите домакинства до социални помощи; да се постигне икономия на средства от неправилен достъп до социални помощи и повишаване ефективността на социалните разходи.

## ПОЗИЦИЯТА НА КОНФЕДЕРАЦИЯТА НА ТРУДА „ПОДКРЕПА”

Политиката по доходите е една от най-важните части на общата икономическа политика на страната. От правилното ѝ формулиране и въвеждане в действие зависи до голяма степен ходът на икономическата реформа. Политиката по доходите трябва да бъде насочена към осигуряването на възможности за развитие на дейности, които да носят доходи. От друга страна, тя трябва да бъде свързана с процеса на възпроизводство на населението и на човешките ресурси. Тези значими проблеми сега са извън параметрите на политиката по доходите, особено що се касае до качествената страна на възпроизводството на човешките ресурси, като образование, квалификация, здравословно състояние, ценностната система и т.н.

През последните години обедняването на населението достигна такова равнище, което заплашва физическото оцеляване на нацията. Ограничаването на доходите води до намаляване на търсенето на стоки и услуги, до спад на производството, до намаляване приходите в бюджета, до увеличаване на безработицата. Налага се използването на обоснована и социално справедлива политика по доходите, която да е насочена към осигуряването на доходи, чрез които да се достигне нормален жизнен статус за всеки човек и в резултат да нарасне търсенето на стоки и услуги, оттук до разширяване на производството. Работните заплати и останалите доходи трябва да възстановят покупателната си способност и по този начин да се увеличи платежоспособното търсене.

Поради тези причини политиката по доходите и заплащането на труда са основно поле за дейност на КТ „Подкрепа“, за защита на социалните и материални интереси на нейните членове и техните семейства. Прилагането на нова политика по доходите е алтернатива за излизане от омагьосания кръг на съкращаване на доходите и параметрите на МВФ по отношение на ограниченията на доходите.

КТ „Подкрепа“ винаги се е обявявала за реален пазар на труда, за реални доходи от труд в съответствие с процеса на колективно договаряне на фирмено, браншово (отраслово) и национално равнище. В самото начало на икономическата реформа цената на труда бе изкуствено занижена. В условията на финансова стабилизация, устойчив икономически растеж и на прага на Европейския съюз, проблемите на политиката по доходите стават все по-значими. Фактите, така както за пръв път са признати в проект на правителствен документ (Средносрочната стратегия) сочат, че доходите от работна заплата и пенсии през последните години са значително по-ниски от тези от 1995 год. и 1993 год. Обедняването на населението е твърде тревожен факт. На лице до този момент е отсъствие на каквато и да е правителствена политика в областта на доходите. В резултат се достигна до изключителен спад на доходите и се влоши жизненият статус на хората, което доведе до общо обедняване на нацията. В много случаи вземаните решения бяха в разрез с логиката на социалното развитие и пазарните принципи. Опитите за ограничаване на ръста на работните заплати по нормативен път доведоха до негативни последици.

### **Цели на Конфедерацията в областта на политиката по доходите са:**

1. Формирането на политика по доходите, гарантираща процес на спиране обедняването на населението и повишаване на реалните доходи, осигуряващи нормален жизнен статус, който да е достатъчен за издръжката на индивида и неговото семейство.

2. Разработването и приемането на Закон за доходите, който да гарантира нарастването на доходите на населението в размери гарантиращи нормален жизнен статус и отговарящи на стремежа на страната ни към интеграция с европейските и световни структури.
3. Определянето на реален праг на бедност като фундамент на политиката по доходите, на базата на който да се заяви на обществеността какво се съдържа в понятието „бедност“ и реално да се посочи колко на брой и какви по вид са бедните.
4. Привеждането на минималната работна заплата за страната в пряка зависимост от прага на бедност и социалния минимум.
5. Елиминиране на подхода, методите и смисъла на регулацията на средствата за работни заплати в материалното производство като неотговарящи на интересите и правата на наемния труд и формиране на работна заплата на пазарни принципи.
6. Премахване на абсолютното и относително замразяване на работните заплати в материалното производство, извършвано практически през последните години.
7. Прилагане на колективното трудово договаряне на отраслово и браншово равнище като се основава на достигнатите равнища на работните заплати и се използва механизъм за тяхното развитие и увеличение, в зависимост от изискванията на пазара на труда.
8. Формирането на работните заплати в бюджетната сфера на основата на отраслови и браншови споразумения, както и на КТД, като се коригира системата на заплащане на тази категория персонал. Да се елиминира разделенията на трудещите се на привилегировани висши служители и на „низш“ персонал, чиито работни заплати се формират на основата на минималната работна заплата.
9. Въвеждането на нов размер на минималната пенсия, съобразена с реално определения праг на бедност и която да гарантира нормални и достойни години на старост.
10. Въвеждане на нов размер на социалната пенсия съобразен с прага на бедност и минималните нужди за физическо оцеляване.

Ето защо КТ „Подкрепа“ се стреми към пълно премахване на всякакви ограничения по отношение на заплащането на труда, както и отмяна на т. нар. регулация на нарастването на средствата за работна заплата в държавните и общински предприятия.

В тази връзка КТ „Подкрепа“ винаги е настоявала:

**Първо**, политиката по доходите да се формира като съвкупност от принципи, правила и конкретни методи, чрез които държавното управление да осигурява възможности за развитие на дейности, носещи доходи.

