

## **ПРОМЕНЕТЕ В МИНИМАЛНАТА ЗАПЛАТА И ВЪЗМОЖНИТЕ ЕФЕКТИ ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА В БЪЛГАРИЯ<sup>1</sup>**

**Автор:** проф. д-р Любомир Стефанов, Университет за национално и световно стопанство – София, катедра „Човешки ресурси и социална защита“.

Минималната заплата в нашата страна (определена с нормативен акт) в последните месеци стана повод за множество дискусии в медиите и на различни форуми. Бяха изразени противоположни мнения, като дори се постави под съмнение необходимостта от нейното регламентиране с нормативен акт. В центъра на дискусиите бяха два основни проблема:

- въздействието на увеличението на минималната заплата върху доходите;
- въздействието на увеличението на минималната заплата върху заетостта, респективно безработицата.

Тези проблеми отразяват двете гледни точки към минималната заплата, а и към заплатите въобще – на наемния персонал и на организациите – работодатели. За наемния персонал, заплатите са преди всичко доход, който позволява поддържането на определен стандарт на живот, а за работодателите – разход за осигуряване на ключов ресурс, необходим за тяхната дейност<sup>2</sup>. И напълно естествено е, че когато хората гледат на едно нещо като на доход те се стремят да го максимизират (при равни други условия!), а когато едно нещо е разход – да го минимизират (при равни други условия!). На пръв поглед това означава, че интересите на наемния персонал и на работодателите винаги ще са в конфликт. Но от друга страна, за да стане един субект работодател трябва да наеме поне един служител, а за да бъде човек наеман работник трябва да има работодател, който да го наеме. Казано с други думи, работодателите и наемния персонал не могат едни без други, като имат една значителна област на общ интерес – развитието и просперитета на организацията, а и на икономика като цяло. Именно този общ интерес е базата за постигане на съгласувани решения, приемливи и за двата основни субекта на трудовите отношения – работодатели и наеман персонал. Едно от тези решения е за размера на минималната заплата.

Минималната заплата, независимо от начина на нейното определяне (пазарно или институционално) играе ролята на специфичен стандарт за трудовия пазар:

- за размер на дохода, под който няма смисъл да се работи;
- за ниво на производителност, под което е безсмислено да се развива бизнес и да се наемат хора.

---

<sup>1</sup> Докладът е представен на научно-практическа конференция, посветена на 50-годишния юбилей на ПУ „Паисий Хилендарски“ на тема: „Ефекти на финансовата и икономическата криза върху реструктурирането на икономическата активност в България“. Конференцията се проведе на 18 ноември 2011 г. в гр. Пловдив.

<sup>2</sup> По подробно: Стефанов, Л., Управление на възнагражденията, София консултинг, С., 2010 г.

Минималната заплата на практика определя най-ниския доход, който би мотивирал определени хора да започнат работа като наеман персонал, защото им гарантира приемлив жизнен стандарт с оглед числеността и структурата на домакинството, в което живеят. От друга страна, минималната заплата разглежда се като разход, който определя минималното ниво на производителност на труда (например – добавена стойност на 1 зает), под което няма икономическа логика да се наемат хора, защото ако добавената стойност, създавана от наетия е по-ниска от заплатата му, организацията започва да губи.

На практика големият проблем е за начина на определяне на минималната заплата – на трудовия пазар или чрез институционално регулиране. На пръв поглед, пазарното определяне на минималната заплата изглежда доста привлекателно, защото се следва пазарната логика на търсенето и предлагането. Но от друга страна, на трудовия пазар могат да „излязат“ хора, които биха се съгласили да работят за по-ниска заплата по най-различни причини, които нямат връзка с икономическата рационалност и в повечето случаи са с временен характер, като:

- имигранти от много бедни държави;
- хора, изпаднали в крайно тежка житейска ситуация, които се нуждаят от някакви доходи за оцеляване;
- хора, които разполагат с други доходи и заплатата не ги интересува съществено;
- хора, които желаят да получават някаква заплата само за да имат осигурителни права (например – в задължителното здравно осигуряване);
- хора, които със заплатата си само допълват доходите на домакинството и т.н.

