



Изх. № 04-00-51 / 17.06.2010 г.

## СТАНОВИЩЕ

### по състоянието и основните принципи за определяне на минимална работна заплата (МРЗ)

#### I. Общо състояние

1. Периодът до навлизане в рецесия на националната икономика през 2009г., се характеризира с постоянно намаляване на броя на заетите на МРЗ (понастоящем около 160 хил.д.) или на възнаграждения, близки до нея. Заетите в общественния сектор на МРЗ са около 23% от тези в частния сектор. Основните браншове със значителен брой заети на МРЗ са в търговия и услуги, административни дейности, хотелиерство, ресторанти и преработваща промишленост (последните са разпределени в значителен брой съставни икономически дейности). Голяма част от тях получават допълнителни, регламентирани или договорени добавки и компенсации, вкл. премиране за достигната резултатност, заети по т.нар. сделни форми на заплащане и т.н. Много малка част от заетите, извън т.нар. сив сектор, получават нетни месечни трудови възнаграждения, по-ниски от достигнатия размер на т.нар. линия на бедност.

2. Практиката у нас наложи смесен режим на определяне на минимални размери на трудови възнаграждения. От една страна, налице е периодична нормативна актуализация на размера на МРЗ (понастоящем 240 лв). Същевременно, без да е нормативно обвързана, МРЗ е сравнима в икономически и социален аспект с основния минимален месечен осигурителен доход за самоосигуряващите се лица (420 лв.) и, преди всичко - с МРЗ на равнище браншове и предприятия, определена в сключените колективни трудови договори (често значително надхвърляща нормативната МРЗ). Спомагателна, но на този етап неотменима роля играе и ежегодното договаряне на минималните осигурителни прагове при подготовката на проекта за държавен бюджет и бюджета на ДОО. Прилагането на тези механизми през последните години, допринесе за намаляващия брой на заети лица, получаващи МРЗ или близки до нея размери.

3. Налице са и други, част от които нормативно необвързани с МРЗ плащания, за сметка на държавния бюджет, ДОО, системата за социално подпомагане, задължителни и договорени доплащания и компенсации за сметка на работодателя, вкл. минимални размери на пенсиите (в т.ч. за стаж и възраст, социална, за инвалидност и др.), минимален доход за социално подпомагане, други основни индикативни плащания.

4. Основна, определяща е връзката на МРЗ с достигнатия размер на средната работна заплата (понастоящем около 630 лв). Съотношението между МРЗ, средната заплата и високите нива на трудови възнаграждения по основни групи заети лица, дефинират основни управляващи параметри, система за мотивация, нива и съотношения на квалификация, компетенции, трудов принос, продуктивност и крайна резултатност (принос към добавената стойност) на заетите лица.

5. Сравненията в рамките на ЕС-27 показват, че делът на МРЗ в средната работна заплата не надхвърля 35-38%. Важно е да се отбележи, че този резултат не зависи от възприетите системи за актуализация – законова регламентация, преобладаващо ниво на колективно договаряне (на ниво предприятие, секторно или национално равнище) или смесени режими. Редките изключения са в няколко високо развити северни страни с различни, исторически обусловени нива на социална осигуреност и високо данъчно облагане. Голяма част от страните, които се отклоняват за относително кратки периоди от тези съотношения, в момента се справят с различен успех с огромни фискални дългове, бюджетни дефицити и структурни проблеми в социалната и икономическа сфера.

6. След навлизането в рецесия от началото на 2009г. е налице продължаващо нарастване на средния размер на трудовото възнаграждение (основно поради съкращаване на заети лица с ниска квалификация) при спадаща производителност на труда и относително нисък ценови ръст. При все още неустойчиво съживяване на основните продуктови и регионални експортни пазари и, преди всичко, на местните и чужди инвестиции, пред българската икономика продължава да стои дилемата за осигуряване на необходимите условия за осезаемо (като темп на ръст, бързина и устойчивост) възстановяване на икономиката. Не може да не се отбележи и българската специфика в настоящия момент – действащ валутен борд, условия на продължаваща рецесия, спадаща производителност на труда, девалвация на валутите на съседни конкурентни икономики. Необходимо е и подържане на сравними нива на конкурентоспособност, спрямо страни с ниски трудови разходи, в т.ч. съседни икономики извън ЕС и бързо развиващи се, експортно ориентирани икономически сили като Китай, Индия, Бразилия и други страни от Азия и Латинска Америка. В краткосрочен план за това са необходими сериозно преструктуриране на разходите, в т.ч. на трудовите възнаграждения, по-тясна обвързка с повишаването на производителността и общата ефективност на труда.