**Второ**, политиката по доходите да се осъществява на базата на икономически целесъобразен и социално справедлив Закон за доходите, който да регламентира основните моменти на формиране на работните заплати и други доходи, независимо от формата на собственост.

**Трето**, договарянето на заплащането на труда да се осъществява във всички държавни и частни предприятия и бюджетни организации, като установяването на началната заплата при договарянето се постави в зависимост от величината на прага на бедност, жизнения и социален минимум.

**Четвърто**, минималното заплащане на труда да бъде по-високо от прага на бедност и жизнения минимум за страната, което ще попречи за попадането на по-голямата част от населението под прага на бедност. Да се въведе тримесечно изчисляване на прага на бедност и социалния минимум на трипартитна основа.

**Пето**, да се даде приоритет на колективното договаряне на отраслово (браншово) равнище. По този начин цената на труда ще бъде определяна по-обективно и ще бъдат защитени интересите на по-големи групи работници.

**Шесто**, за организациите и звената на бюджетна издръжка, страна по отраслово (браншово) договаряне да бъде съответният държавен орган като представител на интересите на собственика. В тези звена договарянето на заплащането на труда трябва да отчита специфичните особености в тази сфера. Равнищата на работните заплати да се формират като функция от бюджетния излишък. КТ „Подкрепа“ ще защитава позицията тези организации, които реализират собствени приходи по извънбюджетни приходно-разходни сметки, да получават правото да преразпределят част от дохода за работна заплата.

За да се постигнат тези цели е необходимо цялостната материя на колективното трудово договаряне да се преразгледа и измени в следните насоки:

1. Ясно очертаване на йерархията на колективните трудови договори според равнището, на което се сключват;
2. Регламентиране на задължителния характер на отрасловите (браншови) колективни договори за уреждането на трудовите отношения във всички предприятия в съответния отрасъл (бранш), независимо от членството на съответния работодател в работодателската организация, подписала отрасловия (браншов) КТД. Създаване на детайлна правна уредба на особеностите на отрасловите (браншови), сключените на равнище административни териториални единици и на национално равнище колективни трудови договори;
3. Изработване на ясен и подробен механизъм на реалното приложение на съдебната защита на синдикалните организации при неизпълнение от страна на работодателя на колективен трудов договор, от гледна точка на страни, обхват и задължителност на КТД и съответното процесуално представителство пред съда по възникналите трудови спорове по неизпълнение на КТД;
4. Категорична ненамеса на законодателя в регулирането със законови текстове на клаузи от КТД, които не са ограничени с други императивни законови текстове и които зависят единствено от волята на страните в позволените от закона параметри.

Значителна част от тези позициите, изразявани и препотвърждавани на няколко поредни конгреса на КТ „ПОДКРЕПА“, намериха отражение както в Средносрочната стратегия, така и в обсъждания Пакт за икономическо и социално развитие. В частта му по нарастване на доходите и подобряване на жизнения стандарт на българските граждани ще бъдат записани текстове, с които социалните партньори се ангажират да работят за нарастване на доходите и подобряване на жизнения стандарт чрез трипаритно договаряни принципи, критерии и механизми в съответствие с икономическите възможности на страната и осигуряваща догонващо развитие спрямо ЕС-25. Въпреки усилията на министерството на финансите в предварителен порядък бе договорено, че част от тази политика ще бъде приемането на официална линия на бедност, а след договаряне със социалните партньори - поставяне на линията на бедност в основата на системата за социална защита с цел подобряване жизнения стандарт на най-уязвимите и приближаване на минималните социални стандарти до съществуващите практики в Европейския Съюз.

Ежегодно ще бъде договаряно повишаването на доходите от труд при отчитане на: инфлацията, ръста на производителността на труда, конкурентноспособността на икономиката и конюнктурата на пазарите, промените в данъчно-осигурителното облагане. Това ще се извършва на базата на ежегодно сключване на

национално споразумение за препоръчителния индекс за увеличаване на работните заплати на заетите в реалния сектор на икономиката между национално представените организации на работодателите и на работниците и служителите. Препоръчителният индекс за увеличаване на заплатите в реалния сектор на икономиката трябва да превишава инфлацията и да осигурява реалното им нарастване. Това споразумение се сключва до края на първото тримесечие на годината след приемането на държавния бюджет на съответните икономически сектори или браншове. В зависимост от възможностите на държавния бюджет за съответната година, осигуряване на приоритети до края на 2009 г. за повишаване заплатите на някои категории заети в бюджетния сектор - учители, медицински специалисти, преподаватели във ВУЗ и др., при оптимизиране и реформиране на съответната система. Социалните партньори се ангажират и с разработване на механизъм за формиране на средствата за работна заплата в бюджетните системи и организации съобразно изискванията на програмното бюджетиране и за повишаване ефективността на разходите.

Социалните партньори ще работят съвместно и при създаване на методология и методика за идентифициране и анализ на числеността на работещите бедни по сектори и разработване на политики и механизми за намаляване на техния брой. Съвместните усилия на синдикати и работодатели имат за цел и да доведат до развитие по браншове и предприятия на системи за формиране цената на труда чрез колективно трудово договаряне и вътрешни правила за работна заплата при отчитане на квалификацията, качеството и сложността на работата, риска и тежестта на труда, производствения опит и др. След постигане на споразумение със социалните партньори с акт на Министерски съвет следва да се определят задължителните елементи, които ще отчитат цитираните фактори. На тази основа се преустановява намесата на държавата във формирането на работната заплата през 2007 г. със изключение на доплащанията, установени в Кодекса на труда.