Чрез институционалното определяне на минималната заплата, особено когато е базирано на диалог между социалните партньори, се създават предпоставки за избягване на негативните ефекти на пазара, защото при него:

- могат да се елиминират „страничните“ фактори, които нямат пазарна логика;
- могат да се отчетат дългосрочни тенденции и перспективи;
- могат да се оценят предварително и сравнително точно ефектите от измененията на минималната заплата.

Формите за институционално определяне на минималната заплата също са много разнообразни – закони, подзаконови актове, съдебни решения, колективни трудови договори и т.н. Всяка от тези форми има своите достойнства, но и недостатъци, като е повлияна от сложен комплекс фактори – големината на страната, структурата на икономиката, спецификата на трудовия пазар и неговата професионално-регионална сегментация, трудовата миграция, структурите и взаимоотношенията между работодатели (работодателски съюзи) и профсъюзи, традициите и други.

Имайки предвид посочените обстоятелства, възприетия в България начин за определяне на национална минимална заплата (с Постановление на Министерския съвет) оценявам като удачен и трябва да се запази. Като допълнителен сериозен аргумент в подкрепа на тази теза, мога да изтъкна уникалността на трудовия пазар у нас, в който има три базови сегмента – „бял“, „сив“ и „черен“ трудов пазар, от гледна точка на спазване на законодателството. На „белия“ пазар се спазват всички изисквания на закона, оборотите и заплатите се отчитат в истинските им размери, като се плащат коректно всички данъци и задължителни осигурителни вноски. На „сивия“ пазар (който „варира“ в различни нюанси от

„светло“ до „тъмно“ сиво), оборотите и заплатите не се отчитат изцяло, данъците и задължителните осигурителни вноски се плащат върху значително по-ниски суми, отколкото са действителните. На „черния“ трудов пазар хората се наемат без формални договори, оборотите и заплатите не се регистрират, не се плащат никакви данъци и осигурителни вноски. В тази ситуация, минималната заплата, определяна от правителството играе роля и като инструмент за ограничаване на „сивия“ трудов пазар, разбира се заедно с т.н. „осигурителни прагове“ (минимален осигурителен доход).

България е в групата на 20 страни – членки на Европейския съюз, които определят институционално минимална заплата на национално ниво<sup>3</sup>, като подобна е практиката и в Съединените американски щати. В останалите 7 страни – членки на Европейския съюз има елементи на институционално определяне на минимални заплати (без минимална заплата на национално ниво), но по линията на колективни договори и споразумения. Тези факти подкрепят тезата, че нашата практика по определяне на минималната заплата не е изключение и се „вписва“ в контекста на членството ни в Европейския съюз.

Както вече посочих, минималната заплата в България се определя с Постановление на Министерския съвет като минимална месечна и минимална часова заплата. Но в този акт, както и в Кодекса на труда (чл. 244, т. 1) не се посочва каква е минималната заплата – основна или брутна. На практика минималната заплата, определена от Министерския съвет се тълкува като минимална основна заплата (минимално месечно или часово основно възнаграждение), което означава, че в нея не се включват дори задължителните допълнителни възнаграждения с постоянен характер, като допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (т.н. „класове“). От тук идват и трудностите при определянето на точния брой наети лица, получаващи минимална заплата – данните на Националния статистически институт (от тримесечните наблюдения) са за лицата, в чиито договори е определена основна заплата равна на минималната, установена за страната. Най-точните данни се намират в персоналния регистър, поддържан в момента от Националната агенция за приходите, в които се регистрира броя на хората, които се осигуряват върху месечен осигурителен доход, равен на минималната месечна заплата, установена за страната. За съжаление тази информация не се публикува официално, а може да се получи след изрично искане, като същото се отнася и за данните на Националния статистически институт.

От данните, до които съм имал достъп мога да направя извода, че броят на лицата, в чиито договори е посочена основна месечна заплата, равна на минималната за страната е над 2 пъти по-висок от лицата, които работят на пълно работно време и се осигуряват върху месечен осигурителен доход, равен на минималната месечна заплата за страната. От тук мога да направя извода, че хората, които получават брутно възнаграждение, равно на минималната заплата за страната най-често са хора без никакъв трудов стаж, включително наетите по програми за временна заетост, които работят на длъжности с минимални изисквания.

