



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ НА
МИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ

НАРОДНО СЪБРАНИЕ	
Вх. №	КТСП-853-08-2
дата	12.01.2018 г.

Към № 01.01-3
София, 12 януари 2018 г.

ДО
Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ


На Ваш № КТСП-853-08-2/11.01.2018г.

Уважаеми господин Адемов,

На основание чл.13, ал.6 от Правилника за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество, приложено Ви изпращам извлечение по т.3 от Протокол № 23 от 12 декември 2017 г. на Националния съвет за тристранно сътрудничество, относно проект на Закон за ратифициране на Конвенция № 131 на МОТ за определяне на минималната работна заплата, приета 22 юни 1970г. в Женева.

Приложение: Съгласно текста.

Секретар на Националния съвет за
тристранно сътрудничество:


(Васка Шушнева)

ВШ/МК

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ

НАЦИОНАЛЕН СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

ИЗВЛЕЧЕНИЕ

ОТ

ПРОТОКОЛ № 23

от заседанието проведено на 12 декември 2017 г.

ДНЕВЕН РЕД

ИЗРАЗЕНИ СТАНОВИЩА И
РЕШЕНИЯ

3. Проект на Решение за предложение до Народното събрание за ратифициране на Конвенция № 131 на МОТ за определяне на минималната работна заплата, проект на доклад и мотиви към него;

Независимо от направените бележки страните в НСТС единодушно приемат необходимостта от ратификация на Конвенция № 131 на МОТ.

Бяха изразени следните становища

От страна на работодателските организации

АИКБ

- подкрепя присъединяването на България към Конвенция № 131 на МОТ. Очаква, че ратификацията ще помогне за по обективното и съобразено с икономическите реалности определяне на минималната работна заплата (МРЗ). Счита че с този акт няма автоматично да се постигне една от препоръките на Съвета на ЕС за създаване на прозрачен механизъм за определяне на МРЗ. Необходимо е да се извърши още много работа и апелира за по-интензивни и енергични усилия в преговорния процес за постигането на такъв механизъм.

Поставя две условия за подкрепата на Конвенцията:

- да се оправи превода на чл. 3, ал.(а) от Конвенцията и тълкуването на понятието "social security benefits". Не

приема схващането, че МРЗ е и социална помощ, която трябва да осигури нормално съществуване на едно семейство. Счита, че ако семейството бедства е необходима социална помощ, но МРЗ следва да се заработи. Подчертава, че експертите на МОТ са на същото становище.

- с приемането на Конвенцията, когато се възстанови доверието между партньорите и зрелостта на индустриалните отношения достигне необходимата степен на развитие трябва да се пристъпи към договаряне на МРЗ по икономически дейности, както това се прави в половин трудова Европа, където няма месечна МРЗ, а средната работната заплата е с 60 на сто по-висока.

БСК

- подчертава необходимостта от проучване на опита на държавите членки на МОТ при прилагане на Конвенцията, поради различното тълкуване на термина "social security benefits"/обезщетения в социалното осигуряване/ в чл. 3 в английския превод и „социальные пособия"/социални помощи/ в руския превод . Практиката в различните държави членки на МОТ е много различна, т.к. едни и същи плащания с един обхват и близки или сходни цели могат да бъдат проследени в законодателствата и практиката на различните държави като обезщетение в социалното осигуряване, или като социална помощ. Приемането на решението, респ. коригирането на проекта на превода на Конвенцията, следва да отчете официалния отговор на МОТ, както и практиката по прилагане на Конвенцията от страните, които са я ратифицирали. Държи да има консенсус между страните в социалния диалог в проекта на превод на текста,

който ще бъде представен в Народното събрание.

- счита, че ратификацията на Конвенцията и евентуалното транспониране на текста в нормативната уредба, включително чрез механизма за определяне на МРЗ е сигнал към политиците, че следва да съобразяват свободните си предизборни обещания с факторите споменати в Конвенцията, респ. с разчети основани на очаквания ръст на производителността на труда, на БВП, на нивото на заетост, особено в икономически депресивни райони.

БТПП

- подкрепя предложението за ратификация на Конвенция №131 като стъпка в посока на постигане на споразумение за критерии за неконтролируемостта в настоящия момент нарастване на МРЗ. Заявява, че работодателските организации имат съгласувана обща оферта за механизма за определяне на МРЗ и очаква такава и от синдикалните организации. Очаква от МТСП да продължи усилията и опитите за постигане на консенсус между трите страни, участнички в социалния диалог.

КРИБ

- подкрепя предложението за ратификация на Конвенция №131. Подчертава, че искането за ратификация е свързано като първа стъпка към създаването на механизъм за определянето на МРЗ.

ССИ

- подкрепя предложението за ратификация на Конвенция №131 и изразеното мнение на министъра на труда за необходимостта от интензивното продължаване на преговорите за договарянето на механизъм за определяне на МРЗ.

От страна на синдикалните организации:

КТ“Подкрепа“

- подкрепя предложението за ратификация на Конвенция №131 като подчертава, че заедно с КНСБ предлагат това от повече от десет години. Счита, че самата ратификация е по-скоро технически и политически акт. Практиката у нас , а и в други страни при ратифициране на международни конвенции е първо да бъдат въведени в законодателството за да се види как работят и след това да бъде извършена самата ратификация.

Заявява, че иска ясни гаранции от страна на работодателските организации, че след разработването и приемането на механизма за определяне на МРЗ процеса няма да бъде бойкотиран от тяхна страна.

КНСБ

- изразява удовлетворение, че след толкова много години се предприема такава решителна стъпка за приемане на Закон за ратификация на Конвенция № 131, макар и провокирана от разговори, относно механизма за определяне на МРЗ.

Счита, че подхода за ратификация на трудовите конвенции трябва да бъде запазен. Припомня, че от 2010 г. е направен анализ на ИСС, относно „Приложението на конвенциите и препоръките на МОТ в България“, в който е посочено кои конвенции и защо следва да се ратифицират от България, с което биха се повишили ефективността от управленските процеси и от социалния диалог. Това са Конвенция № 154 за колективното трудово договаряне, Конвенцията за правата в държавната администрация.

Подчертава, че България не е ратифицирала т. 1 от чл.4 на Европейската социална харта, в която не се говори за МРЗ, а за „справедливо

възнаграждение“, което по дефиниция трябва да осигури прилично жизнено равнище на хората – нещо съвсем различно от МРЗ. Заявява, че следващата стъпка от страна на синдиката, в рамките на социалния диалог, ще бъде ратификация на т.1 от чл. 4 на хартата като се определи какво е прилично жизнено равнище и тогава няма да се говори за МРЗ и нейното договаряне.

Становищата на АИКБ, БСК, КНСБ и стенографския запис са неразделна част от този протокол.

Вярно,

**СЕКРЕТАР НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**



ВШМК



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org

ДО
ЧЛЕНОВЕТЕ НА НСТС
т. 1 / 12.12.2017 г.

Уважаеми господин Симеонов,
Уважаеми колеги,

Конфедерацията на независимите синдикати подкрепя приоритетите и принципите, заложи в Проекта на Програма на Република България за председателството на Съвета на Европейския съюз от 1 януари до 30 юни 2018 г., още повече, че **единството и солидарността, консенсусът и партньорството** са основополагащи в ценностната система на нашата организация. За нас **отвореността и диалогът** са гаранция за постигане на целите в личностен, национален и европейски план.

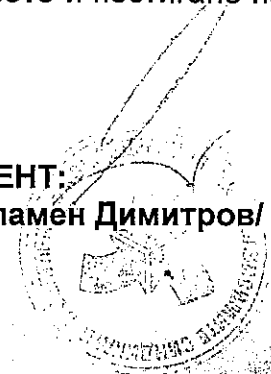
Посланията и стратегическите инициативи са операционализирани с конкретни практически мерки, които кореспондират с нашата визия и приоритети, свързани с правата и свободите на заетите и на гражданите на ЕС.

Високо ценим планирания принос за модернизация на **Европейските образователни системи** и учебни програми и формиране умения и компетенции, гарантиращи повишаване на адаптивността, конкурентоспособността и разгръщане на иновативационния потенциал на гражданите, особено на младежите, което ще намери отражение върху европейската икономика.

Приветстваме приоритизирането на всички елементи, свързани с **Бъдещето на труда в една по-справедлива икономика**, като разчитаме да бъдат ликвидирани, или поне минимизирани редица **неравенства**, като се възползваме от ефективния и доказан механизъм за това - колективното трудово договаряне, което следва да бъде засилвано както на общоевропейско, така и на национално и секторно ниво.

Очакваме приложение на прокламирания **Европейски стълб за социални права** за постигане на устойчив напредък в социалното сближаване на обединена Европа, на нови и по-ефективни права и принципи, които поставят акцент върху **ограничаване на социалните неравенства и социалния дъмпинг, равното третиране и недискриминацията, равенството на половете и постигане на по-справедливо и достойно заплащане на труда.**

ПРЕЗИДЕНТ:
/Пламен Димитров/





КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org

КНСБ	
СОФИЯ, ПЛ. "МАКЕДОНИЯ" № 1	
Изх. №	03-09-47
Дата:	11.12.2017г.

ДО
Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ
ЗАМ.МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС

КОПИЕ: ДО СЕКРЕТАРИАТА НА НСТС

УВАЖАЕМИ Г-Н СИМЕОНОВ,

Приложено, предоставяме Ви Становище на Конфедерацията на независимите синдикати в България по т. 2 от дневния ред за заседанието на НСТС на 12.12.2017 г., относно ратификацията на Конвенция № 131 на МОТ.

Приложение: съгласно текста.

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ



КНСБ	
СОФИЯ, ПЛ. “МАКЕДОНИЯ” № 1	
Изх. №	04-03-65
Дата:	29.11.2017

ДО
Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

На Ваш изх. № 61-383/20.11.2017 г.

УВАЖАЕМИ Г-Н МИНИСТЪР,

Конфедерацията на независимите синдикати в България отдавна настоява за приемане на Закон за ратифициране на Конвенция № 131 и приветстваме Вашата инициатива за предприетата стъпка.

Подкрепяме внесеният от Вас доклад, проектът на Решение на Министерския съвет, проектът на Закон за ратифициране и проекта на Мотивите към закона.

Надяваме се, че този акт ще внесе системност и ред при определяне на минималната работна заплата за страната.

Позволяваме си да изразим увереност, че по подобен начин ще реагирате и на други наши предложения за ратификация на конвенции на МОТ, напр., Конвенция № 154 относно поощряване на колективните преговори и Конвенция № 151/1978 г. относно защитата на правото на организиране и процедурите по определяне на условията на заетост в държавната администрация.

В тази връзка, насочвам вниманието Ви към Анализ на Икономическия и социален съвет на Република България от 09.06.2010 г., посветен на Приложението на конвенциите и препоръките на МОТ в България, в който анализ, наред с посочените по-горе две конвенции на МОТ има и други, към които ИСС на РБългария очаква Държавата да прояви интерес и открие процедури по ратификацията им.

С УВАЖЕНИЕ:

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ

ЧХ/ВМ/ТТ





**АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

1527 София, ул. Тракия №15
тел./факс: (02) 963 37 52, 963 37 56
e-mail: bica@bica-bg.org
www.bica-bg.org

Изх. № 402/07.12.2017 г.

ДО
Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ,
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО

✓ КОПИЕ
СЕКРЕТАРИАТА НА НАЦИОНАЛНИЯ
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО

Относно: Ратификация на Конвенция 131 на Международната организация по труда (МОТ) за определяне на минималната работна заплата

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН СИМЕОНОВ,

Във връзка с обсъждането на ратифицирането на Конвенция 131 на МОТ и изпратените ни материали за съгласуване, съгласно чл. 5, ал. 1, буква „б“ от Конвенция 144 на МОТ относно тристранните консултации за насърчаване приемането на международните трудови норми, Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) има честта да заяви следното.

1. Принципно позиции във връзка с ратификацията

АИКБ остава на принципната си позиция в полза на ратифицирането на Конвенция 131 на МОТ от страна на Република България. Както е известно, идеята за ратифицирането на Конвенция 131 идва от преговорите между социалните партньори. Ние смятаме, че процедурата по ратификацията на конвенция 131 и самият акт на ратифицирането ѝ ще допринесат в значителна степен за възстановяване на накърненото доверие между социалните партньори и ще играе ролята на фундамент при окончателното оформяне на очакваното трипартитно споразумение за приемане на механизъм за договаряне на минималната работна заплата в Република България.

Едновременно с това искаме да подчертаем, че не разглеждаме ратифицирането на Конвенция 131 и евентуалното последващо подписване на трипартитно споразумение за определяне на механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата като „последна спирка“ в еволюцията на българските индустриални отношения в тази конкретна област. Ние

смятаме това за необходим етап, след който постепенно да се премине към договаряне на минималната месечна работна заплата по икономически дейности.

Ние не си правим илюзията, че бихме могли за кратко време да постигнем прецизността и съвършенството на германските тарифни преговори, но искрено смятаме, че това е посоката, в която трябва да се движим. Някой би ни напомнил, че и сега се подписват значителен брой браншови и отраслови колективни трудови договори. Това е точно така и големият брой браншови и отраслови колективни трудови договори, като устойчива практика в българските индустриални отношения, са един от най-сериозните аргументи в полза на твърдението, че у нас е възможно на даден етап да се постигне договаряне на минимални месечни заплати по икономически дейности.

Едновременно с това трябва да отбележим, че като цяло в отрасловите и браншовите колективни трудови договори се договарят минимални месечни заплати не по икономически дейности, а за бранша/отрасъла като цяло. Иначе казано - договарят се минимални месечни заплати за по-голяма или по-малка група сходни икономически дейности.

Тук е мястото да напомним, че социалните партньори отдавна са постигнали съгласие по легалната дефиниция на понятията „отрасъл“ и „бранш“ и би било добре в подходящ момент в обозримо време, тази дефиниция да залегне в Кодекса на труда.

Ние не сме съгласни с твърдението, че отрасловото и браншовото колективно договаряне са „относително слабо развити“ или „по-слабо развити“ у нас, както се твърди в източници с различен произход. Това е спекулативна позиция и тя най-често прикрива откровеното нежелание да се преговаря на отраслово ниво и най-вече по икономически дейности.

Днес колективното договаряне на отраслово и/или браншово ниво е под много силното влияние на минималната месечна работна заплата.

Всъщност нашият стремеж трябва да е точно обратният – един ден да „отвържем“ договарянето на минималната работна заплата на ниво отрасъл и на ниво икономическа дейност от договорената на национално ниво МРЗ. Минималната месечна работна заплата за цялата страна трябва един ден да стане функция на най-ниската договорена месечна работна заплата на ниво икономическа дейност.

Поставянето на подобна перспективна цел не е утопично. Това може да стане, след като с подготвяното трипартитно споразумение се приеме механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата за страната и се възстанови добрият тон и взаимното доверие между социалните партньори – национално представителните работодателски организации и синдикатите.

Успешното прилагане на възприетия механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата за страната ще бъде много важна предпоставка за рязко задълбочаване на социалното партньорство в областта на политиката по доходите и за започване на работа за изграждане на система за договаряне на минимални месечни работни заплати на ниво икономически дейности.

От наша гледна точка постигането на адекватност на минималната работна заплата, било то на национално ниво, а още по-добре - на ниво икономическа дейност, минава единствено през усъвършенстване, оптимизиране и задълбочаване на социалния диалог.

Тук е мястото да се подчертае, че не бихме искали ратифицирането на Конвенция 131 да се съпровожда със „заклинания“ от рода на: „В 22 страни от Европейския съюз има нормативно закрепена минимална работна заплата“. На първо място, посоченият брой е неверен и спекулативен. Броят на страните членки на ЕС със задължителна минимална МЕСЕЧНА работна заплата е 18. (В Германия, Ирландия и Обединеното кралство има ПОЧАСОВА минимална

работна заплата, а в Малта – СЕДМИЧНА минимална работна заплата). Така че в 10 страни от ЕС минимална МЕСЕЧНА работна заплата НЯМА. Това са Австрия, Кипър, Германия, Дания, Финландия, Ирландия, Италия, Малта, Швеция и Обединеното кралство.

Броят на заетите в страните СЪС задължителна минимална месечна работна заплата е **125 452 906** души, докато броят на заетите в страните БЕЗ задължителна минимална месечна работна заплата е **118 827 014** души. Съотношението между тези две групи заети е 1,0557. (Виж: Приложение 1.).

