

АСОЦИАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ - АОБР



АСОЦИАЦИЯ НА
ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА
КАМАРА



БЪЛГАРСКА
ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА



БСЧП "ВЪЗРАЖДАНЕ"



СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА
ИНИЦИАТИВА

ПОЗИЦИЯ НА АСОЦИАЦИЯТА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ ПО ПОЛИТИКАТА НА ДОХОДИТЕ

1. По принципите на формиране на работните заплати

В управленската програма на правителството по политиката на доходите са записани следните основни принципи:

“- провеждане на активен диалог със социалните партньори за политиката по доходите в отраслите и браншовете на реалната икономика, отчитайки ръста на производителността на труда;

- обвързване на заплащането на труда с инфлацията и с нарастването на производителността;

- разширяване на обхвата на колективното трудово договаряне в областта на заплащането на труда на браншови равнища и фирмите;

- прилагане на гъвкави форми на заплащане на труда чрез промени в трудовото и осигурителното законодателство;

- в реално изражение предвиждаме до края на 2009 г. работните заплати в страната да се повишат с около 12-15%.”

Основният и единствен критерий за определяне размера на повишението на заплатите в реалната икономика е производителността на труда. Това е разумно и икономически издържано решение, тъй като работната заплата е функция на произведената продукция или услуги.

Включването на инфлацията наред с производителността във втория абзац е в подчинение на първия текст и е продиктувано от факта, че производителността на труда се измерва по текущи цени и, следователно, включва в себе си инфлацията. Тези разсъждения се подкрепят и от последния абзац, в който се говори за реално, а не за номинално, повишение на заплатите, т.е. като се елиминира инфлацията.

В предложението на МТСП към работната група за решаване на въпроса с “класовете” има несъответствие с правителствената програма и нейните принципи са модифицирани, както следва:

“1. Развитие на колективното трудово договаряне на национално ниво, като се осигури възможност за подписване на национален колективен трудов договор и/или национални споразумения.

2. Развитие на браншовото колективно трудово договаряне и превръщането му в основен инструмент за регулиране на трудовите отношения, включително и чрез разпространяване действието на колективните трудови договори.

3. Подобряване на възможностите за контрол по спазването на колективните трудови договори.

4. Промени в регулирането на трудовите възнаграждения, които се изразяват в следното:

- *ежегодно договаряне на национално ниво (в националния трудов договор) на препоръчителен процент за увеличение на възнагражденията, изчислен въз основа на **прогнозния ръст** на инфлацията (100%) и **прогнозния ръст** на брутния вътрешен продукт (50-60%);*

- *въз основа на договореният на национално ниво прогнозен процент за нарастване на възнагражденията, на браншово ниво се договаря конкретното изменение на възнагражденията в бранша, като се отчита и **прогнозния ръст** на производителността на труда (измервана чрез показателя брутна добавена стойност на един зает) в бранша, като при подписване на браншово (секторно) споразумение (колективен договор) с необходимата представителност неговото действие се разпространява до всички организации (работодатели) в бранша;*

- *разработване и приемане на методика за изчисляване на официална линия на бедност, въз основа на която ще се определя минималната заплата, установена с нормативен акт;*

- *премахване задължителният характер на допълнителното възнаграждение за продължителна работа от 1 януари 2007 г., като се гарантира запазване размера на получаваните възнаграждения чрез включване на получаваните (към 31 декември 2006 г.) допълнителни възнаграждения за продължителна работа в основните заплати, като изключение се допуска само по отношение на въоръжените сили и МВР;*

- *разработване на ясни правила за договаряне и организация на работната заплата в отделните предприятия, включително и на възможности за договаряне и определяне на допълнителни възнаграждения, обвързани с резултатите от труда и участие в печалбата.*

За да се реализират посочените предложения са необходими промени в нормативната уредба и по-конкретно:

- *изменения и допълнения на Кодекса на труда;*
- *разработване и приемане на единен подзаконов нормативен акт (наредба) за договаряне и организация на работната заплата, в който да се включат и текстове, уреждащи включването на допълнителното възнаграждение за продължителна работа в основните заплати.”*

В това предложение правят впечатление следните различия със записаното в правителствената програма:

1. Пренасянето на колективното трудово договаряне на национално равнище и игнорирането на договорите по предприятия въпреки препоръката на Европейската комисия за развитие на бипартитния социален диалог по сектори и по предприятия и въпреки записаното в правителствената програма.

2. Съгласно Кодекса на труда националният колективен трудов договор има задължителен характер и, следователно, в него не може да се договаря препоръчителен процент на увеличение на възнагражденията.