Друго важно обстоятелство, свързано с минималната заплата за страната е нейната „силна натовареност“ с неспецифични функции – много и най-различни плащания са пряко обвързани с минималната заплата (от потребителските такси, плащани за посещения при личен

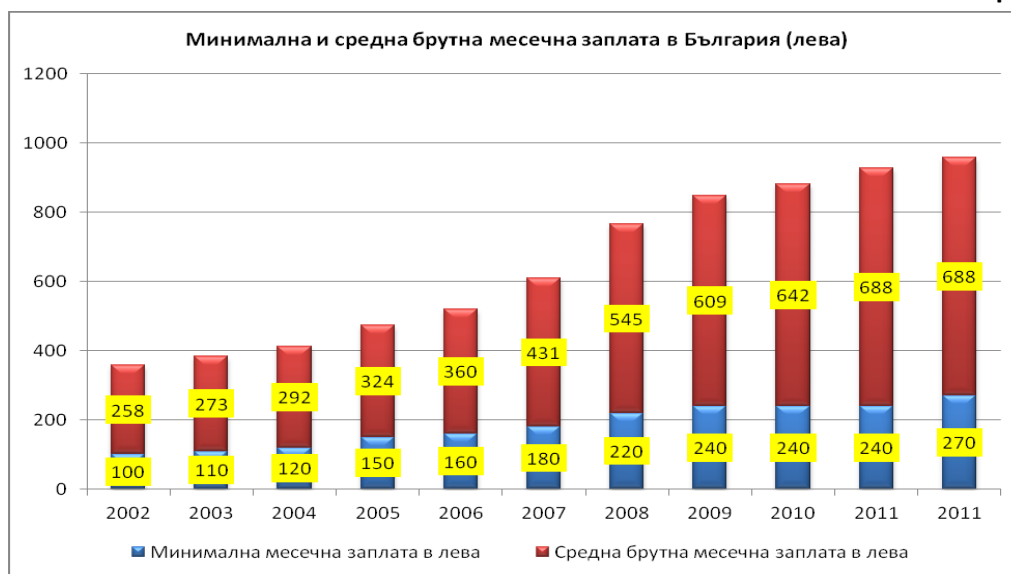
---

<sup>3</sup> По подробно: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/Annexes/earn\\_minw\\_esms\\_an1.pdf](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/earn_minw_esms_an1.pdf)

лекар до джобните пари, на които имат право лишените от свобода). Това излишно „натоварва“ минималната заплата и ѝ пречи да изпълнява основното си предназначение – стандарт за доходи и производителност на трудовия пазар.

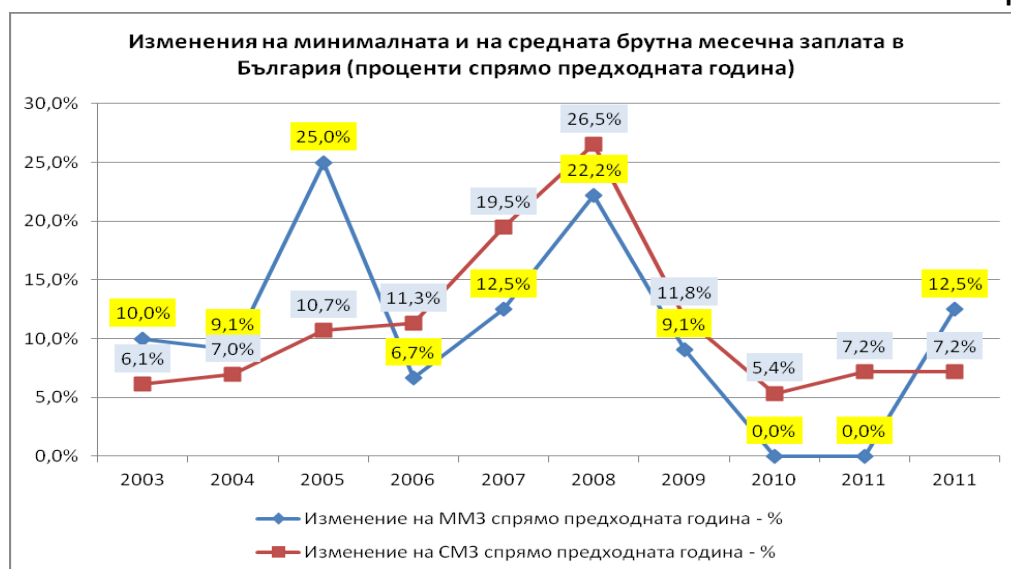
Ефектите на минималната заплата и нейните изменения върху доходите и заетостта в България ще опитам да илюстрирам с конкретни данни за 10-годишен период 2002 – 2011 г. На графика 1 са показани нивата на минималната и средната месечна брутна заплата.