## II. Принципи на определяне на МРЗ

7. Основните места за определяне на МРЗ са **предприятието и браншът** (икономическата дейност). Наложилата се практика, правна рамка и сътрудничество с представителните организации на работниците и служителите или представители на заетите, определят **колективното трудово договаряне** като основен инструмент за определяне на минималните нива на заплащане. В тази връзка са необходими допълнителни общи усилия от страна на браншовите работодателски и синдикални организации за разширяване на преговорите и сключване на КТД, вкл. на ниво предприятие. Договарянето на специфични размери на МРЗ на секторно и фирмено ниво отчита най-пълно и адекватно контекста и текущите условия, които често радикално и внезапно се променят в условията на продължаваща рецесия.

8. Приемането на нов, нормативно определен размер на МРЗ следва да става **само в рамките на процедурата по разработване на бюджета на държавата и ДОО** за следващата календарна година, паралелно с договарянето на минималните осигурителни прагове (ежегодно през м. май-октомври), и то - само в случаите на остра икономическа и социална необходимост.

9. В условията на действаща рецесия и липса на ясна перспектива за бързо, мащабно и трайно икономическо възстановяване към договаряне на нови размери следва да се пристъпва само при рязка промяна на общите икономически условия, вкл. при едновременно отчитане на прагови нива на динамиката на цените и производителността на труда, измерена като БДС на едно заето лице за предходната календарна година.

10. Автоматизмът при определяне на МРЗ, в т.ч. обвързването с конкретни стойности на избрани индикатори, генерира значителен риск, както за финансовата и икономическа устойчивост на предприятията (особено в секторите на услугите), така и за държавния бюджет и бюджета на ДОО (необходимост от обвързка на минималните размери на пенсиите, дохода за социално подпомагане с избраните индикатори). Следва да се отчита и опасността от допълнителни съкращения, увеличаване на неформалната заетост и сивия сектор на икономиката.

11. При извършване на съответните оценки и, в случай че е необходима реакция спрямо промяната на общото ценово ниво и равнище на производителност, достигнати през предходната 2009г., БСК настоява за придържане към следните принципи при определяне на МРЗ:

- предимство на КТД на ниво предприятие и бранш при определяне на специфични размери на МРЗ, отчитащи конкретните условия;
- водене на преговори на национално ниво с участие на представителите на МТСП, МФ и НОИ (ДОО) за обвързани промени в МРЗ, минималните осигурителни прагове и осигурителен доход, дохода за социално подпомагане, както и минималните размери на основните категории пенсии;
- основен ориентир (котва) при определяне на МРЗ, следва да бъде достигнатото ниво на средна работна заплата през предходната година, при едновременно балансирано отчитане на ценовия ръст и динамиката на производителността на труда;
- в условията на действаща икономическа криза, делът на МРЗ спрямо средната работна заплата следва да се променя в икономически допустим максимален прагов диапазон от 33-38%.

12. Отказът от съобразяване с действителните икономически реалности, следване на предложените принципи и предприемане на радикални промени в равнището на МРЗ, ще доведе до невъзможност за подготовка на обоснован и стимулиращ икономическото развитие, бюджет на държавата и ДОО за 2011г. Ще бъдат влошени основните съотношения на заплащане и демотивиран персонала със средни нива на заплащане. Това ще доведе до натиск за общо повишаване на заплатите и неизбежна нова вълна от съкращения, до ръст на сивия сектор и влошаване на перспективите и скоростта за общо и устойчиво икономическо възстановяване.

**УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ НА БСК**