3. Отчитането на прогнозния вместо **отчетния ръст** на инфлацията допълнително “напомпва” инфлация в икономиката. Освен това прогнозния ръст на БВП и на брутната добавена стойност също съдържа в себе си влиянието на инфлацията.

4. Разпростирането на колективните трудови договори в бранша с изискуемата по Кодекса на труда представителност ще бъде значително затруднено, защото няма обективни критерии за представителността на браншовите организации и е достатъчно несъгласието на малка браншова организация с трима членове, за да бъде блокирано разпростирането.

5. Като основен фактор за повишаване на заплатите се предлага инфлацията (100%), а не производителността на труда (50-60%). Това поражда следните въпроси:

- инфлацията е индекс на потребителските цени. Тя води до повишаване на приходите от реализацията на предприятията, произвеждащи потребителски стоки и услуги за населението, но не и на останалите предприятия. Ако в последните няма повишение на цените, откъде ще компенсират инфлацията? Освен това инфлацията може да се дължи на повишението на цените на няколко основни стоки и услуги, а не на всички потребителски стоки, т.е. много от производителите на потребителски стоки нямат увеличение на приходите си. Така например, през последните 12 месеца инфлацията се дължи на значителното повишение на цените на горивата и от там на транспорта, алкохолните напитки, тютюневите изделия и на разходите за здравеопазване, а увеличението на цените на облекло и обувки, жилищно обзавеждане, домакински уреди и принадлежности и на разходите за свободно време и развлечения е незначително;

- инфлацията през този период се дължи на увеличение на акцизите и таксите или на производствените разходи за материали и енергия (в голямата си част от външни фактори), а не на повишаване на нормата на печалба. Горният пример показва, че инфлацията се дължи на повишението на акцизите и на цените на горивата и не води до нарастване, а до намаляване на печалбите на предприятията, т.е. тя е резултат от политиката на държавата и от конюнктурата на международните пазари, а не на действията на българските работодатели. Не е коректна позицията, че именно работодателите трябва да компенсират последиците от решенията на държавните органи или от измененията на международните цени. В редица случаи дори повишението на цените на готовите изделия е по-малко от повишението на цените на суровините. Например, през последните месеци захарта поскъпна с 46% - значително повече от цените на захарните изделия;

- отдаването на приоритет на инфлацията противоречи на записаното в правителствената програма доходите в отраслите и браншовете на реалната икономика да нарастват, отчитайки ръста на производителността на труда;

- приходите на предприятията зависят не само от цените, но и от реализираните количества. Възможно е поради повишените цени да спадне реализацията и намалението на количествата да въздейства по-силно от повишението на цените върху икономическите резултати на предприятията, да не се реализира печалба, която да позволи повишение на заплатите.

Нашето становище е, че основният фактор трябва да бъде производителността на труда, измерена чрез показателя брутна добавена стойност на един зает. Тя показва, че работниците са произвели по-голямо количество продукция или услуги и са увеличили приходите на предприятието. Инфлацията е индекс на потребителските цени и не отчита динамиката на цените на производител. Напълно възможно е потребителските цени да нарастват, а цените на инвестиционните стоки или на суровините да се задържат. Освен това инфлацията влияе не само върху цените на реализация, но и върху производствените разходи. Работодателите не са институции за социално подпомагане, за да компенсират инфлацията.

Договаряне на повишаване на заплатите на национално равнище със задължителен характер не трябва да има. Те трябва да се договарят по предприятия и браншове, като освен производителността на труда се отчитат финансовото състояние на предприятията, конюнктурата в съответния бранш, необходимостта от инвестиции за изпълнение изискванията на ЕС и т.н. Например, могат ли да се увеличат заплатите в птицевъдството след спадналите продажби и цени на птичето месо?

Възможно е да се търси решение чрез национално споразумение (а не КТД) за препоръчителен процент на увеличение на заплатите на основата на повишението на производителността на труда с категоричната уговорка, че по браншове и предприятия ще се отчитат финансовото положение на предприятията, конюнктурата, инвестициите за изпълнение на ангажименти по присъединяването към ЕС и др.

Подкрепяме въвеждането на гъвкави форми на заплащане, но заедно с гъвкави форми на организация на работното време, наемане на срочни договори (либерализацията на които също се изисква от Европейската комисия), отмяна на забраната за извънреден труд и др.

За заплатите в бюджетната сфера повишението им трябва да се обвързва основно с прираста на БВП по неизменни цени, като приветстваме решението на правителството за съкращения на излишния персонал и повишаване ефективността на бюджетните институции.