Графика 1<sup>4</sup>



Както ясно се вижда от графиката, изменението на минималната заплата „следва“ промените в размера на средната брутна месечна заплата. Определен интерес представлява и процентното изменение на минималната и средната брутна месечна заплата спрямо предходната година, което е показано на Графика 2.

Графика 2

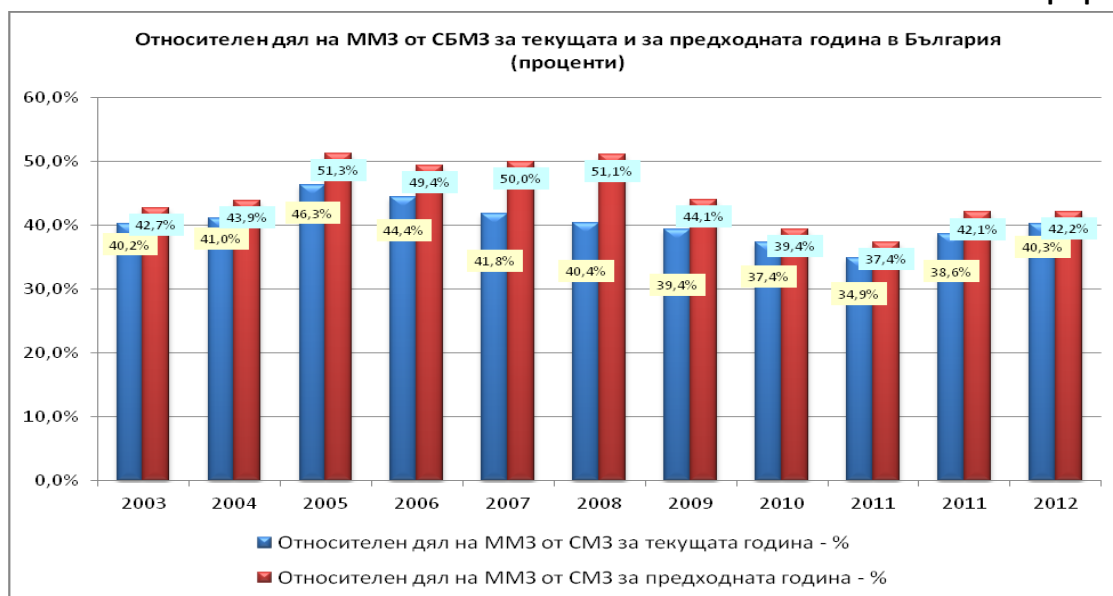


<sup>4</sup> Източник: страница в интернет на Националния статистически институт ([www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)) и нормативни актове, като данните за средната брутна месечна заплата за 2011 г. са за II-то тримесечие.

Както се вижда от от Графика 2, нарастването на минималната заплата до 2005 г. е по-високо от нарастването на средната брутна месечна заплата, а след това е по-ниско. Вероятната причина е свързана с „остатъчни“ ефекти на кризата от 1996 – 1997 г., както и от големите структурни промени в икономиката през периода 1999 – 2001 г. Вижда се и ефекта на икономическата криза от 2008 и 2009 г. (замразяване на минималната заплата), както и последното увеличение от 1 септември 2011 г.

Особен интерес, според мен представлява и съотношението между минималната и средната брутна заплата, което е представено на Графика 3.