Затова е изключително некоректно да се твърди, че в ЕС преобладава практиката да има задължителна минимална месечна работна заплата. **Истината е, че броят на работещите в условия на задължителна минимална месечна работна заплата е практически равен на броя на работещите БЕЗ да има нормативно закрепена минимална месечна работна заплата.**

Ние приемаме необходимостта от съществуване на този етап на задължителна минимална месечна работна заплата в Република България с надеждата, че индустриалните отношения и доверието между партньорите ще стигнат до такова равнище, че да се премине към договаряне на ниво икономически дейности. Едновременно с това искаме да напомним, че най-общо казано през миналата година в страните, където няма административно определяна месечна работна заплата, безработицата беше с 40 на сто по-ниска, а СРЕДНАТА работна заплата беше с 66 процента по-висока. **Това не се дължи на простото отсъствие на минимална месечна работна заплата, а на отлично функциониращите индустриални отношения и на крайно усъвършенствания бипартитен социален диалог в тези държави.**

С горните си твърдения ние не пледираме за премахване на минималната работна заплата, а за полагане на усилия в посока на възстановяване на доверието, на усъвършенстване, задълбочаване и оптимизиране на бипартитния социален диалог. Примерът на степента на развитие на индустриалните отношения в страните от списъка на държавите БЕЗ минимална месечна работна заплата ни показва защо там средното ниво на безработица е по-ниско, а средната работна заплата е по-висока.

Затова нека положим максимални усилия за определяне на адекватен механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата за цялата страна и да мислим в перспектива за следващата цел – договаряне на минималните месечни работни заплати на ниво икономически дейности.

2. Конкретни съображения относно текстове и формулировки при ратификацията

Със съжаление трябва отново да повдигнем въпроса за съществена НЕкоректност при превода на Конвенция 131 на Международната организация по труда. Става дума за превода на член 3, ал. (а), който на английски език гласи:

“The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall, so far as possible and appropriate in relation to national practice and conditions, include –

(a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standard of other social groups;”

В превода, представен от МТСП в Народното събрание, както и за обществената дискусия е предложен следният превод на чл. 3, ал. (а):

„(а) потребностите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, разходите за живот, обезщетенията за социално осигуряване и относителния жизнен стандарт на други социални групи;“

Ние не можем да не изразим своето откровено недоволство от цитирания по-горе некоректен и поради това - абсолютно неприемлив превод на чл. 3, ал. (а). Нито в правния мир, нито в научната терминология съществува понятие „обезщетения за социално осигуряване“.

Този откровено НЕправилен превод е особено неприятен и от гледна точка на това, че смисълът на конструкцията “social security benefits” е в посока на придобивките на заетите за осигуряване на социалната сигурност, за гарантиране на социалния мир. Тоест, в частност тук става дума и за отчитане на съществуването или респективно - на липсата на система за социално подпомагане или образно казано на някакви мерки, които да облагодетелстват най-ниско платените.

По време на техническите консултации по ратификацията на Конвенция 131 и по-специално по време на семинара в София в сградата на МТСП, когато беше представен докладът, показващ, че не са необходими никакви законодателни промени, които да предхождат ратифицирането на Конвенция 131, г-жа Марико Оучи от офиса на МОТ в Будапеща изрично подчерта, че не може да става дума за какво „социално осигуряване“ в текста на чл. 3, ал. (а). Тя изрично подчерта, че става дума за отчитане на съществуването на различни системи за социално подпомагане на семействата на ниско платените работници и дори илюстрира това с репликата: „Не можем да очакваме, че една минимална заплата може да е толкова голяма, че да изхранва десетчленно семейство“.

Заместник-министър Султанка Петрова присъства точно на тази размяна на мнения и тогава всички присъстващи експерти си обещаха, че няма да се правят „волни тълкувания“ на понятието “social security benefits”. Въпросът беше повдигнат точно от страна на АИКБ, защото по време на разговори с лидерите на национално представителните синдикални конфедерации, именно президентът на КТ „Подкрепа“ г-н Димитър Манолов се усъмни в смисъла на “social security benefits” и първи в разговорите около ратификацията на Конвенция 131 намекна, че може да се търси превод в посока на „социално осигуряване“.

По време на преговорите за определяне на механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата също се предлагаха сценарии, при които минималната работна заплата да се определя така, че с една МРЗ да може да се изхранва четиричленно семейство. Това е напълно неприемливо, тъй като МРЗ няма социални функции, а следва да бъде заплащане за реално извършена работа.

Именно по тази причина ние поискахме директно по време на дискусиата тълкувание на понятието “social security benefits”. И двете представителки на МОТ и най-вече г-жа Марико Оучи бяха категорични, че тук се имат предвид точно придобивките на заетите за осигуряване на социалната сигурност и на социалния мир, иначе казано – социалното подпомагане.

Голямо е нашето разочарование, че когато работим над ратификацията на документ, който е договоран трипартитно на планетарно ниво в течение на години, ние попадаме в ситуации, при които се правят опити балансираният и дълбоко обмислен текст на конвенцията да се изкриви в интерес на една от страните, с тенденциозно некоректен превод.

В член 14 на Конвенция 131 е посочено, че английската и френската версия на текста на конвенцията са еднакво валидни и определящи - “authoritative”. Едновременно с това, разполагаме с **официализиран** превод на конвенцията на руски език, намиращ се на официалния сайт на МОТ. Руския език е официален език в ООН, а оттам и в МОТ, така че не можем да се съмняваме в коректността и адекватността на наличния **официализиран** руски превод. В този превод, текстът на чл. 3, ал. (а) е следният¹:

¹ КОНВЕНЦИЯ 131, Конвенция об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран, Дата вступления в силу, 29 апреля 1972 года, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c131_ru.htm

„(а) потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;“

Ясно се вижда, че в руския превод се говори за „социальные пособия“ като руски еквивалент на “social security benefits”. Това още един път сочи, че даденият превод от МТСП – „обезщетенията за социално осигуряване“ е неадекватен и абсурден.

Настояваме за промяна в българския превод, като новият превод със съответната корекция да бъде своевременно изпратен на народните представители и да бъде качен в сайта на МТСП на мястото на досегашния превод.

Проблемът очевидно е в това, че образно казано, заклетите преводачи не са експерти по индустриални отношения и международни трудови стандарти, а експертите по индустриални отношения и международни трудови стандарти не са заклетите преводачи.

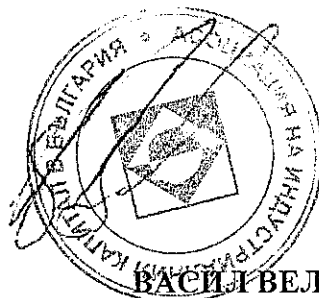
Още един път се обръщаме към всички заинтересувани страни в дебатите по ратификацията и в процеса на ратификация. Нека не помрачаваме едно от най-положителните събития, което е на път да се случи в българските индустриални отношения в последно време. Нека се отнасяме професионално и добросъвестно към съдържанието и смисъла на международните трудови стандарти и превеждаме адекватно и по смисъл, а не да въвеждаме несъществуващи и напълно празни от към съдържание, абсурдни понятия. Нека не се препъваме в последния момент, след като сме извървели достатъчно дълъг и не толкова лек път.

Нека ратифицираме Конвенция 131 на МОТ с адекватен текст, който отговаря на нейния дух, буква и смисъл.

ПРИЛОЖЕНИЕ:

Приложение 1.: Данни за страните членки на ЕС, в които има или няма нормативно закрепена минимална месечна работна заплата, както и за броя на заетите в тях към 2016 г.

С УВАЖЕНИЕ,



ВАСИЛ ВЕЛЕВ

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА
АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**



АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

1527 София, ул. Тракия №15
тел./факс: (02) 963 37 52, 963 37 56
e-mail: bica@bica-bg.org
www.bica-bg.org

Приложение 1.

Задължителна месечна минимална работна заплата има в 18 страни от ЕС (включително и в България) с общо 125 милиона заети, докато в 10 страни с общо 119 милиона заети – няма.

Минимална месечна работна заплата и брой заети в страните – членки на ЕС

№		Държава	МРЗ 2016	Брой заети
1	AT	Австрия	няма	4400100
2	BE	Белгия	1501,82	4973500
3	BG	България	240,52	3318342
4	CRO	Хърватско	407	1845114
5	CY	Кипър	няма	613733
6	CZ	Чехия	360	5309900
7	DE	Германия	8,50 EUR за час	42160400
8	DK	Дания	няма	2932900
9	EE	Естония	430	683100
10	EL	Гърция	683,76	4807600
11	ES	Испания	756,70	22922000
12	FI	Финландия	няма	2688900
13	FR	Франция	1457,52	29477400
14	HU	Унгария	353	4518400
15	IE	Ирландия	9,15 EUR за час	2167200
16	IT	Италия	няма	25498000
17	LT	Латвия	370	994200
18	LV	Литва	350	1537729
19	LU	Люксембург	1922,96	275900
20	MT	Малта	168,01 EUR за седм.	189081
21	NL	Нидерландия	1507,08	8932500
22	PL	Полша	430	17388100
23	PT	Португалия	589,17	5195200
24	RO	Румъния	276	9527721
25	SE	Швеция	няма	5225100
26	SK	Словакия	405	2738400
27	SI	Словения	790,73	1007800
28	UK	Обединено кралство	9,5 EUR за час	32951600

МРЗ 2016 – минималната работна заплата за 2016 година в страна от ЕС, където има регламентирана минимална месечна работна заплата в EUR.

Източници:

Евростат;

Fric Karel, Statutory minimum wages in the EU 2016, EurWORK – European Observatory of Working Life, 29 January 2016, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>

Данните са сверени и с: Trading Economics, Gross Minimum Monthly Wages

Брой заети в страни от ЕС в три случая: за страните от ЕС със задължителна МРЗ; за ВСИЧКИ страни от ЕС и за страните от ЕС, които НЯМАТ задължителна МРЗ

№	Случай	Брой заети
1	Страни от ЕС със задължителна МРЗ	125452906
2	ВСИЧКИ страни – членки на ЕС	244279920
3	Страни от ЕС които НЯМАТ задължителна МРЗ	118827014



Изх. № 04-00-54 # 4/11.12.2017 г.

ДО

Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ

**ЗАМ.- МИНИСТЪР ПРЕДСЕДАТЕЛ ПО ИКОНОМИЧЕСКАТА
И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НСТС**

Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ

**МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА**

ОТНОСНО: *Проекти на решение за предложение до НС, за ратификация на Конвенция 131 на МОТ и на ПМС за определяне на минималната работна заплата за 2018 г., т. 2 и 3 от заседание на НСТС на 12.12.2017 г.*

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН СИМЕОНОВ,

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПЕТКОВ,

В съответствие с представените аргументи по време на заседанието на ресорната комисия към НСТС, с настоящото изразяваме следното становище:

I. По проекта на решение за предложение за ратификация на Конвенция 131 на МОТ

БСК е подчертавала многократно необходимостта от задълбочено проучване на опита на ДЧ на МОТ при прилагане на изискванията на Конвенция 131. Конкретно, налице е алтернативно тълкуване на термина от чл. 3 - „social security benefits“ /обезщетения в социалното осигуряване/ в английския превод, респ. „социальные пособия“ /социални помощи/ в руския превод. В практиката на отделните ДЧ на МОТ, едни и същи „социални“ плащания могат да бъдат регламентирани като помощи в рамките на социалното подпомагане или като обезщетение в социалното осигуряване. Приемането на решението, респективно коригирането на проекта на превод на Конвенцията, следва да отчете

официалния отговор, изискан от Международното бюро на труда от страна на МТСП, както и проучвания на МОТ на практиката по прилагане на Конвенцията в отделните ДЧ.

II. По проекта на ПМС за определяне на нов размер на минималната работна заплата за 2018 г.

Българската стопанска камара не подкрепя направеното предложение, доколкото:

- предложението за нов размер на МРЗ не отчита факторите, посочени в Конвенция 131 на МОТ, вкл. поради липса на числова обвързаност с прогнозните разчети за номинален и реален ръст на производителността на труда, БВП и средната работна заплата;
- не е отчетено очакваното въздействие върху заетостта на нискоквалифицираните лица, в икономически депресивните райони, както и в браншовете с ниско средно заплащане;
- средносрочната макроикономическата рамка, приета от МС през пролетта на т.г. не бе консултирана в НСТС, независимо от многократно отправените искания.

Подчертаваме отново необходимостта от съобразяване на ръста на МРЗ с установилите се средни съотношения на МРЗ към СРЗ в 22 ДЧ на ЕС, които прилагат МРЗ /около 42%/, което е подчертавано многократно от страна на БСК и национално представителните организации на работодателите (БСК, Изх. 05-02-34/14.11.2017 г., МТСП, Вх. № 92-1113/22.11.2017 г. и др.). Подчертаваме, че до този момент не са представени обосновани възражения от правителствената страна и национално представените организации на работниците и служителите.

Във връзка със заседанието по т. 2 и 3 от заседанието на НСТС на 12.12.2017 г. изпращаме и Позиции на УС на БСК относно предизвикателствата пред социалния диалог, подновяване на дебата за осъвременяване на трудовото законодателство и заплащането на труда, приети на 16.11.2017 г.

Приложение: съгласно текста

С УВАЖЕНИЕ,



БОЖИДАР ДАНЕВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ПРЕДСЕДАТЕЛ

ПОЗИЦИИ НА УС НА БСК

Във връзка с последните предизвикателства пред социалния диалог, подновяването на дебата за осъвременяване на трудовото законодателство и заплащането на труда, Управителният съвет на Българската стопанска камара потвърждава отново следните позиции:

1. Предприетите действия и становища на БСК отговарят на насоките за дейността, приети от 14-то Общо събрание на БСК, вкл. за инициране на промени в обхвата, продължителността, сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори, облекчаване на процедурите и формите за заетост (граждански договор, почасова заетост, агенции за временна заетост, електронни ваучери за временна и сезонна заетост и др.), отпадане на ограниченията за извънреден труд и намалено работно време и др.
2. Необходимо е предприемане на стъпки за отмяна на задължителното допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит като един от анахроничните елементи на негъвкавото трудово законодателство, което противоречи на Конституцията на Р. България и създава неравнопоставеност между наетите лица по възрастов признак, и ведомствена принадлежност. Това възнаграждение в частния сектор (*seniority pay, service pay*) следва да бъде законово установено като право на избор на работодателите, определяно само и изключително чрез вътрешно фирмените правила за организация на работата и заплащането, индивидуалните и колективни трудови договори. Натрупаните до този момент дължими плащания следва да бъдат включени в основната заплата.
3. УС препотвърждава позицията си за незабавна отмяна на праговете за минимален осигурителен доход по длъжности и икономически дейности /МОД/, които не се прилагат в нито една държава членка на ЕС, като ЕК също поставя под съмнение тази практика.
4. В съответствие с позициите на УС от 21 юли 2015 г. подкрепя приемането на механизъм за определяне на минималната работна заплата (МРЗ) и извеждане на този въпрос от политическите и предизборни обещания и спекулации.
5. УС на БСК възразява срещу определянето по административен път на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст без връзка с приноса на лицата, и установената система и критерии за достъп до социалното подпомагане.

УС на БСК изразява категорична подкрепа за разширяване на колективното трудово договаряне на заплащането и условията на труда в зависимост от производителността, общите икономически условия и перспективи пред отделните предприятия и браншове.

16.11.2017г.

УС на БСК



**КОМЕНТАРИ НА КНСБ
ПО СТАНОВИЩЕТО НА АИКБ, ОТНОСНО МРЗ**

(заседание на НСТС 12.12.17г.)

Становището на АИКБ е ново издание на това от преди две години и съдържа почти същите недостатъци и неверни тези, на които отговорихме тогава.

„С ръста на МРЗ се постига единствено загуба на работни места сред най-ниско квалифицираните работници”

Това е теза, която увисва, защото не е подкрепена със статистически данни. Нещо повече данните на Евростат за коефициента на заетост Кз (20-64 г.) сред населението с най-ниска степен на образование (нива 0 до 2 по ISCED) показват, че трендът им за периода 2000-2016 г. е единствено циклично обусловен:

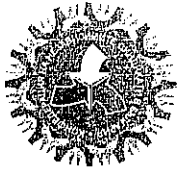
- За периода 2000-2008 Кз на тази група наети с малки изключения се увеличава от 37.5 до 46.5%;
- За периода 2009-2012 Кз спада последователно до най-ниското си равнище от 36.2% (като почти през целия период МРЗ е замразена);
- За периода 2013-2016 Кз нараства отново до 39.2% (успоредно с ежегодния ръст на МРЗ).

По същия начин се спекулира с Кривата на Ханке, в опит да се докаже, че безработицата е по-ниска в страните без законово установена МРЗ

Използват се данни до 2013 г., когато Германия все още е без МРЗ за страната, но ако тогава Германия е с безработица 5.2%, то през 2016 г. заедно с Чехия са страните с най-ниска безработица в ЕС съответно 4.1 и 4.0% (а и двете имат законовоустановена МРЗ). В същото време три от шестте страни без законовоустановена МРЗ имат равнище на безработица над средното за ЕС – Кипър 13.0%, Италия 11.7% и Финландия 8.8% (при средно за ЕС – 8.6%).