2. По допълнителните възнаграждения

България е **единствената страна**, в която държавата определя с нормативен акт отделни елементи на трудовите възнаграждения – за тежки условия на труд, общ трудов стаж, научна степен и т.н. Навсякъде по света това става с вътрешни правила на компаниите или чрез колективно договаряне.

2.1. По искане на Европейската комисия беше отменена компенсационната система за **вредни условия на труд**.

С цел да не се допусне намаляване на достигнатите равнища на заплащане работодателските организации приеха заварените допълнителни възнаграждения за вреден труд да се включат в основните заплати и в бъдеще по-тежките условия на труд да се отчитат при договарянето на основните заплати на новопостъпващите работници.

2.2. Европейската комисия има и препоръка за отмяна на преносимостта на допълнителните възнаграждения за продължителна работа ("**класовете**"). Подобен ангажимент правителството е поело и пред МВФ.

Нашето становище е, че този член трябва да отпадне изцяло от съответната наредба, като заварените възнаграждения се включат отново в основните заплати, за да няма намаление на достигнатите брутни заплати. При това размерът на включените "класове" ще е по-висок за някои работници, отколкото е сега, защото след 1.04.2006 г. те ще се начисляват върху основни заплати, увеличени с досегашните добавки за вреден труд.

По-нататъшно отчитане на продължителната работа при същия работодател трябва да се договаря в колективните трудови договори по предприятия или да се регламентира във вътрешните правила за образуване на заплатите. Необходимо е допълнение в антидискриминационния закон, че подобни плащания не му противоречат, защото сега той изисква равно заплащане за еднакъв или равностоен труд, както и забранява непряката дискриминация по възраст.

В колективните трудови договори и във вътрешните правила за образуване на заплатите могат да се договарят условия, при които да се формират минимални равнища на заплащане на работници и служители, имащи съответната квалификация и производствен опит, при назначаването им след преместване от друг работодател.

С цел да се намали съпротивата срещу тези промени считаме, че могат да се запазят допълнителните възнаграждения за стаж в бюджетната сфера при определени ограничения. Така например, ако един учител е сменил училището си, можем да приемем, че той фактически продължава да работи за същия работодател – обществото или държавата. По наше мнение, обаче допълнителните

възнаграждения в бюджетната сфера не трябва да превишават определена горна граница, например, не повече от 1% за година стаж.

3. По минималната работна заплата

В управленската програма на правителството е записано:

“- очакваме да превърнем минималната работна заплата в държавен регулатор на пазара на труда;

- увеличаване на минималната работна заплата за страната, веднъж годишно;

- ще работим за определяне на минимални работни заплати по браншове и професии.”

От тези текстове и от изявления на МТСП става ясно, че правителството ще се стреми да въздейства върху повишението на всички заплати чрез по-бързи темпове на нарастване на минималната работна заплата за страната. Това може да породи сериозни проблеми за нискоконкурентните ни отрасли, изразяващи се в съкращения на работни места, уравниловка в заплащането и финансови затруднения.

Последните идеи на МТСП предвиждат, че въпреки договорената с МВФ минимална заплата от 170 лв. за 2007 г. правителството ще определя на базата на границата на бедността (която се очаква да бъде около 152 лв.) долна и горна граница на минималната заплата за страната (например, между 180 и 210 лв.), а националните организации на синдикатите и на работодателите да преговарят помежду си за договаряне на точния размер.

Считаме, че **повишението на минималната заплата за страната трябва да се обвърже с нарастването на средната работна заплата, а не с границата на бедността**, за да не се допусне уравниловка на заплащането на по-квалифицирания и неквалифицирания труд. В противен случай ще се стимулира ясно очерталата се тенденция за повишаване дела на незавършилите основно и средно образование и нарастващата деквалификация на населението.

След по-бързите темпове на повишаване на минималната заплата през последните години съотношението между нея и средната заплата се промени от 1:3 на 1:2 (вж. следващата таблица). Целесъобразно е това съотношение да се запази.