Графика 3<sup>5</sup>



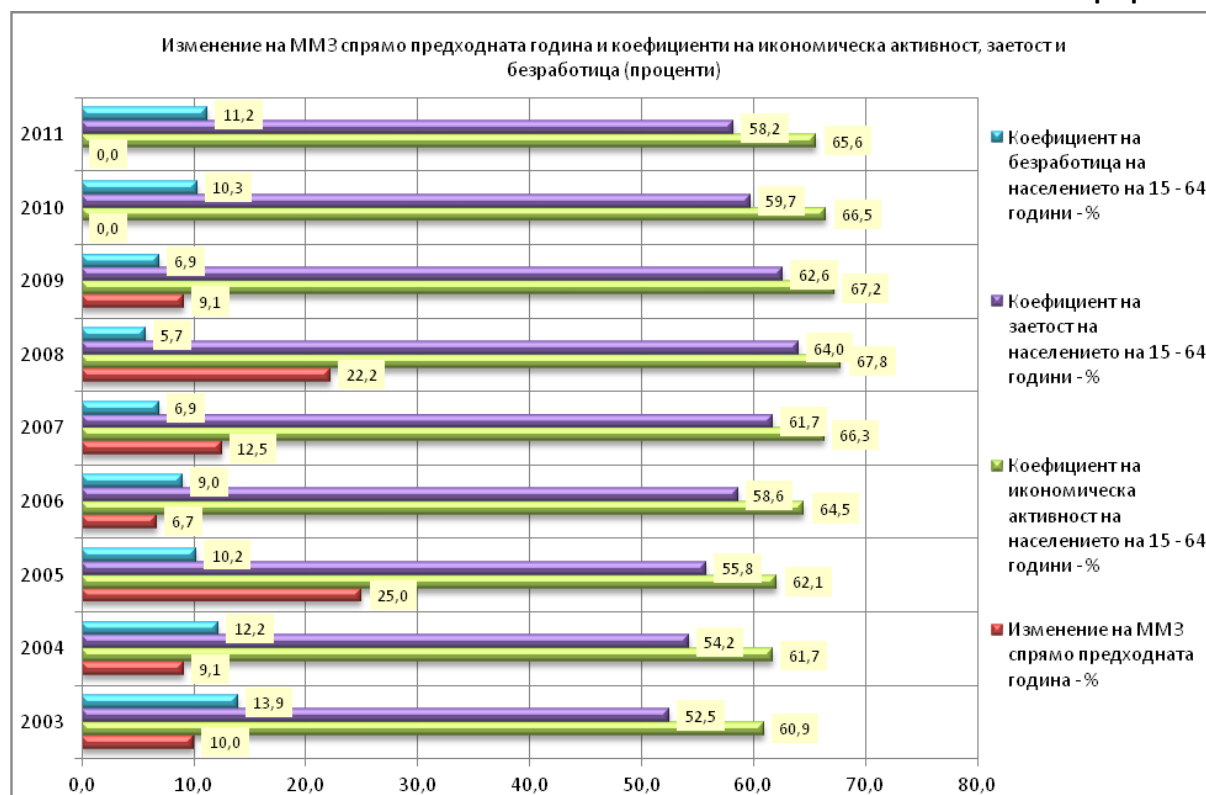
Най-високият относителен дял на минималната заплата спрямо средната брутна заплата за текущата година е регистриран през 2005 г. - 46,3%, а най-нисък през 2011 г. (до края на м. август) – 34,9%, като същото се отнася и за относителния дял на минималната заплата, спрямо средната брутна месечна заплата за предходната година, съответно 51,3% през 2005 и 37,4% през 2011 (до края на м. август). Тези съотношения за особено важни, защото средната месечна брутна заплата се определя на трудовия пазар и е най-логично минималната заплата да „следва“ тази пазарно определена величина. Разбира се, наличието на „сив“ и „черен“ трудов пазар вероятно „изкривява“ официалните данни за средната месечна брутна заплата, като действителните стойности вероятно са по-високи. Никой не може да посочи с точност колко е действителната средна месечна брутна заплата, но на база моите наблюдения на реалния трудов пазар, мога да твърдя, че реално изплащаната средна заплата е с около 1,5 до 2 пъти по-висока от официално обявяваната.