България, заедно с Румъния са рекордьори по ръст на МРЗ за периода 2000-2017 г.

И какво от това – България пак е на опашката по равнище на МРЗ. Но, ако се върнем още по-назад, ще установим и нещо друго – че реалният размер на БВП е нараснал спрямо 1990 г. с 48%, докато реалният ръст на МРЗ за същия период е



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org

само 6%. Кой ще компенсира загубите на наемния труд от първата половина на прехода?

Изчисляването на т.нар. „своеобразна средна брутна МРЗ с коефициент 1.111”

Това е спекулация, която упорито се натрапва в общественото пространство. За всички е ясно, че има наети в частния сектор, които получават само МРЗ за страната, без споменатите начисления за т.нар. „клас”. И това е същността на МРЗ, която във всички международни сравнения на Евростат – и като равнище и като съотношение към СРЗ се разглежда в този ѝ вид. Още по-нелепи са сравненията по области на България, в някои от които регионалните диспропорции са ужасяващи, но отново се прави опит да се вмени вредната роля на МРЗ, а причините са от съвсем друго естество – инвестиционни, демографски и т.н. Едно по-ниско равнище на МРЗ в изостаналите области с нищо няма да подобри стандарта на живот на хората в тях. Миграцията към големите градове и навън не е заради МРЗ, а заради търсенето на нормални доходи. Поставянето на въпроса за сближаването на равнището на МРЗ със СРЗ, както и с тази на някои квалифицирани работници на психологическа основа, е отново опит да се търсят причините, не там, където те са.

„Съществува статистически значима корелация между съотношението СМРЗ/СРЗ и нивото на безработица в България”

Търсенето на подобна корелация е правомерно само в международен план. Крайно неиздържано от методическа гл.т. е да се търси корелация между величини, едната от които е производна на постоянна величина (МРЗ) и на променлива величина (СРЗ). На практика съпоставяйки различна СРЗ по области с една и съща МРЗ за страната се изследва корелацията на СРЗ с нивото на безработица. И извода е следният – в областите с високи нива на СРЗ безработицата е по-ниска, и обратно – в областите с ниски нива на СРЗ безработицата е висока. И ние това твърдим, г-да работодатели, само че вие отново намесвате тук МРЗ.

И още две неадекватни предложения:

За горна граница на договарянето на МРЗ да служи средната стойност на съотношението МРЗ/СРЗ в страните от ЕС

Предложението за горна граница да служи 42% от СРЗ е крайно неприемливо. Самият факт, че има страни с по-високо от 50% съотношение на МРЗ към СРЗ (напр. Люксембург, Словения), а други са в диапазона между 42 и 50%



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org

(Малта, Литва, Латвия, Полша, Франция, Белгия, Португалия, Ирландия, Холандия, Унгария), означава, че горната граница е нелогично да се слага по средата, защото подобен подход автоматически отрязва практиките в преобладаващата част от страните в ЕС със законоустановена минимална работна заплата. Още веднъж припомняме, че особено в страните с висока поляризация и диференциация на доходите, се препоръчва от експертите МРЗ да бъде максимално в горната част на формирания диапазон, като инструмент за намаляване на социалните и подоходни неравенства. И по двата показателя България е на първо място сред страните членки на ЕС, нещо повече негативната тенденция се задълбочава, съответно данните:

- За диференциация – Коефициентът на Джини от 35.4 за 2014 г. нараства на 37.0 през 2015 г. и достига 38.3 през 2016 г.
- За поляризация – S80/S20 съотношението на дохода на 20-те % най-богати към дохода на 20-те % най-бедни от 6,8 през 2014 г. достига 7,1 пъти през 2015 г. и достига 7,9 пъти през 2016 г.

За МРЗ за страната да се приеме най-ниската МРЗ от всички бипартитно договорени МРЗ по икономически дейности

Като имаме предвид печалната практика по договарянето на МОД и степента на покритие на икономическите дейности, както и факта, че в редица дейности няма не само колективно трудово договаряне, но и съответно представителни организации да водят преговори, определянето на МРЗ за страната по този начин си е чисто „гледане на боб“. Нямаме нищо против да договаряме МРЗ по икономически дейности, след като преди това сме се договорили за МРЗ за страната. Затова и настояваме за ясна процедурна рамка, разположена във времето, която да обхваща целия процес на колективно договаряне, като се започне от МРЗ, през отрасловите и браншови КТД и се стигне до предприятията и общините.

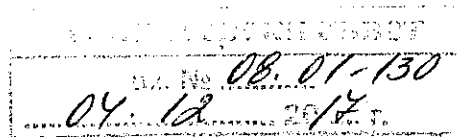
Без коментар оставяме произволното боравене с принципно несъпоставими данни от различни години в Становището на АИКБ, както и „уникалните“ сравнения за производителността на труда в Приложение, които не ползват ППС и доказват единствено ниското ниво на заплащане на труда и неблагоприятното съотношение в разпределението на произведената БДС.

11.12.2017 г.

КНСБ



**АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**



1527 София, ул. Тракия №15
тел./факс: (02) 963 37 52, 963 37 56
e-mail: bica@bica-bg.org
www.bica-bg.org

Изх. № 399/04.12.2017 г.

ДО
Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ,
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ ПО
ИКОНОМИЧЕСКАТА И ДЕМОГРАФСКАТА
ПОЛИТИКА И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО

Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ,
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

✓ Г-ЖА ЕМИЛИЯ КРЪСТЕВА,
СЕКРЕТАР НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА
ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

ДО
НАЦИОНАЛНО ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ
ОРГАНИЗАЦИИ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ
В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Относно: Проект на ПМС за определяне на нов размер на минималната работна заплата в страната за 2018 година

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,

Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) многократно е заявявала своето отрицателно отношение към съществуващия начин на определяне на минималната работна заплата в страната. Може да се каже, че от формална гледна точка, официалното излагане на тази наша позиция срещу административното и волунтаристично определяне на размера на минималната работна заплата, започва с писмото ни от 21 юли 2015 г., относно предложението тогава Проект на постановление за определяне и актуализиране на размера на минималната работна заплата в страната - писмо от АИКБ до заместник министър-председателя и министър на труда и социалната политика Ивайло Калфин изх. № 329 от 21 юли 2015 г.¹. Затова едва ли е необходимо да повтаряме с пълни подробности аргументите, които вече години на ред излагаме.

В крайна сметка, след дълги дебати и преговори има изгледи „консултациите“ относно проекта

¹ Тогава през 2015 г. организациите на социалните партньори бяха принудени да обжалват липсата на процедура за консултации в съда, тъй като минималната работна заплата бе определена едностранно от страна на правителството, дори без изпълнение на формалните „ритуални“ процедури в НСТС. Тогава съдът задължи правителството да осъществи тази процедура, след което последва формалното провеждане на дискусиата, и потвърждаване от страна на правителството на вече обявената стойност за минималната работна заплата.

за Постановление на Министерския съвет за определяне на нов размер на минималната работна заплата в страната за 2018 г. да се окажат последните в историята на индустриалните отношения в Република България. Може само да съжаляваме, че тези „консултации“ се извършват по същия начин както до сега и становищата на социалните партньори, особено на представителните работодателски организации, отново ще бъдат изслушани от учтивост, без каквото и да е намерение да бъдат взети предвид.

Тук е мястото още един път да подчертаем подкрепата си за общото становище на представителните работодателски организации – членки на Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР), средносрочната бюджетна прогноза да бъде консултирана с национално представителните организации на българските работодатели и със социалните партньори като цяло в рамките на законоустановените процедури в НСТС. Тази необходимост следва пряко от член 2 на Кодекса на труда, където изрично се посочва, че „държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните“².

Залагането на минималната месечна работна заплата в средносрочната бюджетна прогноза прави последната документ от първостепенно значение в областта на въпросите на жизненото равнище, точно така, както то е дефинирано в съответното Решение на Министерския съвет. Нещо повече - в момента процедурата по подготовка и оповестяване на средносрочната бюджетна прогноза представлява техника за заобикаляне на изискванията на Кодекса на труда и на практика – за предопределяне на размера на минималната месечна работна заплата за страната.

Веднъж заложен в средносрочната бюджетна прогноза, размерът на минималната месечна работна заплата за страната става непроменяем, а последващата процедура по „консултиране“ на определянето му става откровено формална и дори бутафорна. На практика, „консултациите“ се провеждат единствено, за да е спазена формалната процедура – да има протоколи от съответните комисии към НСТС и протокол от заседание на НСТС, който да удостоверява „ритуалното“ и напълно изпразнено от каквото и да е значение за крайния резултат обсъждане на този ключов макроикономически параметър.

Европейската комисия даде своята оценка за процедурата по определяне на минималната месечна работна заплата за страната, като я оцени като „нечестна и непрозрачна“ и подчерта необходимостта от приемане на обективен механизъм за определянето на МРЗ, който да е „устойчив на политически влияния“. Ние можем само да се досещаме защо само работодателската страна протестираше през последните вече две години срещу формалния и бутафорен начин на „консултиране“ на минималната работна заплата, но в крайна сметка се стигна до общо признание, че досегашният модел не може да продължава да се прилага. Можем да отнесем това общо разбиране към списъка на най-благоприятните ефекти от членството на Република България в Европейския съюз.

Оставаме с надеждата, че скоро ще бъде подписано с общо съгласие и при разумни взаимни отстъпки трипартитното споразумение за въвеждане на нов механизъм на **ДОГОВАРЯНЕ** на минималната месечна работна заплата. То е от жизнено важно значение за възстановяването на доверието между социалните партньори и за даване на нов тласък на развитието на вече твърде много забуксувалите индустриални отношения в страната ни.

Надяваме се също така, след ратификацията на Конвенция 131 на МОТ и след подписването на обсъжданото между социалните партньори трипартитно споразумение за определяне на механизъм за договаряне на минималната работа, социалните партньори ще продължат напред и ще започнат работа върху постепенния преход към създаване на механизъм за договаряне на минималните работни заплати на ниво икономически дейности.

Ние вярваме в потенциала на българските индустриални отношения и социален диалог. Дълго време, с отлично институционализираните си и работещи индустриални отношения, България беше дори модел и пример за подражание за страните от Централна и Източна Европа. Време е да се върнем към тези практики и да преодолеем сегашната стагнация в социалния диалог. Смятаме, че можем да постигнем това чрез възстановяване на доверието между социалните партньори и чрез определени

² Чл. 2 (Нов – ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) от Кодекса на труда.

иновации в индустриалните отношения.

Сега протичащата процедура на „консултиране“, обаче, не е в духа на казаното по-горе и единственото ѝ достойнство е, че може би ще бъде последната от този вид. При досегашното административно определяне на минималната работна заплата надделяваха най-вече конюнктурни вътрешнополитически съображения. Оценка на въздействието на приетите стойности НЕ се правеше.

При сегашната процедура е направен опит тази лоша практика да се смекчи – на социалните партньори е изпратен „Формуляр за частична предварителна оценка на въздействието“. Само по себе си това е едно усилие да се покаже по-сериозно отношение към иначе формалната процедура, затова ще отделим полагащото се внимание на „Формуляра“.

На страница 1 от формуляра (стр. 3 от общия пакет документи по проекта на ПМС за определяне на нов размер на МРЗ за страната) е записано, че предлаганият нов размер на минималната работна заплата от 510 лева месечно: „Ще способства за засилване на мотивацията за участие на пазара на труда и повишаване на квалификацията“. Първата част от това твърдение може и да има определено основание, но не може да се каже същото за втората му част. **Продължаващото необосновано, устойчиво и дори стремително увеличаване на минималната работна заплата по НИКАКЪВ начин не може да мотивира и НЕ мотивира участниците на пазара на труда да повишават своята квалификация.**

Напротив, получава се така, че като се отчете средният размер на допълнителните възнаграждения за страната в размер на 11,10 %³ (задължителната добавка за прослужено време и придобит трудов стаж – така наречените „класове“ и други допълнителни заплащания), хората без никаква квалификация, които изпълняват операции, които не изискват никакви по-специални умения ще получават минимална средна брутна заплата за страната в размер на 566,61 лева.

Подобно увеличение на брутното възнаграждение на хората, изпълняващи работа, неизискваща никаква квалификация, не само, че **НЕ мотивира повишаването на квалификацията на тези хора, но дори ги „приспива“ да си стоят на същото (нулево) квалификационно равнище.**

Не можем да се съгласим и с демонстративното сравняване на минималната работна заплата в България с тази в Люксембург. Подобни „полемични“ прийоми служат единствено, за да може да се демонстрира на публиката колкото се може по-голяма разлика в пъти между нашата и „европейската“ минимална работна заплата. Люксембург е европейски феномен със своята изключителна производителност на труда, която значително надхвърля ВСИЧКИ останали производителности на труда в ЕС. Производителността на труда в Люксембург видимо надхвърля дори и тази в Дания, а трябва да се има пред вид, че казано математически, кривата на изменение на производителността на труда във времето на Дания е горна обвивка на кривите на изменение на производителността на труда през годините на ВСИЧКИ останали страни от ЕС. (Виж: Приложение № 1).

Впрочем, Люксембург съвсем не е рекордьор по ръст на минималната работна заплата. От 18-те държави членки на ЕС и Турция, Люксембург е на 12-то място по ръст на минималната работна заплата за периода 2000 – 2017.

³ В последно време се водиха много остри дискусии относно размера на допълнителните възнаграждения в страната и най-вече за размера на задължителната добавка за придобит трудов стаж и професионален опит – така наречените „класове“. До сега във всички документи на АИКБ се работеше със стойност от 12 %, която беше заимствана от официалните документи на Агенцията по заетостта. Някои експерти по пазара на труда по доста пренебрежителен начин обявиха, че Агенцията по заетостта „не е институцията, която може да каже, колко е средният размер на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит“. По тази причина АИКБ се обърна официално към Националния статистически институт (НСИ) с молба да ѝ бъдат официално предоставени съответните данни. В отговор на молбата на АИКБ от НСИ информираха, че: „Информацията, събирана в статистическите отчети за наетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд, съдържа обобщени данни за всички видове допълнителни възнаграждения, а именно „допълнителни и други възнаграждения (за нощен труд, работа на смени, придобит трудов стаж и професионален опит, извънреден труд), по КТ, ЗДС, друг закон, колективен или индивидуален трудов договор“. Съответно, от НСИ изпратиха на АИКБ „информация за начислените средства и средния размер на възнагражденията на едно наето лице, разбити по основна заплата за действително отработено време и допълнителни и други възнаграждения по КТ, ЗДС, друг закон, колективен или индивидуален трудов договор“. От тази информация се вижда, че в частния сектор, по предварителни данни, през 2016 година, процентът от начислените средства за основна заплата за действително отработено време е 11,1 %. През 2014 г. той по окончателни данни е бил съответно – 11,4 %, а през 2015 г., пак по окончателни данни е бил 11,3 %. Затова в това становище е възприета стойността 11,1%, която е възможно по окончателни данни да се окаже и по-голяма, но разликата ще е от порядъка на десети от процента. С предоставянето на тези данни от страна на НСИ, АИКБ смята въпросът около спора за следния размер на допълнителните заплащания за приключен, тъй като вече разполагаме с данни от възможно най-компетентната институция в страната.

От представения „Формуляр за частична предварителна оценка на въздействието“, както и от доклада на министър Бисер Петков се вижда, че и този път административното определяне на минималната работна заплата почива на порочната презумпция, че увеличавайки минималната работна заплата ще се постигне общо увеличаване на доходите „по вертикалата“. Всъщност по този начин се „постига“ единствено загуба на работни места сред най-ниско квалифицираните работници и възникват проблеми с доходите в „долната“ половина на квалифицираните работници и служителите.

По-долу ще представим за пореден път данните илюстриращи необоснования, волунтаристичен и рязък ръст на минималната работна заплата, като този път сведенията са за периода 2000 – 2017 г.

