



ПОЗИЦИЯ

ОТНОСНО: ПОЛИТИКИТЕ В ПОДКРЕПА НА ДОХОДИТЕ И СОЦИАЛНИТЕ ПЛАЩАНИЯ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА КНСБ И КТ „ПОДКРЕПА“ ОТ МАРТ 2011Г.

Във връзка с предстоящо обсъждане в НСТС на мерки и политики в подкрепа на доходите и социалните плащания и отправените предложения на КНСБ и КТ „Подкрепа“, УС на БСК изразява следното становище:

През изминалите години трудовите възнаграждения, доходите и социалните плащания изостават трайно от средните равнища в ЕС. Това се обуславя от редица фактори и процеси, вкл.:

- унаследени и нововъзникващи общи макроикономически диспропорции;
- ниско равнище на обща и секторна производителност на труда;
- неблагоприятна секторна структура на заетостта - над 60% от зетите са в сектори с ниска добавена стойност и равнище на възнаграждения, като търговия, услуги, ресторантьорство, хотелиерство и охранителна дейност;
- неблагоприятна регионална структура на заетостта – съсредоточие на зетите и работните места в няколко регионални центъра за сметка на продължаващо обезлюдяване и влошаване качеството на човешките ресурси в останалата част на страната;
- огромен, постоянно нарастващ контингент от безработни и обезкуражени лица (над 600 хил. души) с ниско образование и квалификация, който оказва огромен натиск върху пазара на труда, равнището на заплащане в браншовете и работни места, неизискващи високи професионални компетенции.

В дългосрочен план повишаването на трудовите възнаграждения изисква ускоряване на инвестициите в сектори с висока добавена стойност, в нарастваща производителност на труда, в технологично обновяване и иновации, в кардинални промени на системата на образованието и професионалното обучение, в радикални решения на основните проблеми на групите и етническите общности в неравностойно положение.

1. По МРЗ. През изминалите години минимална работна заплата (МРЗ) се превърна в основен бюджетен и социален инструмент, а не в измерител на труда, отчиташ производителността, резултатността и квалификацията. МРЗ се използва като основа за плащания и формиране на бюджетни разходи, регламентирани в Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, в над 20 закона и над 40 подзаконовни нормативни акта. Размерът на МРЗ е обвързан по икономически път и със средната РЗ, със средната пенсия, с минималната социална пенсия, с минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст и други социални плащания и помощи, с определяне на държавни такси и субсидии. По такъв начин МРЗ и свързаните с нея плащания засягат основни икономически и бюджетни пропорции и финансова устойчивост в условия на валутен борд и продължаваща икономическа криза.

В тази връзка, изоставането на приетия в началото на 2009г. размер на МРЗ от 240 лв. в съотношение към средната РЗ (понастоящем около 37%) налага неговата актуализация да бъде обсъдена в рамките на процедурата по приемането на държавния бюджет и бюджетите на социалните фондове за 2012г. след извършване на подробна оценка на въздействието.

Основен ориентир за актуализация на МРЗ е приемането на таван от около 40% спрямо средната РЗ, достигната към 31.06.2011г, в съответствие с преобладаващата практика и средни равнища в страните-членки на ЕС. Същевременно, необходимо е да бъде насърчавано определяне на специфична МРЗ в рамките на браншовото колективно трудово договаряне.

Следва да се пристъпи решително към минимизиране на ролята на МРЗ като изключителен инструмент на бюджета и социалната политика чрез поетапно промяна на съответната правна рамка.

2. По препоръчителния национален индекс за нарастване на РЗ. Част от параметрите на този индекс са спорни от методологическа гл. т. - отразяване на промените в конкурентоспособността, данъчните и осигурителни задължения.

В условията на мащабно реструктуриране на икономиката, провокирано от икономическата криза, нарастват значително между- и вътрешноотрасловите различия. Големи са отклоненията в продажбите, добавената стойност, производителността на труда, РЗ, заетостта и общата конкурентност, както между отделните браншове, така и между предприятия от една и съща икономическа дейност. Това предопределя невъзможността да се формира и приложи ефективно препоръчителен национален индекс за ръст на трудовите възнаграждения.

Договарянето на индекси на ръст на brutните заплати, следва да протича преимуществено на равнище предприятие с отчитане на текущото пазарно и финансово състояние, конкурентен натиск и перспективи. Приемането на браншови препоръчителни индекси, в т.ч. по основни длъжности и професии (по аналогия с минималния осигурителен доход), може да бъде обсъждано в рамките на браншовото колективното трудово договаряне при отчитане на позициите на всички легитимни партньори. При необходимост на това равнище могат да бъдат договаряни и минимални почасови ставки, отчитащи специфичните условия за съответните икономически дейности, длъжности и професии или единна минимална ставка за съответната икономическа дейност.

3. По бюджетните заплати, пенсиите, социалните помощи и други плащания. Доколкото от свързаните основни параметри зависят устойчивостта на публичните финанси, общата фискална рамка на валутния борд при продължаваща икономическа криза, съответните решения следва да се вземат в рамките на подготовката и приемането на публичните бюджети за 2012 г.

Следва да бъдат отчетени, както изпълнението на основните публични бюджети през първото полугодие на т.г., така и тенденциите в нетния експорт и притока на преки чужди инвестиции, продажбите и добавената стойност в основните икономически сектори.

УС на БСК

Април 2011г.