Данните за 2006 г. показват следното при различни варианти на минимална заплата:

MPЗ (основна)	MPЗ (брутна със средно 12% класове по данни от 2004 г.)	Гранични стойности на MPЗ (брутна с 30% класове)	Цена на труда (със средно 24,275% осигуровки от работодателя)	Средна работна заплата (брутна за 2006 г.)	MPЗ – брутна, към средна работна заплата - брутна
160	179,20	208	222,70	365	49%
170	190,40	221	236,62	365	52%
180	201,60	234	250,54	365	55%
190	212,80	247	264,46	365	58%
200	224	260	278,38	365	61%
210	235,20	273	292,29	365	64%
220	246,40	286	306,21	365	68%

Необходимо е да се има предвид, че у нас неправилно се съпоставят минималната заплата, която е основна, със средната заплата, която е брутна. Ако ги съпоставим като брутни заплати, се вижда, че минималната заплата вече е достигнала съотношение 1:2 към средната заплата, което е по-добро съотношение в сравнение с редица други страни от ЕС (вж. данните по-долу). Един по-бърз темп на нейното нарастване ще доведе до деформиране на съотношенията между неквалифициран и квалифициран труд и неизбежни съкращения на работни места.

По данни на Евростат съотношението между минимална и средна заплата в Испания е 28%, Словакия – 36%, Унгария – 38%, Хърватия – 39%, Чехия и Румъния – 42%, Холандия – 44%, Естония и Полша – 45%, Англия – 46%, Словения – 47%.

Минимални заплати по браншове и професии трябва да се определят от социалните партньори чрез колективни преговори. Държавата не трябва да се намесва в тези процеси, а само да ги насърчава.

4. По осигурителните вноски и минималния осигурителен доход

4.1. Нашето становище е, че общата осигурителна тежест трябва да продължи да намалява. Осигурителните вноски трябва да се разглеждат в пакет и дори да се вземе решение за увеличение на някоя от тях (например, здравноосигурителната вноска) общият им размер да намалява. Освен това е необходимо да се реформират неефективните системи на здравеопазване и здравно осигуряване.

4.2. Успоредно с повишаването на минималната работна заплата за страната вероятно ще се увеличи и натискът за по-бързо повишаване на минималния осигурителен доход (“осигурителните прагове”).

Считаме, че единствената реална представа за равнището на минималните заплати в браншовете имат съответните браншови организации на социалните партньори и “праговете” трябва да се договарят между тях успоредно с договарянето на минималните заплати по категории персонал.

4.3. Необходимо е отново да поставим въпроса за нерешените проблеми на осигурителната система, като:

- поемането на личните осигурителни вноски на държавните служители от бюджета;
- крайно недостатъчното финансиране на ранното пенсиониране на военни, служители на МВР и следователи. Като че ли единственият изход е прекратяване на тяхното осигуряване, а пенсиите им да се поемат от бюджета;
- непропорционалността на вноските за I-ва и II-ра категория труд в професионалните фондове. Ако приемем, че вноската от 12% за I-ва категория труд е реална, то тази за II-ра категория труд не трябва да бъде повече от 4,5% (а не 7%).

5. По другите доходи – пенсии, обезщетения и др.

Считаме, че повишението на тези социални плащания трябва да бъде съобразено с темпа на нарастване на работните заплати. В противен случай това ще доведе до увеличение на данъчно-осигурителната тежест и по-голямо преразпределение на БВП чрез държавния бюджет.

Целесъобразно е също нарастването на обезщетенията при безработица да се осъществява с по-нисък темп, за да бъдат стимулирани безработните лица да търсят работа.

6. По някои други проблеми, свързани с договарянето на по-високи заплати

6.1. Забраната на извънредния труд. България е единствената страна, в която извънредният труд е по принцип забранен и се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война.

При спазване на изискванията за 48-часова седмица и спазване на междудневната и междуседмичната почивка тази забрана трябва да се премахне. Това ще доведе и до по-високи работни заплати.

6.2. Невъзможността колективните трудови договори да съдържат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените със закона. Тази разпоредба се съдържа в чл.50, ал.2 от Кодекса на труда и не позволява постигане на споразумения между работодател и синдикати, водещи до повишаване на заплащането срещу приемане на по-гъвкав режим на работно време.

В това отношение българското законодателство се различава от Директива 2003/88/ЕО и от националните законодателства на страните от ЕС. Така например, 35-часовата работна седмица във Франция се дерогира чрез колективни трудови договори.

Член 18 от тази директива – “Дерогиране чрез колективни договори”, позволява на социалните партньори да договарят различни от установените в закона периоди на междудневна почивка, почивки по време на работа, междуседмична почивка, продължителност на нощния труд и референтни периоди за компенсирание на часовете в повече и по-малко.

Евентуална промяна на Кодекса на труда, позволяваща подобни споразумения чрез колективни трудови договори, ще засили значително интереса на работодателите към сключването им, а за синдикатите съгласието им с подобни договорености може да бъде “цената” за по-голямо повишаване на трудовите възнаграждения.