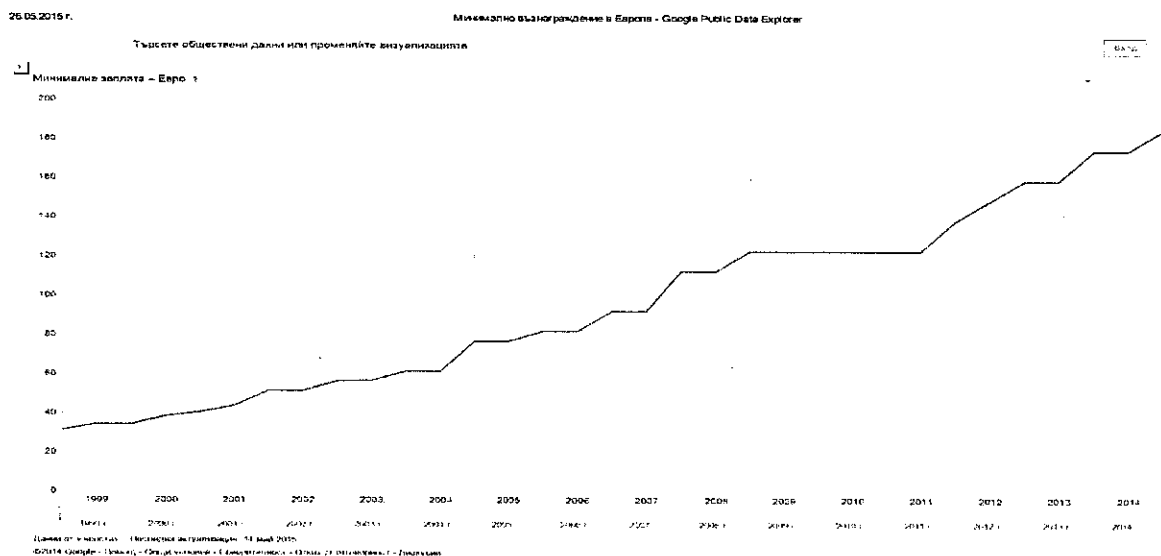
1. Административно определената минимална работна заплата расте „експлозивно“ на фона на останалите икономики в ЕС – „стара“ Европа, „нова“ Европа, както и Турция.

Данните за ръста на минималната работна заплата в Република България са дадени по-долу в Таблица 1 в евро.

Таблица 1.

Минимална работна заплата (МРЗ) в България по тримесечия за 2000 - 2017

№	Год. – Тримес.	2000-1	2000-2	2000-3	2000-4	2001-1	2001-2	2001-3	2001-4
1	МРЗ в EURO	38,35	38,35	38,35	40,42	40,42	43,65	43,65	51,38
2	Год. – Тримес.	2002-1	2002-2	2002-3	2002-4	2003-1	2003-2	2003-3	2003-4
3	МРЗ в EURO	51,38	51,38	51,38	51,38	56,28	56,28	56,28	56,28
4	Год. – Тримес.	2004-1	2004-2	2004-3	2004-4	2005-1	2005-2	2005-3	2005-4
5	МРЗ в EURO	61,36	61,36	61,36	61,36	76,69	76,69	76,69	76,69
6	Год. – Тримес.	2006-1	2006-2	2006-3	2006-4	2007-1	2007-2	2007-3	2007-4
7	МРЗ в EURO	81,79	81,79	81,79	81,79	92,03	92,03	92,03	92,03
8	Год. – Тримес.	2008-1	2008-2	2008-3	2008-4	2009-1	2009-2	2009-3	2009-4
9	МРЗ в EURO	112,49	112,49	112,49	112,49	122,71	122,71	122,71	122,71
10	Год. – Тримес.	2010-1	2010-2	2010-3	2010-4	2011-1	2011-2	2011-3	2011-4
11	МРЗ в EURO	122,71	122,71	122,71	122,71	122,71	122,71	122,71	138,05
12	Год. – Тримес.	2012-1	2012-2	2012-3	2012-4	2013-1	2013-2	2013-3	2013-4
13	МРЗ в EURO	138,05	148,28	148,28	148,28	158,50	158,50	158,50	158,50
14	Год. – Тримес.	2014-1	2014-2	2014-3	2014-4	2015-1	2015-2	2015-3	2015-4
15	МРЗ в EURO	173,84	173,84	173,84	173,84	184,07	184,07	194,29	194,29
16	Год. – Тримес.	2016-1	2016-2	2016-3	2016-4	2017-1	2017-2	2017-3	2017-4
17	МРЗ в EURO	214,75	214,75	214,75	214,75	235,20	235,20	235,20	235,20



https://www.google.com/publicdata/explore?ds=m196&dl=32&g_3met_y=minimun_wage&dlm=country:BG;country:BG;currency:EUR&hl=bg&qt=lgtype=1&sort=1&series=1&ts=1&met_y=minimun_wage&dlm_y=ca...

Фиг. 1. Динамика на минималната работна заплата в Република България

Данните за стойностите на минималната работна заплата за страните от ЕС, които имат нормативно закрепена МРЗ и Турция за периода 2000 - 2017 и съотношение МРЗ2017 / МРЗ2000, са както следва:

Таблица 2

Данни за минимални месечни заплати през 2000 г. и през 2017 г. (МРЗ2000 и МРЗ2017) и съотношението МРЗ2017/МРЗ2000

№	Държава	МРЗ 2017	МРЗ 2000	МРЗ 2017 / МРЗ 2000	Нарастване в проценти (%)*
1	Румъния	318,52	24,53	12,9849	1198,49%
2	България	235,19	34,26	6,8650	586,49 %
3	Естония	470,00	89,48	5,2526	425,26%
4	Словакия	435,00	94,34	4,6110	361,10%
5	Латвия	380,00	85,02	4,4695	346,95%
6	Унгария	412,66	100,12	4,1217	312,17%
7	Чехия	419,90	110,79	3,7901	279,01%
8	Литва	380,00	107,05	3,5497	254,97%
9	Полша	473,27	161,11	2,9376	193,76%
10	Турция	442,89	201,62	2,1967	119,67%
11	Словения	804,96	373,35	2,1560	115,60%
12	Турция	442,89	201,62	2,1967	119,67%
13	Португалия	649,83	371,27	1,7503	75,03%
14	Люксембург	1998,59	1191,13	1,6779	67,79%
15	Испания	825,65	495,60	1,6660	66,60%
16	Белгия	1562,59	1095,89	1,4259	42,59%
17	Нидерландия	1551,60	1092,00	1,4209	42,09%
18	Франция	1480,27	1049,49	1,4105	41,05%
19	Гърция	683,76	542,69	1,2599	25,99%

*Процентът на нарастването на МРЗ е равен на резултата изчислен по формулата:

$PCOTROTMS = [(MPZ\ 2017 - MPZ\ 2000) / MPZ\ 2000] \times 100$; PCOTROTMS = Per Cent of the Raise of the Minimum Salary.

Вижда се, че съотношението между стойността на минималните месечни заплати за 2000 г. и 2017 г. (съотношение МРЗ 2017/МРЗ 2000) за България е 6,87 %.

Увеличението на минималната месечна работна заплата през 2017 г., в сравнение с 2000 г. е 586,49%.

България и Румъния имат стремителен, експлозивен ръст на минималната работна заплата – процента на увеличението за Румъния е 1198,49% и 586,49% за България. Националната икономика с третия "резултат" в тази класация е Естония с 425,26% - с повече от 160 (сто и шестдесет) процента по-нисък ръст на минималните работни заплати спрямо България.

Докато за останалите европейски страни ръстът на МРЗ към 1 януари 2017 г. е незначително по-голям в сравнение с 2016 г. или дори е останал със същия размер, в Румъния и България растежът запазва и ускорява стремителния си ръст, като съответно са преминали психологическите граници от 1000 % (за Румъния) и 500 % за България.

В сравнение със страните от ЕС и Турция, се оказва, че единствената страна, с по-висок ръст на стойността на минималната работна заплата от България е Румъния. Тук, обаче, трябва да се отбележи, че в Румъния съотношението МРЗ/СРЗ е по-ниско – тоест по-адекватно и приемливо. Освен това в Румъния така наречените „класове“ вече не се прилагат така, както е в България.

Числата изглеждат още по-драстично, ако се направи сравнение спрямо подготвяната минимална месечна работна заплата за 1 януари 2018 г. – 510 лева. Сега вече процентът на увеличението за България ще бъде 653,50 %.

2. Минималната работна заплата представлява неприемливо голям дял от средната работна заплата за страната.

Данните са не по-малко красноречиви, ако направим проверка за съотношението между средната месечна работна заплата (СРЗ) в България и на минималната работна заплата (МРЗ).

По-долу представяме данни за това съотношение по тримесечия, като стойността на минималната работна заплата е увеличена с 11,1 % процента, тоест изчислили сме своеобразна средна брутна минимална работна заплата (СМРЗ). Изчислявайки съотношението $СРЗ/(1,111 \times МРЗ)$, ние отчитаме влиянието на средния размер на допълнителните възнаграждения за страната, най-вече надбавката за придобит трудов стаж и професионален опит, позната ни като „клас“. С отчитане на това допълнително трудово възнаграждение, резултатите по области са представени в Таблица 3а, а резултатите по икономически дейност – в Таблица 3б. ($СМРЗ=1,111 \times МРЗ=566,61$).

Таблица 3а

Дял на $СМРЗ=(1,111 \times МРЗ)$ от средната работна заплата (СРЗ) по области в проценти.

	Област	СРЗ по области в лева	(1,111xMPЗ) като дял от СРЗ по области в %
1	София (Столица)	1405	40,33%
2	Стара Загора	1011	56,04%
3	Варна	992	57,12%
4	София	979	57,88%
5	Враца	964	58,78%
6	Пловдив	929	60,99%
7	Разград	919	61,66%
8	Габрово	898	63,10%
9	Бургас	844	67,13%
10	Русе	841	67,37%
11	Шумен	838	67,61%
12	Плевен	830	68,27%
13	Търговище	825	68,68%
14	Пазарджик	821	69,01%
15	Велико Търново	816	69,44%
16	Ловеч	807	70,21%
17	Монтана	791	71,63%
18	Добрич	790	71,72%
19	Ямбол	787	72,00%
20	Сливен	780	72,64%
21	Перник	772	73,40%
22	Смолян	769	73,68%
23	Кърджали	750	75,55%
24	Хасково	729	77,72%
25	Силистра	728	77,83%
26	Кюстендил	722	78,48%
27	Благоевград	708	80,03%
28	Видин	668	84,82%

Таблицата е изготвена по данни на Националния статистически институт (НСИ) за третото тримесечие (Q3) на 2017 година.

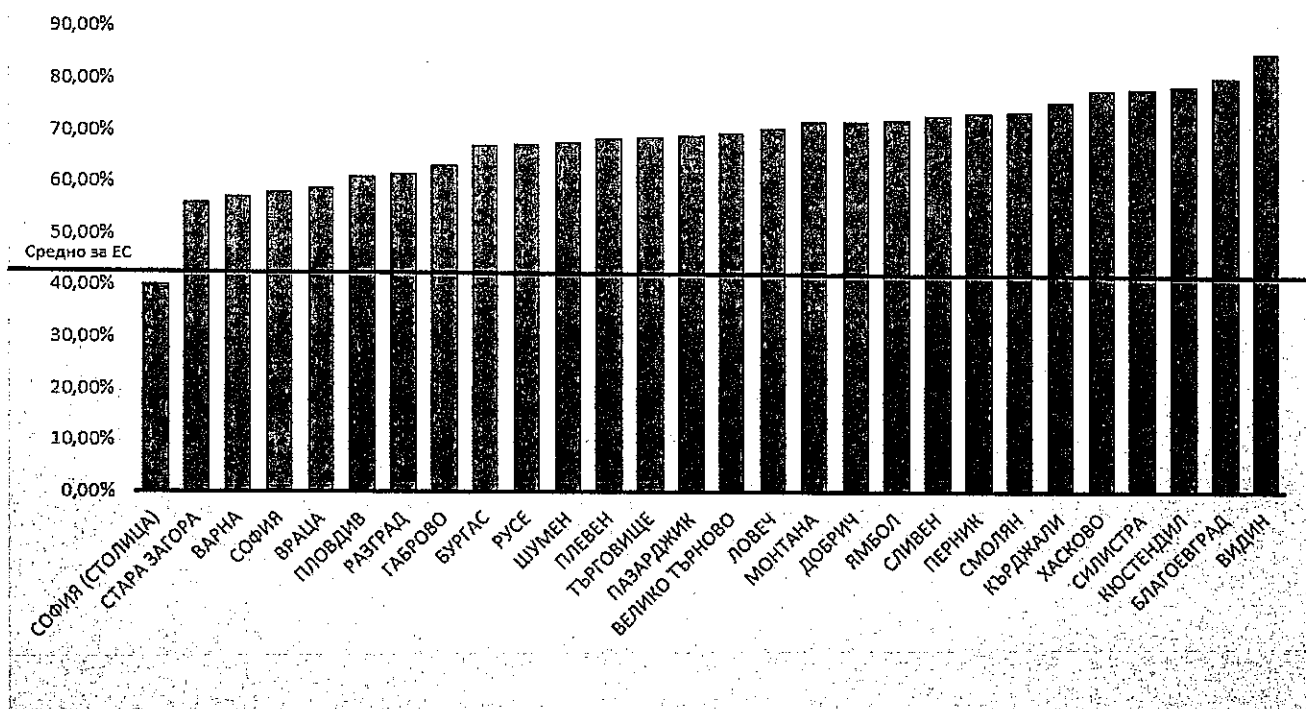
Минималната работна заплата (МРЗ) е в размер на 510 лева, съгласно средносрочната бюджетна прогноза.

$СМРЗ=1,111 \times МРЗ=566,61$ лева.

Среден размер на допълнителното заплащане за страната по данни на НСИ = 11,1 %.

Виждаме, че в края на 2017 г. минималната работна заплата с отчитане на средния размер на допълнителното заплащане за страната достига до дял от 80 % от стойността на средната месечна работна заплата. В контекста на ЕС, България вече е страната с най-високо съотношение на минималната работна заплата към средната работна заплата, като това съотношение е МНОГО над средния размер за Общността.

Дял на СМРЗ от СРЗ по области през 2017 г., по данни на НСИ в проценти



Фиг. 2. Дял на СМРЗ от СРЗ по области през 2017 г., по данни на НСИ в проценти

Фигурата е изготвена по данни на Националния статистически институт (НСИ) за третото тримесечие (Q3) на 2017 г.

Минималната работна заплата (МРЗ) е в размер на 510 лева, съгласно средносрочната бюджетна прогноза.

$СМРЗ = 1,111 \times МРЗ = 566,61$ лева.

Среден размер на допълнителното заплащане за страната по данни на НСИ = 11,1 %

През 2017 г. от 28 области на страната само в София дялът на $СМРЗ = 1,111 \times МРЗ$ е под средния за ЕС. В София (Столица) той е 40,33 %. В 4 области дялът е между 50 % и 60 %. В 10 области дялът е между 60 % и 70 %, в 11 области – между 70 % и 80 %, а в 2 области е над 80 %. За сравнение - на фигура 2 са дадени стойностите на дела на СМРЗ от СРЗ по области през 2015 г., съгласно данните на НСИ за четвъртото тримесечие на 2015 г.. Вижда се, че подобрението – нарастване на броя на областите, където СМРЗ е между 60 и 70 процента, е незначително. Проследяването на изменението на размера на дела на средната брутна минимална работна заплата (СМРЗ) от СРЗ в регионален план показва, че на почти цялата територия на страната има неблагоприятно съотношение СМРЗ/СРЗ. Приближаването на СМРЗ до СРЗ действа демотивиращо на работниците с по-висока квалификация и по чисто психологически причини потиска повишаването на производителността на труда.

Таблица 36

Дял на $СМРЗ = (1,111 \times МРЗ)$ от средната работна заплата (СРЗ) по икономически дейности (ИД) в проценти.