Важно значение при определянето на национална минимална заплата има и проблема за нейното въздействие върху икономическата активност, заетостта и безработицата. На

<sup>5</sup> Изчислението е по данни на Националния статистически институт ([www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)) и нормативни актове, като данните за 2012 г. са изчислени при хипотеза, че средната месечна брутна заплата за 2011 г. ще бъде 700 лева.

Графика 4 са показани данните за изменението на минималната месечна заплата спрямо предходната година и коефициентите на икономическа активност, заетост и безработица в България за периода 2003 – 2012 г.

Графика 4<sup>6</sup>



Както се вижда от данните не може да се потвърди тезата, че увеличаването на минималната заплата е довело да намаляване на коефициентите на икономическа активност и на заетост – до 2008 г. тези коефициенти нарастват, въпреки увеличаването на минималната заплата. През 2010 и 2011 г. когато минималната заплата е „замразена“, коефициентите на икономическа активност и на заетост намаляват. Увеличаването на минималната заплата през периода не е довело до увеличаване на безработицата – през 2008 г. е най-големия ръст на минималната заплата и най-нисък коефициент на безработица, а през 2010 и 2011 г. при „замразена“ минимална заплата, коефициентът на безработица се увеличава.

Всичко това ми дава основание да считам, че измененията на минималната заплата у нас през периода 2003 – 2011 г. не са повлияли пряко върху икономическата активност, заетостта и безработицата. Този извод трябва да се свърже и с относителния дял на минималната заплата от средната брутна заплата за страната, който през периода се е движил около 40% (виж Графика 3). Разбира се, не трябва да се забравя и „модифициращото“ въздействие на „сивия“ трудов пазар, защото именно там са най-много хора, за които официалната заплата е минималната, а в действителност получават много повече.

<sup>6</sup> Изчислението е по данни на Националния статистически институт ([www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)) и нормативни актове, като за данните за 2011 г. са за II-ро тримесечие, а за минималната заплата – към 31 август 2011 г.

Измененията в минималната заплата трябва да се разглеждат и в контекста на консолидирания държавен бюджет, поне в две направления:

- преки допълнителни разходи за заплати и осигурителни вноски на заети в бюджетните организации, от една страна и от друга - допълнителните приходи за бюджета от данъци и задължителни осигурителни вноски;
- допълнителни разходи за социални плащания, чийто размер е обвързан пряко с размера на минималната заплата.

Поради структурата на икономиката (доминиращ относителен дял заетите в частния сектор), преките допълнителни разходи на консолидирания бюджет за заплати и осигурителни вноски при увеличаване на минималната заплата винаги ще бъдат по-малки от допълнителните приходи от данъци и задължителни осигурителни вноски. Това на практика означава, че всяко увеличение на минималната заплата генерира нетно увеличение на приходите в консолидирания бюджет. Големият проблем си остават допълнителните разходи за социални плащания, свързани пряко с минималната заплата.

Що се отнася до ефектите на увеличенията на минималната заплата върху разходите на организацията от частния сектор те могат да бъдат търсени в няколко направления:

- увеличаване на разходите за заплати и осигуровки на заетите, получаващи минимална заплата – моите наблюдения и различни проучвания на нашия трудов пазар показват, че в организациите, опериращи на „белия“ пазар почти няма такива лица, като се засягат само работещите на „сиво“;
- увеличаване на разходите, чийто размер е пряко свързан с минималната заплата, но за част от тези разходи връзката с минималната заплата може да се премахне от самите частни организации (например – възнаграждения на членове на съвети на директорите, управителни и контролни съвети), а за други ще е необходима нормативна промяна.

Увеличенията на минималната работна заплата предизвикват увеличения на разходите на домакинствата поради наличието на разходи, които са пряко свързани с размера на минималната заплата – такса за преглед от личен лекар, за болничен престой и т.н.

Изложеното до тук ми дава основание на формулирам препоръки, свързани с перспективите за определяне на националната минимална заплата в нашата страна, които са в три основни направления.

