



Лазар Лазаров,

Служебен заместник министър-председател по социалните политики  
и министър на труда и социалната политика

## Заг всеки успех стоят много часове труг, умения и себераздаване

**Лазар Лазаров** е магистър по "Икономика" със специалност "Макроикономика" в УНСС. Има специализация по проблемите на пазара на труда в България. Завършил е допълнителна квалификация по мониторинг и оценка на социални програми и проекти по методологията на Международната организация на труда.

От 1995 г. последователно е заемал консултантски, експертни и управленски позиции в Националната служба по заетостта, Българската стопанска камара, Икономическия и социален съвет, Народното събрание, Министерството на труда и социалната политика.

Заместник-министър на труда и социалната политика в четири редовни и три служебни правителства в периода 2013 – 2022 г. Отговарял е за организацията и координацията на дейността на МТСП в областта на трудовото и осигурителното законодателство, социалното осигуряване, условията на труд, политиката по доходите и социалния диалог.

От 2 август 2022 г. е вицепремиер и министър на труда и социалната политика в служебния кабинет с премиер Гълъб Донев.

**Господин Лазаров, вече почти 30 години професионално сте пряко свързан с проблемите на пазара на труда. Как от позицията на министър на труда и социалната политика бихте оценили актуалното състояние на трудовия пазар?**

Въпреки несигурната икономическа среда и висока инфлация, изпратихме 2022 г. с рекордно ниска безработица. Средното ѝ равнище за последните 6 месеца е под 4,5%. Средномесечният брой на регистрираните безработни през 2022 г. е 147 804 - 33 682 по-малко спрямо 2021 г. Положителни са и данните за заетостта. Броят на работещите хора в България се увеличава и достигна 3,039 млн. души. Въпреки позитивните тенденции, сред най-големите предизвикателства на пазара на труда остават големият брой икономически неактивни хора и недостигът на квалифициран персонал за голяма част от работодателите. За преодоляването на тези предизвикателства МТСП изпълнява проект по Плана за възстановяване и устойчивост за създаването на иновативна виртуална платформа за електронно обучение на лица над 16 г., по който планираме обучението на 500 000 безработни и заети. В допълнение, над 623 млн. лв. по Програма „Развитие на човешките ресур-

си“ (2021-2027 г.) са предвидени за придобиване на нови умения от 170 000 заети и безработни, както и за придобиване и усъвършенстване на дигитални умения на 160 000 души.

### **В края на 2022 г. се разгоря тежък спор по въпроса за ръста на минималната работна заплата (МРЗ). Какво е виждането на МТСП по тази тема?**

Установената практика в България е МРЗ да бъде ежегодно актуализирана, в търсенето на адекватно равнище, което отговаря едновременно на отчетените макроикономически тенденции и прогнози. При определяне на МРЗ от 780 лв. за 2023 г. МТСП използва официалните данни на Националния статистически институт с цел последователност и проследимост през отделните статистически периоди. На годишна база ръстът ѝ е с 20%, което компенсира инфлацията от началото на 2022 г.

### **Има ли подводни камъни за решаване на проблема с МРЗ? Ако да – какви са те?**

Предизвикателствата в този процес са свързани с несигурните икономически условия, сред които са високата инфлация и политическата нестабилност. Размерът на МРЗ следва да удовлетворява потребностите на работещия и неговото семейство, в контекста на националните икономически и социални условия и борбата с бедността сред работниците. От друга страна, възнаграждението трябва да отговаря на социално-икономическите условия, измерими с критерии като общо равнище на работните заплати, инфлация и производителност на труда. Решението преминава през намирането на баланс между тези две страни.

### **От години се дискутира около необходимостта от въвеждане на механизъм за определяне на МРЗ. Смятате ли за реалистично през 2023 г. тази тема най-сетне да бъде затворена и да се поздравим с такъв механизъм?**

МТСП е в процес на формиране на работна група с участието на социалните партньори, която да разгледа обстойно възможностите за транспониране в българското законодателство на Директивата за адекватни минимални работни заплати в ЕС. Очакванията ни за работата на групата са големи, защото в хода на транспонирането на Директивата се създава възможност за постигане на консенсус и по отношение на механизма за определяне на МРЗ.

### **Какви са вижданията на МТСП относно прилагането на Директива 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати? Как гледате на искането на синдикатите МРЗ да се определя като 50% от СРС?**

Директивата задължава държавите-членки да прилагат ориентировъчни референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените МРЗ. Паралелно с това, в нея ясно е посочено, че механизмът и кри-

териите, по които следва да се определя най-ниското възнаграждение за труда, са от компетентност на държавите-членки и при тяхното определяне трябва да се вземат под внимание националната практика и особености. Именно поради това, считам за неприемливо въвеждането на автоматичен механизъм с един единствен критерий за оценка на адекватността на МРЗ – обвързването на нейния размер като 50 % от brutната средна работна заплата. Бих искал да обърна внимание и на друго съществено изискване на Директивата – държавата трябва да насърчава колективното договаряне за определяне на работните заплати. Трябва да се стремим да спазваме този основен принцип за пълното зачитане на автономността на социалните партньори, както и правото им да договарят и сключват колективни трудови договори. Поради това, от ключово значение е да се гарантира ефективното участие на социалните партньори в определянето и актуализирането на законоустановените МРЗ.

### **МТСП често се явява арбитър в спора между работодатели и синдикати. Как оценявате нивото и качеството на социалния диалог у нас и как виждате ролята на МТСП в този процес?**

Тристранното сътрудничество за уреждане на трудовите отношения е една от големите социални идеи на ХХ век. В този процес следва да участват всички – държавата, работодателите и синдикатите. Всяка една от тези три страни следва да полага усилия, макар и отстоявайки понякога различни интереси, да се постигне компромисно и балансирано решение. Именно поради това, считам, че МТСП не следва да се възприема като „арбитър“ в споровете между работодатели и синдикати, а като равнопоставен участник в цялостния процес на тристранно сътрудничество.

### **Понеже този брой на списанието ни е посветен на темата „Успелите“, какво е успехът за Вас?**

Трудно е да дам подобно определение, тъй като успехът се приема субективно от всеки човек. Но със сигурност зад всеки успех стоят много часове труд, умения, себераздаване и, не на последно място, способен и лоялен екип. Бих искал всеки човек да чувства подобна подкрепа, независимо дали става въпрос за постигане на своите цели в семейния, или в професионалния си живот. Важно е да се научим да оценяваме повече успехите на другите и да си подаваме ръка при неуспехите. Убеден съм, че така ще бъдем по-успешни като хора, общество и държава.

### **Какво ще пожелаете на българските работодатели за 2023 г.?**

Здраве, оптимизъм и енергия, далновидни и точни управленски решения, за да изпълнят успешно бизнес плановете си. Нека бъдат активни в реализирането на проекти, които стимулират развитието на икономиката на България и дават добър пример за успехи и отговорност към обществото.