Икономическа дейност	СРЗ по ИД в лева	(1,111xMPZ) като дял от СРЗ по ИД в %
ИКТ	2346	
Енергетика	1728	24,15%
Финансови и застрахователни дейности	1718	32,98%
Професионални дейности и научни изсл.	1538	36,84%
Добивна промишленост	1516	37,38%
Държавно управление	1155	49,06%
Хуманно здравеопазване и социал. работа	1083	52,32%
Общо	1037	54,64%

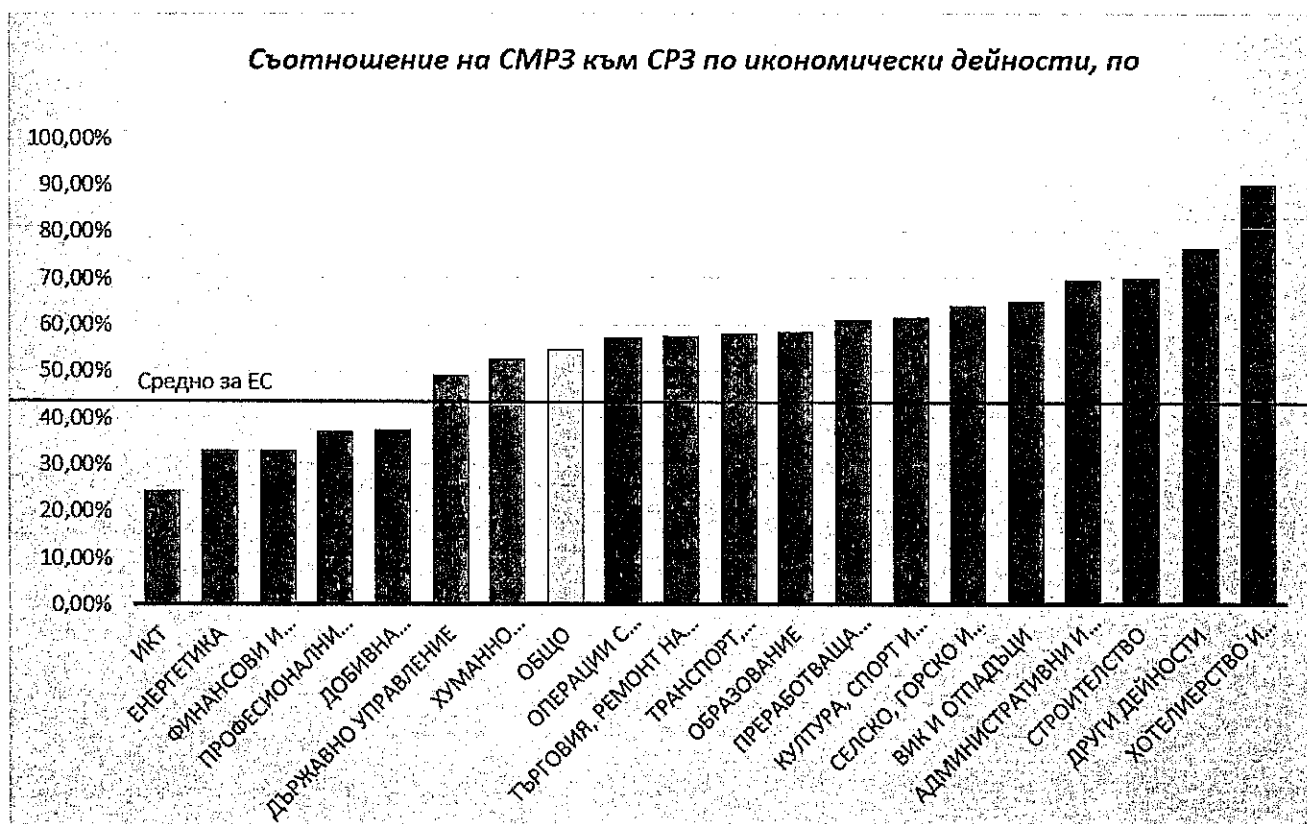
Операции с недвижими имоти	991	57,18%
Търговия, ремонт на автомобили и мотоц.	986	57,47%
Транспорт, складиране и съобщения	979	57,88%
Образование	974	58,17%
Преработваща промишленост	932	60,80%
Култура, спорт и развлечения	924	61,32%
Селско, горско и рибно стопанство	885	64,02%
ВиК и отпадъци	876	64,68%
Административни и спомагател. дейности	815	69,52%
Строителство	814	69,61%
Други дейности	743	76,26%
Хотелиерство и ресторантьорство	631	89,80%

Таблицата е изготвена по данни на Националния статистически институт (НСИ) за третото тримесечие (Q3) на 2017 година.

Минималната работна заплата (МРЗ) е в размер на 510 лева, съгласно средносрочната бюджетна прогноза.

$СМРЗ = 1,111 \times МРЗ = 566,61$ лева.

Среден размер на допълнителното заплащане за страната по данни на НСИ = 11,1 %.



Фиг. 3. Съотношение на СМРЗ към СРЗ по икономически дейности, по данни на НСИ за Q3 на 2017 г.

Когато пък правим анализ по икономически дейности, прави впечатление, че само бюджетни, финансови, монополни и олигополни сектори са под средното съотношение за ЕС. Има само едно изключение – ИКТ. Във всички сектори, които оперират на свободните конкурентни пазари, съотношението е много по-неблагоприятно от средното за ЕС. При хотелиерството и ресторантьорството регионалният „таван“ на дела на $СМРЗ = 1,12 \times МРЗ$ от средната работна заплата (СРЗ) за Видин от 84,82 на сто е „счупен“. При хотелиерството и ресторантьорството делът на СМРЗ е 89,80 % - практически 90 на сто.

Също така, тук е мястото още един път да подчертаем, че АИКБ не приема направеното в проекта на тристранно споразумение за определяне на механизъм за договаряне на минимална месечна работна заплата за страната, официално предложено от страна на МТСП, че „минималната работна заплата за страната се определя в интервала между 40 % и 50 % от средната работна заплата за страната“. Ние оставаме на предишното си становище, че долната граница на МРЗ трябва да бъде линията на бедност, а горната граница – средната стойност за ЕС на съотношението МРЗ/СРЗ (за страните, които имат нормативно закрепена минимална работна заплата).

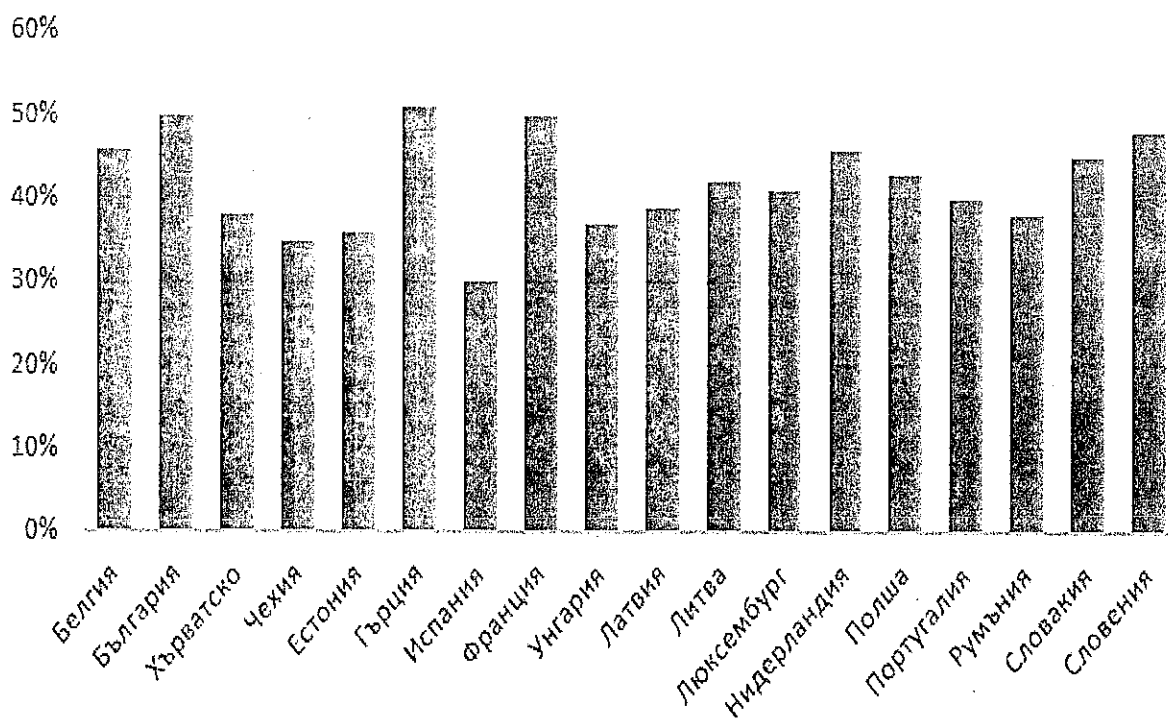
Таблица 4.

Данни за минималните брутни месечни работни заплати (СМРЗ) в страните от Европейския съюз, където има нормативно закрепени такива, за средната брутна месечна работна заплата (СРЗ) в страните от ЕС и за съотношението СМРЗ / СРЗ

№		Държава	Миним. заплата	Средна месеч. заплата	СМРЗ / СРЗ
1	BE	Белгия	1501,82	3261	0,4605
2	BG	България	261,30	514,36	0,5080
3	CRO	Хърватско	407	1055	0,3858
4	CZ	Чехия	360	1008	0,3571
5	EE	Естония	430	1182	0,3638
6	EL	Гърция	580,08	1127	0,5147
7	ES	Испания	648,60	2143	0,3027
8	FR	Франция	1445,38	2874	0,5029
9	HU	Унгария	353	938	0,3763
10	LT	Латвия	370	945	0,3915
11	LV	Литва	350	823	0,4253
12	LU	Люксембург	1757,56	4212	0,4172
13	NL	Нидерландия	1435,20	3073	0,4670
14	PL	Полша	430	981	0,4383
15	PT	Португалия	485	1187	0,4086
16	RO	Румъния	276	721	0,3828
17	SK	Словакия	405	901	0,4495
18	SI	Словения	790,73	1654	0,4781

Още при МРЗ=380 лева България беше на трето място в ЕС по дял на СМРЗ от СРЗ. При МРЗ=460 лева България излезе на първо място по дял на СМРЗ от СРЗ сред страните от Европейския съюз. При сегашните намерения на правителството минималната работна заплата да достигне 510 лева, (която е заложена в средносрочната бюджетна прогноза и по всичко личи, че ще ни бъде наложена след формално проведените консултации със социалните партньори), незавидното „лидерство“ на България в тази класация ще се затвърди още повече, а пазарът на труда ще продължи да бъде деформиран по възможно най-неприемлив начин.

Съотношение на СМРЗ към СРЗ за ЕС в %, по данни на Евростат и АИКБ при МРЗ=510 лева.



Фиг. 4. Съотношение на СМРЗ към СРЗ за ЕС в %, по данни на Евростат и АИКБ при МРЗ=510 лева

3. Нарастването на административно определяната минимална работна заплата изпреварва договаряните минимални работни заплати по отрасли и браншове.

Много показателен е фактът, че нарастването на административно определяната минимална работна заплата изпреварва договаряните минимални работни заплати по отрасли и браншове. По-долу, в Таблица 5, са представени данни за 28 сектора/отрасъла в българската индустрия. Тя обхваща така наречената "реална икономика" като цяло.

В Таблица 5 е направено сравнение между съотношенията на минималните заплати договорени между браншовите профсъюзи и браншовите работодателски организации в ОКТД и БКТД през 2017г., 2015 г. и 2001 г. В редица случаи последното колективно договаряне е проведено преди 2017 г., като датата му е отбелязано във втора колона. Когато последната договорена стойност за минимална месечна работна заплата е по-малка от определената от държавата за 2017 г., последната е валидна и се взима за изчисляване⁴.

⁴ Източникът на данните са оригиналните колективни трудови договори, предоставени от ИА „ГИТ“, от браншовите организации на социалните партньори и от сайта на НИПА. Данните за колективното договаряне са осигурени и обработени от Института за устойчиво икономическо развитие (ИнуИР).

Таблица 5.

Данни за месечните минимални работни заплати, валидни през 2015 г. и през 2017 г. по отрасли (браншове), договорени между браншовите профсъюзи и браншовите работодателски организации в ОКТД и БКТД. Данни за съотношението между минималните заплати валидни за 2015 г. и 2001 г. и съответно за 2017 г. и 2001 г.

№	Сектор/Отрасъл	МРЗ2015 в Евро	МРЗ2015/ МРЗ2001	МРЗ2017 в Евро	МРЗ2017/ МРЗ2001
1	Енергетика-обслужващ персонал (договорено през 2016 г.)	190,20	3,6472	282,23	5,4119
2	Енергетика - квалифициран персонал (договорено през 2016 г.)	237,75	3,6470	352,79	5,4117
3	Туризм (договорено през 2016 г.)	204,52	4,7059	235,19	5,4116
4	Фуражна индустрия (договорено през 2011 – приета е МРЗ)	184,07	3,2579	235,19	4,1627
5	Водоснабдяване и канализация (договорено през 2016 г.)	178,95	2,3334	236,73	3,0868
6	Земеделски кооперации (договорено през 2007 – приета е МРЗ)	184,07	3,6000	235,19	4,5998
7	Търговия (договорено на 15.12.2015 г.)	173,84	2,4286	235,19	3,2857
8	Птицевъдна промишленост (договорено през 2013 г.)	184,07	3,2729	235,19	4,1819
9	Горско стопанство(договорено през 2017 г. – приета МРЗ)	204,50	3,4779	235,19	3,9998
10	Памучна, ленена и конопена промишленост (догов. през 2006-приета МРЗ)	184,07	2,7692	235,19	3,5383
11	Кожарска, кожухарска, галантерийна и обувна пром. (2013 – приета МРЗ)	184,07	3,1304	235,19	3,9998
12	Строителна индустрия (договорено на 17.02.2015 г.)	242,80	2,9679	293,99	3,5936
13	Захарна индустрия (договорено през 2013 – приета МРЗ)	184,70	3,2729	235,19	4,1676
14	Транспорт (договорено на 29.07.2015 г.)	192,76	2,9000	305,75	4,5999
15	Здравеопазване (договорено на 10.10.2016 г. – приета МРЗ)	184,70	3,6124	235,19	4,5999
16	Трикотажна промишленост (договорено през 2008 г. – приета МРЗ)	184,70	3,2729	235,19	4,1676
17	Целулозно-хартиена промишленост (договорено през 2014 г.)	184,07	3,0000	235,19	3,8332
18	Шивашка промишленост (договорено през 2007 г. – приета МРЗ)	184,07	3,2729	235,19	4,1819
19	Преработка на плодове и зеленчуци (догов. през 2002 г. – приета МРЗ)	184,07	3,2729	235,19	4,1819
20	Металургия (договорено през 2017 г.)	235,10	3,0660	286,32	3,7340
21	Проучване, прераб. и добив на минерални суровини (догов. през 2017 г.)	272,00	3,8000	352,79	4,9287
22	Мелнична промишленост (договорено през 2009 г. – приета МРЗ)	184,07	3,0000	235,19	3,8332
23	Производство на растителни масла (договорено през 2008 г. – приета МРЗ)	184,07	2,7692	235,19	3,5383
24	Металообработване и машиностроене (договорено на 21.01.2016 г.)	184,07	3,0000	235,19	3,8332
25	Дървообработваща и мебелна промишленост (договорено през 2014 г.)	184,07	2,4827	235,19	3,1722
26	Електротехника и електронна промишленост (договорено през 2016 г.)	194,29	3,1663	235,19	3,8328
27	Текстилна промишленост (договорено през 2009 г. – приета МРЗ)	184,07	3,2729	235,19	4,1819
28	Тютюнева промишленост (договорено през 2014 г.)	220,88	2,4000	235,19	2,5555
29	Минимална работна заплата – приета от МС за януари – февр. 2015 г.	184,07	4,5539	-	-
30	Минимална работна заплата – приета от МС за март–декември 2015 г.	194,29	4,8067	-	-
31	Минимална работна заплата – приета от МС към 1 януари 2016 г.	214,74	5,3127	-	-
32	Минимална работна заплата – приета от МС към 1 януари 2017 г.	-	-	235,19	5,8186
33	Минимална работна заплата – предложена от МС към 1 януари 2018 г.	-	-	260,75	6,4510

От представените данни се вижда ясно, че и в 28-те изследвани сектори (клонове) на реалната икономика в България съотношението МРЗ 2015/МРЗ 2001 е по-ниско, в сравнение със същото съотношение за минималната месечна работна заплата, определена от правителството и валидна за 2015 г. Само в отрасъл „Туризм“ съотношението МРЗ 2015/МРЗ 2001 е близко до полученото за административно определената минимална месечна работна заплата. Договорената минимална работна заплата в отрасъла беше оспорена остро от няколко други браншови организации, които не са участвали в колективните преговори като „надута“ и неадекватна на реалностите в отрасъла, но дори и при тези уговорки, ръстът на договорената чрез колективни преговори минимална работна заплата в туризма си остава по-малък от административно дирижирания ръст на МРЗ в национален мащаб.

Същото е положението и при съотношението МРЗ 2017/МРЗ 2001, в сравнение със същото съотношение за минималната месечна работна заплата, определена от правителството и валидна за 2017 г. Увеличаването на МРЗ на 510 лева през 2018 г. ще доведе само до задълбочаване на тази диспропорция.

Това е още едно сериозно доказателство, че административният начин за определяне на минималната месечна работна заплата от правителството е в сериозно противоречие с реалностите в икономиката и в различните промишлености (индустрии).

И преди АИКБ е обръщала внимание на факта, че съществува доста дълъг списък от икономически дейности, където разликата между средния осигурителен доход (СОД) и brutната

средна минимална месечна работна заплата, която отчита средния размер на допълнителните възнаграждения в Република България (в момента СМРЗ=1,111хМРЗ), е плащещо малка. През 2014 – 2015 г., делът на СМРЗ от СОД се движеше в границите от 94,12 до 99,48 %, там, където СОД е все пак по-голям от СМРЗ и беше между 100,45 и 132,29 % там, където СМРЗ е по-голяма от СОД.