**Първо.** Разработване и приемане от социалните партньори на правила („механизъм“) за определяне размера на минималната заплата, който включва:

- дефиниране на „коридор“ за определяне на минималната заплата спрямо средната брутна месечна заплата за страната за предходната година, например от 40 до 50%<sup>7</sup>;

---

<sup>7</sup> Може би най-доброто решение е да се „стъпи“ на прогнозен размер на средната месечна заплата за следващата година. Остава спорен и въпросът коя средна месечна брутна заплата да бъде вземана

- ежегодни прегледи на минималната заплата и преговори между социалните партньори за нейния размер през следващата година.

По този начин, минималната заплата, определяна от правителството в максимална степен ще е съобразена със състоянието и особеностите на българския трудов пазар. В този контекст, напълно одобрявам взетото решение за увеличаване размера на минималната заплата на 290 лева от 1 май 2012 г.

**Второ.** Премахване на задължителния характер на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (т.н. „клас“) с две опции:

- организациите, които не желаят да го използват - да включат досегашния му размер в основните заплати на работниците и служителите;
- организациите, които желаят го запазват в досегашния му вид.

По този демократичен начин може да се избегне или ограничи модифициращото влияние на „класа“ върху минималната заплата, а и върху всички останали заплати – който вижда логика в запазването на това възнаграждение, ще го запази, а който счита, че то не отговаря на пазарната логика, ще го премахне без да намалява общия размер на заплатите.

Освен това, премахването на задължителния характер на „класа“ от нормативния акт (Наредбата за структурата и организацията на работната заплата) формално не би трябвало да промени нищо, защото това допълнително възнаграждение е фиксирано в колективните и индивидуални трудови договори, т.е. то ще се плаща докато не бъдат изменени договорите, при това по взаимно съгласие на страните.

Премахването на задължителния характер на „класа“ ще осигури отстраняването на един от последните „остатъци“ на централно планираната икономика в държавното регулиране на заплатите. Пазарната логика изисква да се плаща за конкретна работа и постигнати резултати, а не за странични обстоятелства (възраст и стаж). Хората с по-голям опит, ако го използват в работата си ще имат, при равни други условия по-добро трудово представяне и постижения, на базата на които могат да очакват и вероятно ще получат по-високи възнаграждения. По този начин ще спазим и универсалния принцип „за равен (равностоен) труд – равно възнаграждение“, заложен и в нашето законодателство (чл. 243 от Кодекса на труда“).

Освен това, моят опит и наблюдения в организации от „белия“ трудов пазар, показват че преобладаващата част от тях на практика отдавна са елиминирали „класа“, при това напълно законно. Те се договарят с работниците и служителите за брутно или направо за нетно възнаграждение с постоянен характер, след което „по обратен ред“ изчисляват основните месечни заплати и допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Премахването на задължителния характер на „класа“ ще облекчи дейността на тези организации, като им „спести“ време за излишни процедури.

---

предвид – за страната като цяло или само за частния сектор, но с оглед сериозните мащаби на „сивия“ трудов пазар, като че ли е по-добре да се отчита средната брутна заплата за страната като цяло.



**Трето.** Премахване на директната връзка между размера на минималната заплата и различни плащания, регламентирана в нормативни актове.

По този начин, измененията на минималната заплата ще могат да се разглеждат само в контекста на развитието на трудовия пазар и тя ще може да изпълнява по-добре ролята си на стандарт за доходи и за производителност.

Освен това, институциите, които администрират съответните плащания ще трябва да обосновават размера им, а не да „прехвърлят“ отговорността към минималната заплата. Освен това, ако има достатъчно сериозни аргументи в полза на обвързаността на дадено плащане с минималната заплата, не виждам сериозна пречка неговия размер да се изменя при всяко изменение на минималната заплата.

В заключение, бих искал още веднъж да подчертая убеждението си, че националната минимална заплата трябва да се разглежда само като стандарт за доходи и производителност в контекста на трудовия пазар и всяко нейно „натоварване“ с други функции ще създава пречки и ще забавя вземането на обосновани решения.

Град София,

17 ноември 2011 г.