Днес, през 2017 г., в навечерието на новата 2018 г., делът на СМРЗ от СОД в тези икономически дейности, където повишаването на МРЗ ще доведе практически до уеднаквяване на средния осигурителен доход със средната брутна минимална месечна работна заплата (СМРЗ) се движат между 92,05 до 98,16 - там, където СОД е по-голям от СМРЗ и между 100,80 и 127,85 % - там, където СМРЗ е по-голяма от СОД.

По-долу, в Таблица 6 за пореден път е дадено сравнението между стойностите на различни средни осигурителни доходи по икономически дейности, спрямо средната брутна минимална работна заплата (СМРЗ).

Таблица 6.

Списък на икономическите дейности, където стойността на СМРЗ е по-голяма или около средният осигурителен доход (СОД) към месец май 2017 г. (Средният осигурителен доход е даден в български левове).

№	ИД (АЗ1)*	ИД (код по НКИД)*	Икономическата дейност (ИД)	Брой заети	Среден осигурителен доход към месец май 2017 (СОД)	Дял на СМРЗ от СОД в %
1	А	1.49	Отглеждане на други животни (пчеларство)	503	561,07	100,99 %
2	В	08.11	Добив на декоративни скални материали	348	614,08	92,27 %
3	В	08.12	Добив на глина и каолин	134	577,25	98,16 %
4	С	10.7 и 10.8 без 10.81 и 10.82	Производство на хлябни и тестени изделия. Производство на други хранителни продукти	37320	584,94	96,87 %
5	С	14 без 14.3	Производство на облекло	83921	562,14	100,80 %
6	С	15	Обработване на кожи; производство на обувки и други изделия от обработени кожи без косъм	13271	529,56	107,00 %
7	С	16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене	16033	534,44	106,02 %
8	С	31	Производство на мебели	22363	615,54	92,05 %
9	І	55, 56, 79	Хотели; Ресторанти; Туристически агенции и оператори; други дейности, свързани с пътувания и резервации	125977	507,67	111,61 %

10	H	49.3, 49.4	Друг пътнически сухопътен транспорт; Товарен автомобилен транспорт и услуги по преместване	92572	590,91	95,89 %
11	N	80	Дейности по охрана и разследване	55214	511,72	110,73 %
12	Q	87,88	Медико-социални грижи с настаняване; Социална работа без настаняване	7969	577,47	98,12 %
13	S, T	95, 96, 97	Ремонт на компютри, на лични и домакински стоки; други персонални услуги. Дейности на домакинствата като работодатели	22623	443,20	127,85 %
14	S	94, 91	Дейности на религиозни организации	1524	621,85	91,12 %

$СМРЗ = 1,111 \times МРЗ = 566,61$ лева (Средният процент на допълнителните заплащания в България, равен на 11,1 % по предварителни данни за 2016 г., е по официални данни на НСИ, поискани от АИКБ).

$МРЗ = 510$ лева, предвидена в средносрочната бюджетна прогноза и предложена от правителството за влизане в сила от 1 януари 2018 г.

*ИД – Икономическа дейност.

** НКИД – Национален класификатор на икономическите дейности в България (НКИД).

Таблицата е подготвена от Института за устойчиво икономическо развитие (ИнУИР) въз основа на официални данни на Националния осигурителен институт (НОИ) за декларирания осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии за май 2017 г.

Вижда се, че на практика не е настъпило никакво подобрене спрямо 2015 г., когато беше направено аналогично изследване. За съжаление, положението дори се влошава, защото икономическите дейности, където повишаването на МРЗ ще доведе практически до уеднаквяване на средния осигурителен доход със средната брутна минимална месечна работна заплата (СМРЗ) от 10 през 2014 – 2015 г. вече са станали 14 броя с общо 479772 (четиристотин седемдесет и девет хиляди, седемстотин седемдесет и двама) заети.

Ясно се вижда, че при колективното договаряне на отраслово и браншово ниво темповете на нарастване на минималната работна заплата са много по-умерени, по-предпазливи и в крайна сметка – по-реалистични. Едновременно с това, необоснованият ръст на административно определяната минимална работна заплата за страната продължава да довежда цели икономически дейности в абсурдното положение да имат по-нисък от СМРЗ или съвсем близък до нея среден осигурителен доход.

4. Позицията на АИКБ.

Във връзка с изложените по-горе факти АИКБ настоява за нов подход при определянето на минималната работна заплата за страната. Изпитваме удовлетворение от факта, че поне на етапа на официалните заявления и декларации, всички социални партньори са съгласни, че досегашното положение не може да продължава повече. Независимо от това, на нас ни се предлага още веднъж да изпълним процедурата на формалното и бутафорно „консултиране“ на размера на минималната месечна работна заплата за страната, предопределен с средносрочната бюджетна прогноза.

Затова, ние настояваме от тук нататък, независимо от формата, която ще вземе договарянето на минималната месечна работна заплата за страната, средносрочната бюджетна прогноза да се консултира със социалните партньори, поне в частта ѝ, където се залага минималната месечна работна заплата в перспектива.

Ние сме готови да завършим по положителен начин преговорите за трипартитно споразумение за определяне на механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата за страната. Имаме и добрата воля, и капацитета да участваме пълноценно и добронамерено в преговорния процес.

След ратифицирането на Конвенция 131 на МОТ и подписването на вече обсъждащото се рамково трипартитно споразумение за определяне на механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата за страната доверието между социалните партньори би трябвало да се възвърне в значителна степен и пред индустриалните отношения у нас да се открие нова перспектива.

Тогава може да започнат внимателни, добронамерени и отговорни дебати за възможността минималните месечни работни заплати и минималното заплащане за час да започнат да се определят чрез бипартитно колективно договаряне между браншовите (отрасловите) работодателски и синдикални организации. Смятаме, че следващият „километров камък“ в областта на индустриалните отношения, в частност – при преговорите за политиката по доходите, би могло да бъде преминаването към договаряне, което да се извършва по икономически дейности.

За минимална работна заплата за страната в такъв случай би трябвало да се приема най-ниската минимална работна заплата от всички бипартитно договорени МРЗ. Министерският съвет би могъл да утвърждава и да обнародва постигнатите договорености по икономически дейности, вместо да ги определя административно.

Това договаряне окончателно би ни освободило от вече изживялата времето си практика на договаряне на минималните осигурителни доходи (прагове). Неплащането на осигурителни вноски вече е криминализирано. При това положение, договарянето на минимални заплати по икономически дейности, в съчетание с начисляване на осигуровките върху реалните заплати, ще бъде несравнимо по-адекватно на икономическата реалност в сравнение с досегашната практика на договаряне на МОД.

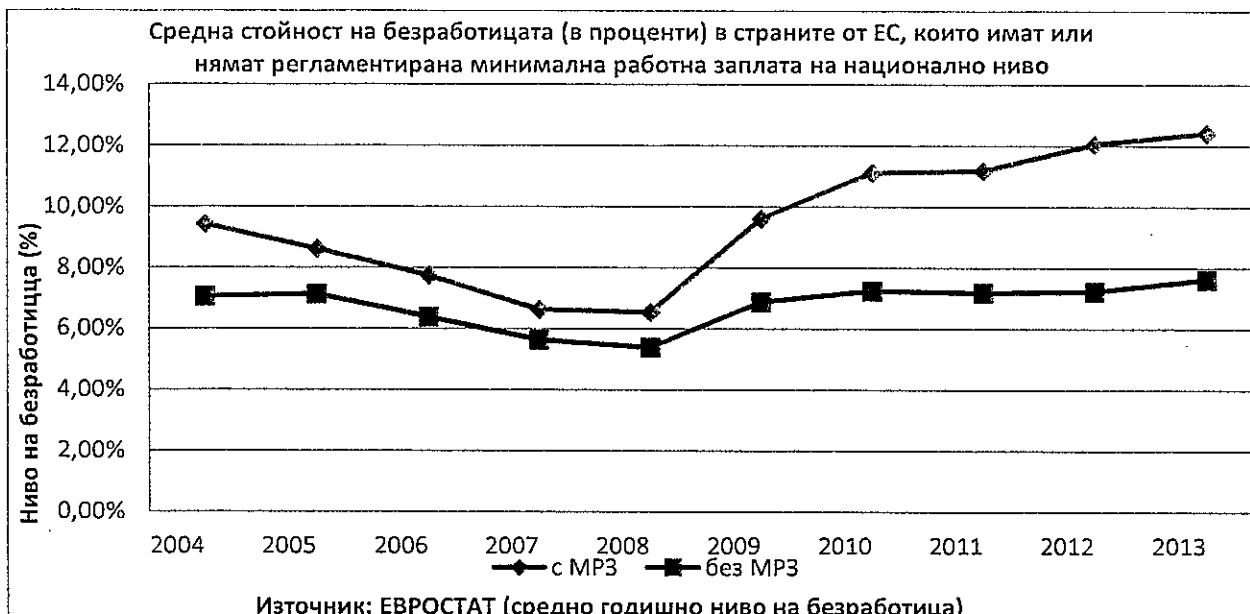
Тук е мястото още един път да отбележим, че така наречените „криви на Ханке“ (*виж Фиг. 5*), които показват, че в страните в ЕС, където няма минимална работна заплата, безработицата е по-ниска, са в подкрепа точно на договорния подход, за който се застъпва АИКБ. В страните, които се описват от червената крива, **НЯМА АДМИНИСТРАТИВНО** определяне на минимална работна заплата, но **ИМА** изключително добре развито и с традиции **ДОГОВОРНО** определяне на минимални заплати по сектори и по икономически дейности, чрез преговори между социалните партньори.

Така е и в Швеция, така е и във Финландия, в Дания и дори в Италия – на практика във всички икономики, където формално няма минимална работна заплата на национално ниво, но социалните партньори договарят изключително прецизно минималните възнаграждения.

Така беше и в Германия до месец януари 2015 г. Достатъчно е да се познава процедурата на тарифните преговори в Германия, за да се разбере, за какво става дума. Впрочем, трябва да се подчертае, че в Германия е прието минимално почасово заплащане. **Нещо повече – до 31 декември 2016 г. важеше преходна разпоредба, която предвиждаше там, където има валиден браншов колективен трудов договор, да е в силата сумата, предвидена в него, дори и тя да е по-ниска от нормативно предвидената.**⁵ През 2015 – 2016 г. такава беше ситуацията в цялата месопреработвателна промишленост и в селското стопанство в Германия.

В страните от „червената крива“ на Ханке безработицата е по-ниска, не просто поради формалната липса на МРЗ, а поради възприетите там практики на колективно договаряне на минималните работни заплати по сектори и по икономически дейности.

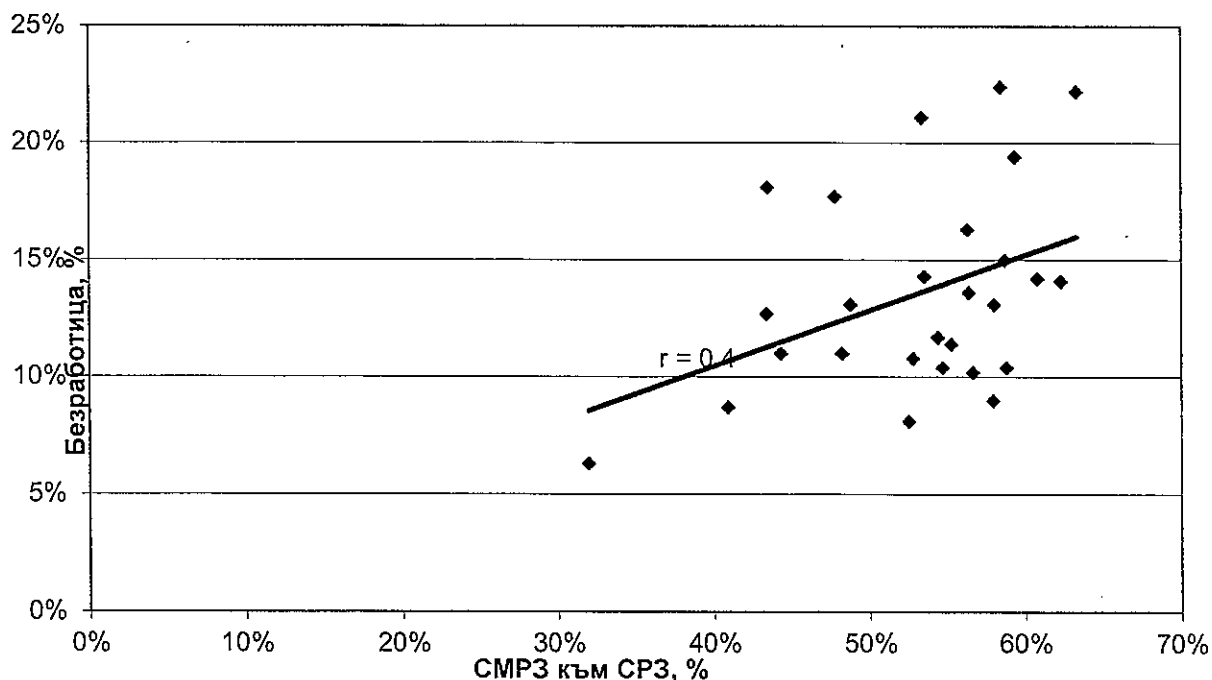
⁵ Молитор Кармен, Труд и експлоатация в Германия, Изд. Фондация „Фридрих Еберт“, С., 2015 г., стр. 5.



Фиг. 5. “Криви на Ханке” - средна стойност на безработицата (в проценти) в страните от ЕС, които имат или нямат регламентирана минимална работна заплата на национално ниво

Пак тук е мястото да подчертаем, че съществува статистически значима корелация между съотношението СМРЗ/СРЗ и нивото на безработицата. (Виж Фиг. 6., където е показана корелацията на база резултатите по области в Република България). С нарастването на стойността на СМРЗ/СРЗ нараства и нивото на безработица.

Корелация между СМРЗ към СРЗ и безработица



Фиг. 6. Корелация между СМРЗ към СРЗ и безработица

На тезата за бипартитно договаряне на минималните работни заплати обикновено се опонира с аргумента, че при досегашните договаряния на МОД (които смятаме, че никога вече няма да се подновят) оставаха така наречените „празни квадратчета“ – икономически дейности, където не са се водили преговори или не са постигнати споразумения. Тази теза не е издържана, защото оценката за „слабостта“ на отрасловото и браншово колективно договаряне е в определена степен тенденциозна.

Нашите партньори от синдикатите са склонни да подценяват постигнатото в тази област, поради естественото им желание отрасловото и браншовото колективно договаряне да са разпространени и с много по-голямо покритие. Някои работодателски организации от своя страна са склонни да negliжират като цяло това ниво на колективно договаряне, отдавайки предпочитание на колективното договаряне на ниво предприятие или пък на преговори на национално равнище по въпроси от типа на минималната работна заплата.

Всъщност колективното договаряне на отраслово и браншово ниво и в настоящето, и в исторически план бележи определени резултати и има солидно наследство. Това беше основата, която на времето предопредели относителния първоначален успех на въвеждането на минималните осигурителни доходи (прагове).

В колективното договаряне на отраслово и на браншово равнище само до 2015 г. са участвали общо 50 браншови организации, членуващи в национално представителни работодателски организации.

Всичко това ясно говори, че съществува достатъчен потенциал, изградена е в много голяма степен необходимата „инфраструктура“ за договаряне на минималните работни заплати по икономически дейности. Последното съответно трябва да доведе до премахване на минималните осигурителни доходи (прагове) и до осигуряване върху реалните доходи на работниците, служителите и мениджърите.

В заключение - що се отнася до предложението на правителството минималната месечна работна заплата за страната да достигне 510 лева от 1 януари 2018 г., АИКБ е принудена да отхвърли това предложение, опирайки се на изнесените по-горе аргументи и съображения.

Ние бихме желали тази наша твърда и неизменна позиция да не се възприема като желание за конфронтация с която и да е от страните в трипартитното сътрудничество. Ние не искаме да саботираме и НЕ саботираме социалния диалог. Позицията ни е преди всичко израз на твърдото убеждение, че социалният диалог в България трябва да бъде изваден от тупиковото положение, в което се намира, да се възстанови доверието между партньорите и да се въведат нови, по-прогресивни форми на договаряне на политиката по доходите.

Затова ние не трябва повече да губим историческо време и да се занимаваме с компрометирани и отречени от времето формални и безсъдържателни процедури.

Приложение: Съгласно текста.

С УВАЖЕНИЕ,



ВАСИЛ ВЕЛЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА
АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

1527 София, ул. Тракия №15
тел./факс: (02) 963 37 52, 963 37 56
e-mail: bica@bica-bg.org
www.bica-bg.org

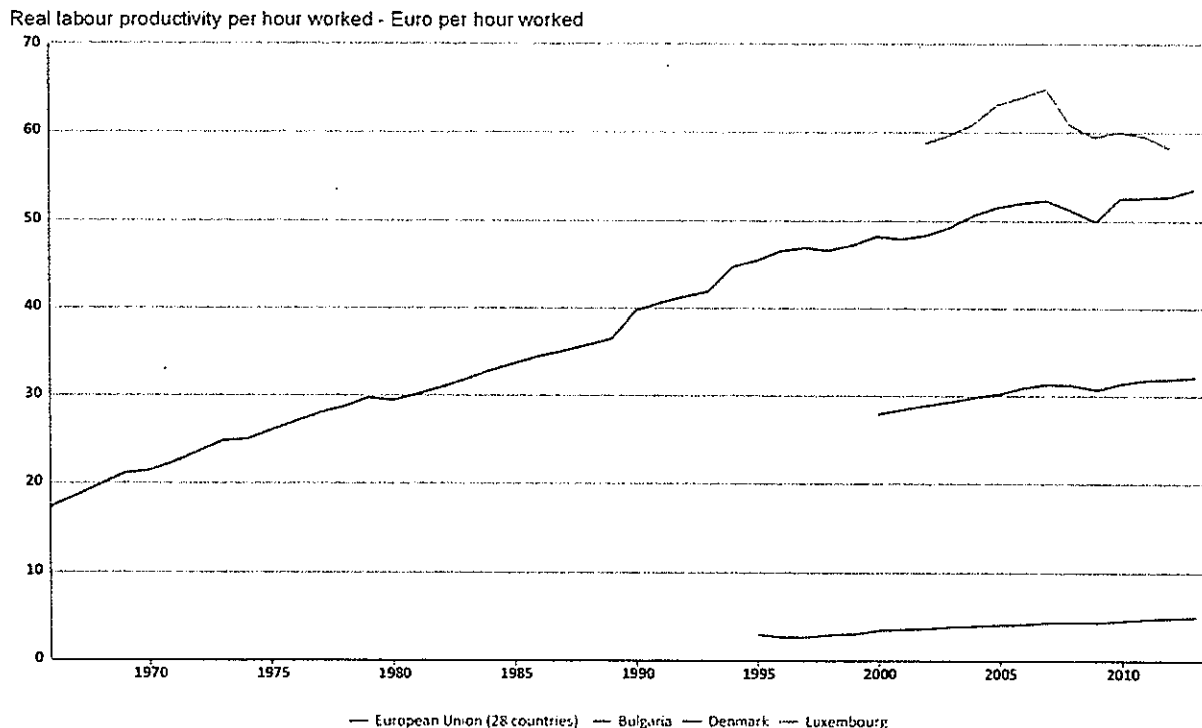
Приложение 1.

СРАВНЕНИЕ МЕЖДУ КРИВИТЕ НА ИЗМЕНЕНИЕТО НА РЕАЛНАТА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА ЗА ИЗРАБОТЕН ЧАС РАБОТА ЗА СТРАНИТЕ ОТ ЕС

Първата диаграма илюстрира граничните случаи на производителността в Европейския съюз. Най-високи са на Люксембург (в жълто), която е почти „в космоса“ и на Дания (дадено в червено; не е случаен факт, че в Евростат най-отдавнашните данни за производителността на труда са от Дания). Най-ниска за съжаление е производителността на труда в България (в синьо). Около 2000 г. сме били изпреварили Румъния, но след това от Букурещ са си върнали почетното предпоследно място в Европа.

Диаграма № 1.

Гранични случаи на реална производителност на труда за изработен час работа в Европейския съюз. Реална производителност на труда за изработен час работа – в евро на час за Люксембург, Дания, средно за ЕС и България.



На втората диаграма е дадена сборната картина на реалната производителност на труда за изработен час работа в Европейския съюз. Ясно се вижда групирането в рамките на ЕС.

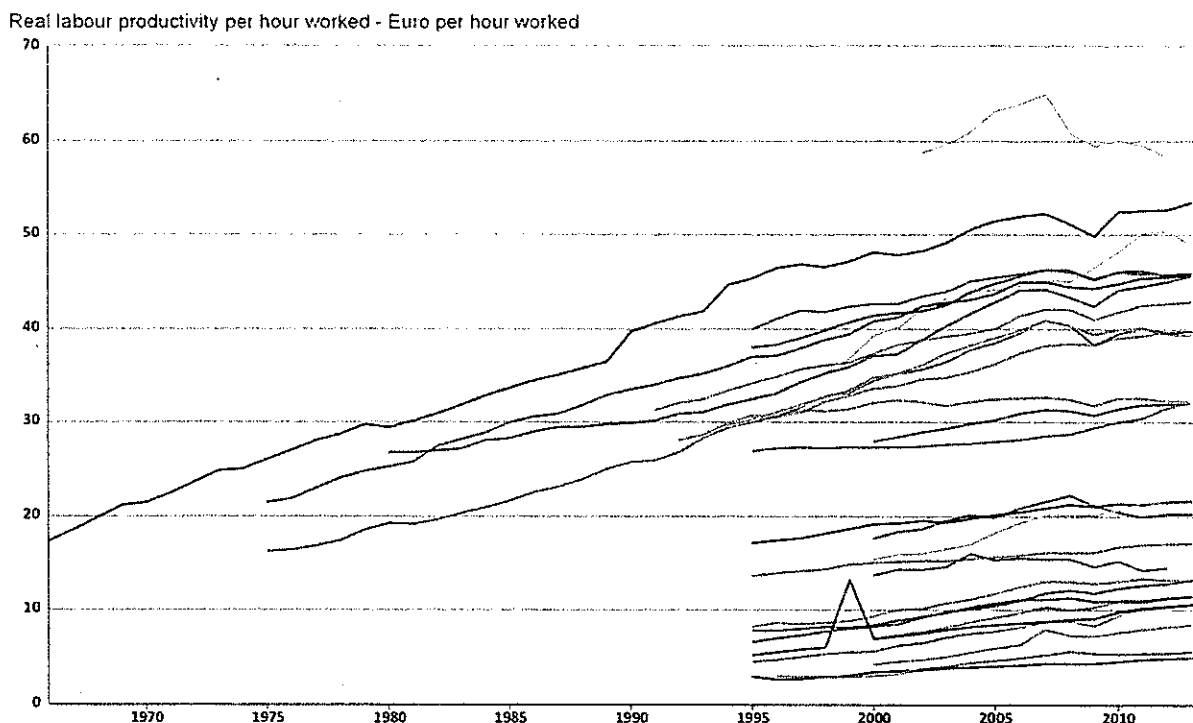
Максималната производителност, извън всякаква конкуренция, макар и намаляваща в исторически план е в Люксембург. Следва групата на „Стара Европа“ с най-добре представяща се Дания, за която вече подчертахме, че има и най-дългата във времеви план статистика на производителността на труда.

Следва една междинна група, която включва Гърция, Кипър и Словения. Тя е нещо като шапка на следващата компактна група – групата на „Нова Европа“. Дъното се затваря от „обичайните заподозрени“ – Румъния и България.

Кривата на средната стойност за ЕС е зелената линия, която се движи около 30 евро за час (между Италия с жълтата линия и Испания със светло синята линия). От диаграмата ясно се вижда „приносът“ на „Нова Европа“ за понижаването на средната стойност на реалната производителност на труда за изработен час работа в Европейския съюз.

Диаграма № 2

Сборната диаграма на реалната производителност на труда за изработен час работа в Европейския съюз – в евро на час за всички страни, членуващи в ЕС и средно за ЕС.

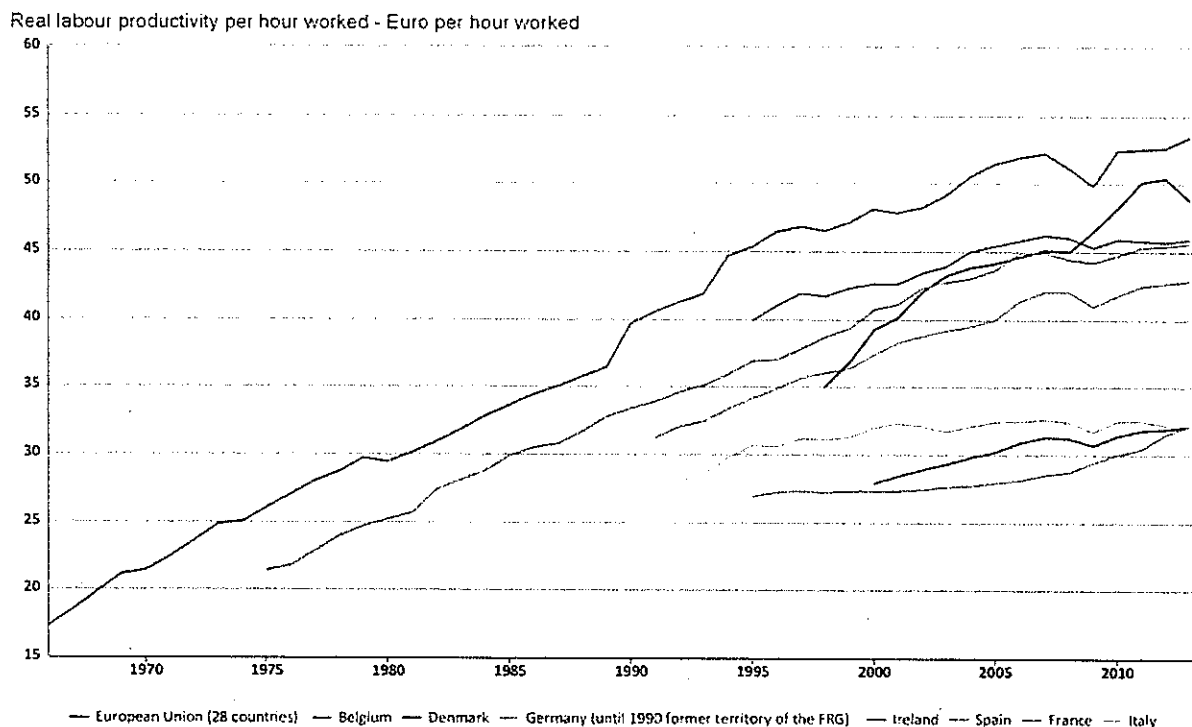


На третата диаграма се вижда как изглежда картината на реалната производителност на труда за изработен час работа в Европейския съюз в страните от „Стара Европа“ (без Люксембург) по низходящ ред, от по-висока към по-ниска производителност – Дания (червена); Белгия (светло синя); Ирландия (тъмно, пруско синя); Франция (зелена), която е със следващата по продължителност история на статистиката на производителността на труда; Германия (жълта); Италия (светло синьо); средно за Европейския съюз (зелено) и Испания (със сиво). Вижда се, че в сравнение със страните от „Нова Европа“, темпът на нарастване на реалната производителност на труда за изработен час работа в страните от „Стара Европа“ е по-висок. Прави впечатление и стремителният ръст на производителността на труда в Ирландия, която въпреки преживяната банкова криза и сътресенията в икономиката на страната, успява да изпревари Германия, Франция и Белгия.

Средната стойност на реалната производителност на труда за изработен час работа за Европейския съюз (ЕС), разгледана в исторически план, е по-висока само от тази на Испания. Едва през 2013 г. ЕС (заедно с Испания) догонват Италия.

Диаграма № 3.

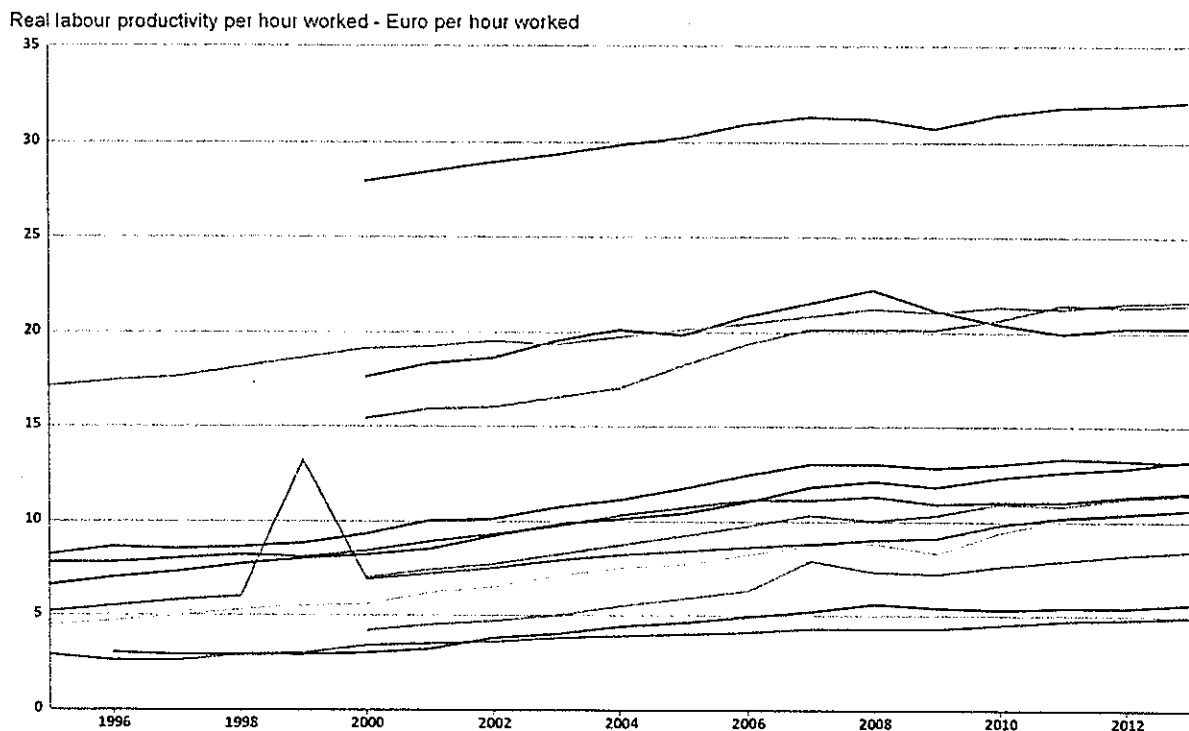
Диаграма на реалната производителност на труда за изработен час работа в Европейския съюз в страните от „Стара Европа“ (без Люксембург) по низходящ ред – Дания, Белгия, Ирландия, Франция, Германия, Италия, средно за Европейския съюз и Испания.



На четвъртата диаграма се вижда, че кривата на изменението на реалната производителност на труда за изработен час работа за Европейския съюз (ЕС) е казано на математически език „горна обвивка“ на кривите на изменението на същата производителност за страните от „Нова Европа“ плюс Гърция и Кипър.

Диаграма № 4.

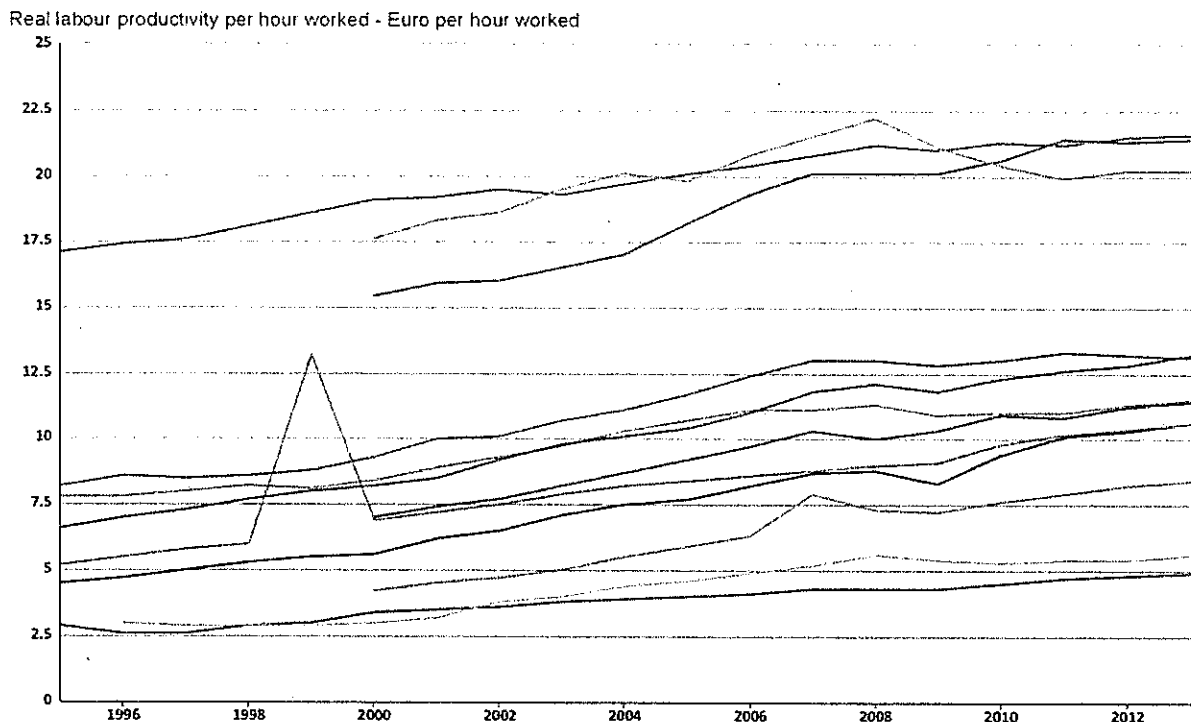
Сравнение на кривата на изменението на реалната производителност на труда за изработен час работа за Европейския съюз (ЕС) с кривите на изменението на същата производителност за страните от „Нова Европа“, заедно с Гърция и Кипър.



Гърция, Кипър и Словения представляват отделна група – междинна между класическата „Стара Европа“ и „Нова Европа“ (без Словения) – това е петата диаграма в нашия преглед.

Диаграма № 5.

Крива на реалната производителност на труда за изработен час работа за Гърция, Кипър и Словения, които образуват отделна група между „Стара Европа“ и „Нова Европа“



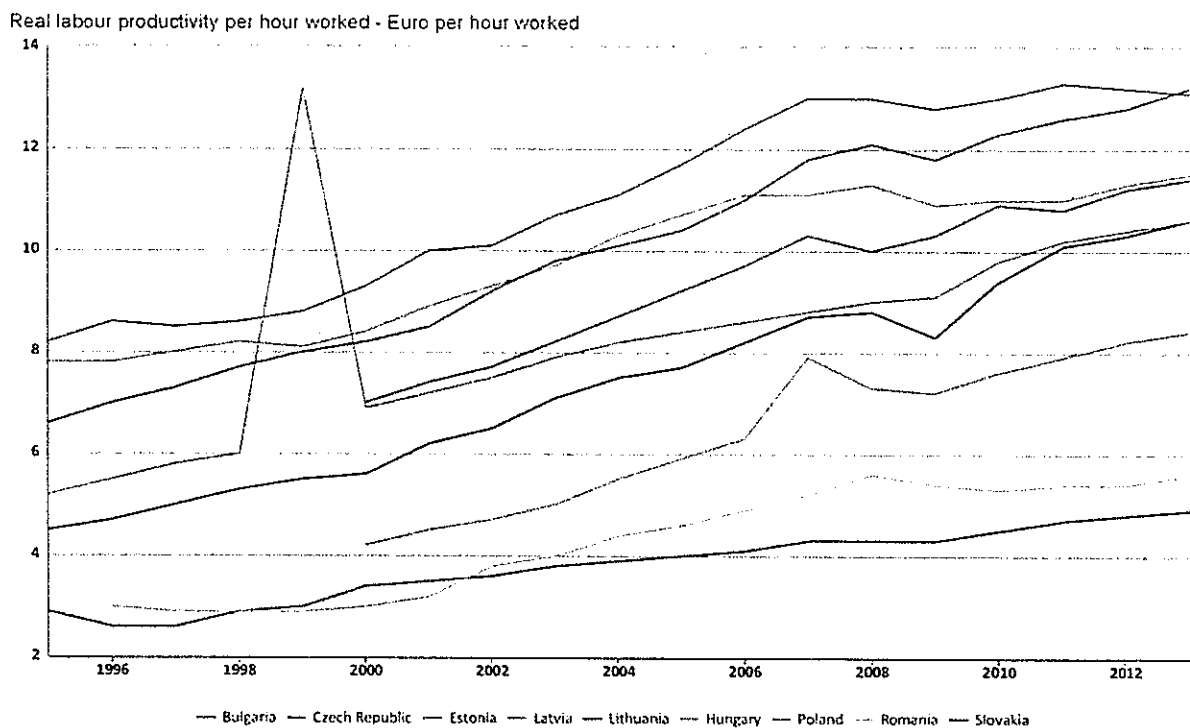
В заключение на шестата диаграма идва редът на страните от „Нова Европа“. Вижда се острата конкуренция между тях, което довежда до своеобразно догонване по двойки. Словакия (в зелено), догонва и дори изпреварва през 2013 г. „сестра си“ Чехия (в светло синьо), която е доминирала по този показател над всички бивши участнички във Варшавския договор през целия исторически период, за който има статистика за „Нова Европа“ – от 1995 до 2013 г. От своя страна Естония (в червено – оранжево) догонва Унагария (дадена в сиво). Унгария е изоставаша и спрямо Словакия. Пак по „сестрински“ Литва (в тъмно, пруско синьо) догонва Полша (в зелено).

Преди да дойде групата на Румъния и България, някак самотно пребивава Латвия (в жълто). При нея също има някакъв странен и не съвсем естествен пик през 2007 г., като през 2008 г., кривата се връща в нормалното си „русло“.

Както вече отбелязахме, България губи за сега състезанието с Румъния за предпоследното място и в „Нова Европа“, и в ЕС. През 1998 г. българската реална производителност на труда за изработен час работа изпреварва румънската, като през 2000 г. е достигната най-голямата разлика в полза на България. В периода 2001 – 2002 г. обаче Румъния бързо навакхва, за да достигне максимална преднина пред България през 2008 г.. През следващите години България се опитва и частично успява да „стопява“ разликата, но от 2011 до 2013 г., двете криви са практически успоредни и не се вижда тенденция София да догони Букурещ.

Диаграма № 6.

Крива на реалната производителност на труда за изработен час работа за страните от „Нова Европа“, като Словения е изключена – по низходящ ред: Чехия, Словакия, Унгария, Естония, Полша, Литва, Латвия, Румъния и България



Това е реалната картина на сравнението между кривите на изменението на реалната производителност на труда за изработен час работа за страните от ЕС със съответното разделение на „Стара Европа“ и „Нова Европа“. За съжаление, по този показател България е на последно място в ЕС, като темповете на растеж на реалната производителност на труда за изработен час работа не вещаят промяна в това положение.

При сравняване на реалната производителност на труда за изработен час работа за ЕС-28 и за България данните сочат следното:

Реална производителност на труда за изработен час работа	2012	2013
Европейски съюз – 28 страни	31,90	32,10
България	4,80	4,90
Съотношение на производителността на България към тази на ЕС (28 страни)	0,1505	0,1526

Забележка: Данните за производителността на труда са в евро на час.

Източник: Eurostat.

Средно претеглени работни заплати за страни от ЕС в три случая: за страните от ЕС със задължителна МРЗ; за ВСИЧКИ страни от ЕС и за страните от ЕС, които НЯМАТ задължителна МРЗ

№	Случай	СРЗ в EUR
1	СРЗ – средно претеглена за страните от ЕС със задължителна МРЗ	1869,98
2	СРЗ – средно претеглена за ВСИЧКИ страни членки на ЕС	2472,90
3	СРЗ – средно претеглена за страните от ЕС които НЯМАТ задължителна МРЗ	3109,43

Брой заети в страни от ЕС в три случая: за страните от ЕС със задължителна МРЗ; за ВСИЧКИ страни от ЕС и за страните от ЕС, които НЯМАТ задължителна МРЗ

№	Случай	Брой заети
1	Страни от ЕС със задължителна МРЗ	125452906
2	ВСИЧКИ страни членки на ЕС	244279920
3	Страни от ЕС които НЯМАТ задължителна МРЗ	118827014

Съотношение на средната месечна работна заплата за Република България спрямо трите случая на средно претеглени работни заплати за страни от ЕС: за страните от ЕС със задължителна МРЗ; за ВСИЧКИ страни от ЕС и за страните от ЕС, които НЯМАТ задължителна МРЗ

№	Случай	Съотн.
1	СРЗ БГ / (СРЗ – средно претеглена за страните от ЕС със задължителна МРЗ)	0,2786
2	СРЗ БГ / (СРЗ – средно претеглена за ВСИЧКИ страни – членки на ЕС)	0,2107
3	СРЗ БГ / (СРЗ средно претеглена за страните от ЕС които НЯМАТ задължителна МРЗ)	0,1675

Това означава, че за 2012 г. производителността на труда в България е била 15,05 процента от производителността на труда в ЕС-28; съответно през 2013 г. производителността на труда в България е била 15,26 на сто от производителността на труда за ЕС-28.

При сравнението на реалната производителност на труда за изработен час работа за ЕС-28 и за България със съотношението на средните работни заплати за ЕС-28 и Република България излиза, че $СРЗ\ БГ / СРЗ\ ЕС-28 = 0,2107$, докато нашата производителност на труда е примерно 15,26 на сто от европейската (ЕС-28). Иначе казано - делът на средната работна заплата у нас в сравнение с ЕС е видимо по-висок от дела на производителността на труда.



Изм. № 04-00-54 # 4/11.12.2017 г.

ДО

Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ

**ЗАМ.- МИНИСТЪР ПРЕДСЕДАТЕЛ ПО ИКОНОМИЧЕСКАТА
И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НСТС**

Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ

**МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА**

ОТНОСНО: *Проекти на решение за предложение до НС, за ратификация на Конвенция 131 на МОТ и на ПМС за определяне на минималната работна заплата за 2018 г., т. 2 и 3 от заседание на НСТС на 12.12.2017 г.*

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН СИМЕОНОВ,

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПЕТКОВ,

В съответствие с представените аргументи по време на заседанието на ресорната комисия към НСТС, с настоящото изразяваме следното становище:

I. По проекта на решение за предложение за ратификация на Конвенция 131 на МОТ

БСК е подчертавала многократно необходимостта от задълбочено проучване на опита на ДЧ на МОТ при прилагане на изискванията на Конвенция 131. Конкретно, налице е алтернативно тълкуване на термина от чл. 3 - „social security benefits“ /обезщетения в социалното осигуряване/ в английския превод, респ. „социальные пособия“ /социални помощи/ в руския превод. В практиката на отделните ДЧ на МОТ, едни и същи „социални“ плащания могат да бъдат регламентирани като помощи в рамките на социалното подпомагане или като обезщетение в социалното осигуряване. Приемането на решението, респективно коригирането на проекта на превод на Конвенцията, следва да отчете

официалния отговор, изискан от Международното бюро на труда от страна на МТСП, както и проучвания на МОТ на практиката по прилагане на Конвенцията в отделните ДЧ.

II. По проекта на ПМС за определяне на нов размер на минималната работна заплата за 2018 г.

Българската стопанска камара не подкрепя направеното предложение, доколкото:

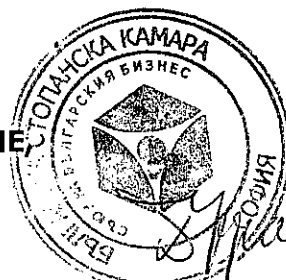
- предложението за нов размер на МРЗ не отчита факторите, посочени в Конвенция 131 на МОТ, вкл. поради липса на числова обвързаност с прогнозните разчети за номинален и реален ръст на производителността на труда, БВП и средната работна заплата;
- не е отчетено очакваното въздействие върху заетостта на нискоквалифицираните лица, в икономически депресивните райони, както и в браншовете с ниско средно заплащане;
- средносрочната макроикономическата рамка, приета от МС през пролетта на т.г. не бе консултирана в НСТС, независимо от многократно отправените искания.

Подчертаваме отново необходимостта от съобразяване на ръста на МРЗ с установилите се средни съотношения на МРЗ към СРЗ в 22 ДЧ на ЕС, които прилагат МРЗ /около 42%/, което е подчертавано многократно от страна на БСК и национално представителните организации на работодателите (БСК, Изх. 05-02-34/14.11.2017 г., МТСП, Вх. № 92-1113/22.11.2017 г. и др.). Подчертаваме, че до този момент не са представени обосновани възражения от правителствената страна и национално представителните организации на работниците и служителите.

Във връзка със заседанието по т. 2 и 3 от заседанието на НСТС на 12.12.2017 г. изпращаме и Позиции на УС на БСК относно предизвикателствата пред социалния диалог, подновяване на дебата за осъвременяване на трудовото законодателство и заплащането на труда, приети на 16.11.2017 г.

Приложение: съгласно текста

С УВАЖЕНИЕ



БОЖИДАР ДАНЕВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ПРЕДСЕДАТЕЛ

ПОЗИЦИИ НА УС НА БСК

Във връзка с последните предизвикателства пред социалния диалог, подновяването на дебата за осъвременяване на трудовото законодателство и заплащането на труда, Управителният съвет на Българската стопанска камара потвърждава отново следните позиции:

1. Предприетите действия и становища на БСК отговарят на насоките за дейността, приети от 14-то Общо събрание на БСК, вкл. за инициране на промени в обхвата, продължителността, сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори, облекчаване на процедурите и формите за заетост (граждански договор, почасова заетост, агенции за временна заетост, електронни ваучери за временна и сезонна заетост и др.), отпадане на ограниченията за извънреден труд и намалено работно време и др.
2. Необходимо е предприемане на стъпки за отмяна на задължителното допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит като един от анахроничните елементи на негъвкавото трудово законодателство, което противоречи на Конституцията на Р. България и създава неравнопоставеност между наетите лица по възрастов признак, и ведомствена принадлежност. Това възнаграждение в частния сектор (*seniority pay, service pay*) следва да бъде законово установено като право на избор на работодателите, определяно само и изключително чрез вътрешно фирмените правила за организация на работата и заплащането, индивидуалните и колективни трудови договори. Натрупаните до този момент дължими плащания следва да бъдат включени в основната заплата.
3. УС препотвърждава позицията си за незабавна отмяна на праговете за минимален осигурителен доход по длъжности и икономически дейности /МОД/, които не се прилагат в нито една държава членка на ЕС, като ЕК също поставя под съмнение тази практика.
4. В съответствие с позициите на УС от 21 юли 2015 г. подкрепя приемането на механизъм за определяне на минималната работна заплата (МРЗ) и извеждане на този въпрос от политическите и предизборни обещания и спекулации.
5. УС на БСК възразява срещу определянето по административен път на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст без връзка с приноса на лицата, и установената система и критерии за достъп до социалното подпомагане.

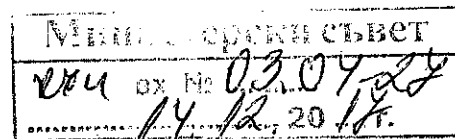
УС на БСК изразява категорична подкрепа за разширяване на колективното трудово договаряне на заплащането и условията на труда в зависимост от производителността, общите икономически условия и перспективи пред отделните предприятия и браншове.

16.11.2017г.

УС на БСК



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА
Иск. № 827
дата 17 DEC 2017

ДО

ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-
ПРЕДСЕДАТЕЛ ПО
ИКОНОМИЧЕСКАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА

И

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА
ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО

СТ А Н О В И Щ Е
от БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

ОТНОСНО: ПРОЕКТ НА ПОСТАНОВЛЕНИЕ НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ
ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА
ЗА 2018 ГОДИНА

УВАЖАЕМИ Г-Н СИМЕОНОВ,

По отношение на изпратения ни проект на постановление за определяне на минималната работна заплата за 2018 г., заедно с извършената частична предварителна оценка на въздействието, Българската търговско-промишлена палата (БТПП) изразява следното становище:

Както многократно сме отбелязвали в нашите позиции, БТПП не е против ръста на минималното възнаграждение, но когато това нарастване е бази-

рано на обективни критерии и механизъм. При липсата на последните за членовете на БТПП остава неприемливо административното налагане на увеличението на минималното възнаграждение на 510 лв. през 2018 година.

В извършената частична оценка на въздействието не са правени анализи за влиянието на новия размер на МРЗ върху бизнеса и особено върху сектора на МСП. Нашите сметки показват, че за една година от увеличението на МРЗ от 460 лв. на 510 лв. разходите на работодателите за служители, които получават минималното заплащане ще се увеличат с 241 млн.лв., като тук не са включени и допълнителните разходи за т.нар. клас „прослужено време“.

На следващо място отбелязваме несъответствието, което в последните години наблюдаваме – динамиката на минималното заплащане многократно изпреварва темпа на производителността на труда. Тази тенденция се запазва и сега – очакваният годишен ръст на производителността на труда е около 3%, а се предвижда увеличение на минималната заплата през 2018 година с 10.9% (от 460 лв. на 510 лв.).

Предвид на гореизложеното, БТПП не подкрепя проекта на постановление.

С уважение,

Цветан Симеонов
Председател на УС на БТПП

