



**ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН
СЪВЕТ**



АНАЛИЗ

СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ПРАКТИКИ ЗА ИНДЕКСИРАНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ В ЧАСТНИЯ СЕКТОР

(разработен по собствена инициатива)

София
декември 2023 г.

Икономическият и социален съвет на Република България (ИСС) включи в Плана за дейността си през 2023 г. разработване по собствена инициатива на „Сравнителен анализ на европейските практики за индексирание на заплатите в частния сектор“.

Разработването на анализа бе разпределено Комисия по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения (КТДЖРИО) и Комисия по европейски политики и европейски процес (КЕПЕП).

На три заседания на КТДЖРИО и КЕПЕП, на 06.10.2023 г., на 27.10.2023 г. и на 07.12.2023 г., бе приет проекта на Анализ.

За докладчици бяха определени Ивелин Желязков – член на ИСС от група I, Валери Апостолов – член на ИСС от група II.

На своята пленарна сесия, проведена на 18 декември 2023 год., Икономическият и социален съвет прие анализа.

Съдържание:

Съкращения.....	4
1. Изводи и препоръки.....	5
2. Механизми за индексирание на заплатите в страните от еврозоната.....	6
2.1. Тенденции в индексирането на работните заплати в Европа.....	6
2.2. Някои заключение относно показателя инфлация и неговото влияние върху процесите.....	11
3. Анализ на нормативната рамка в Република България по отношение на практиките за индексирание на заплатите	14
3.1. Историческа ретроспекция.....	14
3.2. Тенденции за прилагане на практики за индексирание на заплатите.....	14

Използвани съкращения:

БАН	Българска академия на науките
БВП	Брутен вътрешен продукт
ВУЗ	Висше учебно заведение
ЕК	Европейска комисия
ЕП	Европейски парламент
ЕС	Европейски съюз
ИСС	Икономически и социален съвет
МСП	Малки и средни предприятия
ООН	Организация на обединените нации
ВПРЗ	Вътрешни правила за работната заплата
ЗУМЗ	Законово установени минимални заплати
КТД	Колективен трудов договор
МРЗ	Минимална месечна работна заплата
МС	Министерски съвет
НИПА	Национален институт за помирение и арбитраж
ПТ	Производителност на труда
СРЗ	Средна работна заплата
СПС	Стандарт на покупателна способност
ДАМЗ	Директива за адекватни минимални заплати
ЕЦБ	Европейска централна банка
НСРІ	Хармонизиран индекс на потребителските цени
СРІ	Индекс на потребителските цени

1. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

1.1 ИСС приема дефиницията на ЕЦБ, че индексиранието на заплатите в страните от еврозоната може да се дефинира като наличие на клаузи в закони или договори, според които заплатите (или публичния или частен сектор) са до голяма степен автоматично свързани с развитието на цените.

1.2 ИСС счита, че научната и специализирана литература показват, че практически всички съществуващи практики на индексиранието на заплатите, преминават през процедура на колективно договаряне. Този извод потвърждава необходимостта от разширяване на обхвата и усъвършенстване на колективното договаряне в Република България, включително и в духа на становището на ИСС „Подходи за изготвяне на план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне в България“¹.

1.3 ИСС препоръчва на социалните партньори – организациите на работодателите и организациите на работниците и служителите, да влязат в преговори за обсъждане на възможността за провеждане на разяснителна кампания по проблемите на колективното договаряне в Република България.

1.4 ИСС препоръчва да се създадат необходимите условия за насърчаване на браншовото/отрасловото колективно договаряне, където ежегодно да се договарят препоръчителни индекси за ръст на заплатите, и да се осигури защита на членовете на синдикатите в процеса по договаряне на работната заплата съгласно чл. 4, параграф 1, на ДАМРЗ.

1.5 В духа на точка 1.1 (изводи и препоръки) от този анализ, ИСС смята, че трябва ускорено да се премине към създаване на план за насърчаване на колективното договаряне в Р. България в духа на цитираното по-горе становище на ИСС².

1.6 ИСС предлага на Министерството на труда и социалната политика да инициира провеждане на съвместна конференция посветена на договарянето и индексиранието на работните заплати предвид промените законодателството налагани от Директивата за адекватните минимални работни заплати и Директива 2023/910 на ЕП и ЕС/10.05.2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност, чрез прозрачност в заплащането.

¹ „Подходи за изготвяне на план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне в България“ (разработено по собствена инициатива), докладчици Чавдар Христов и Ивелин Желязков, прието на пленарна сесия на 24.03.2023 г., https://esc.bg/wp-content/uploads/2023/04/ESC_4_032_2023.pdf

² Пак там.

2. Механизми за индексирание на заплатите в страните от еврозоната

2.1. Тенденции в индексирането на работните заплати в Европа.

Индексирането на работните заплати е процесът на измерване и сравняване на работните заплати в различни периоди или между различни региони и страни. Този процес ни позволява да анализираме тенденциите в работните заплати, както и да сравним степента на инфлация и реалното увеличение на доходите на работниците.

Европа се състои от разнообразни страни с различни икономически структури и социални системи. Това води до значителни разлики в работните заплати и индексите им между страните. Например, заплатите в скандинавските страни като Дания и Швеция обикновено са по-високи в сравнение с източноевропейските държави.

Индексирането на заплатите в страните от еврозоната може да се дефинира като наличие на клаузи в закони или договори, според които заплатите (или публичния или частен сектор) са до голяма степен автоматично свързани с развитието на цените³.

При направеното изследване се установи, че от 46/50 държави в Европа, 27 от които са членки на ЕС индексирание на заплатите под някаква форма се открива в 8 от тях или в 3.68 %. В този анализ се открива и разглежда естеството и степента на индексирание на заплатите основно в еврозоната.

Данните за наличие на индексирание на заплатите в частния сектор на страните от еврозоната е обобщена в таблицата 1 по-долу. Съществува форма на автоматична индексация на заплатите в частния сектор в седем страни от еврозоната (Белгия, Испания, Франция, Кипър, Люксембург, Малта и Словения). Докато никоя от тези страни не индексира заплатите изцяло спрямо водещия индекс НСРІ (хармонизиран индекс на потребителските цени), в повечето случаи се използва индекс на потребителските цени (СРІ) или тясно свързан широк индекс на потребителските цени. По-конкретно индексацията на заплатите е автоматична в Белгия, Кипър и Люксембург, където заплатите се коригират спрямо минали увеличения на потребителските цени-инфлацията. Докато в Кипър и Люксембург съответният индикатор за потребителските цени е националният СРІ (с изключение на увеличенията на косвените данъци в Кипър), в Белгия се използва здравният индекс, който е СРІ, изключващ алкохола и тютюна и бензин (но включително гориво за отопление, газ и електричество). В повечето споразумения за заплати в частния сектор в Испания заплатите се коригират със задна

³ЕЦБ Месечен бюлетин май 2021 г

дата нагоре, когато инфлацията на националния CPI надвишава референтна лихва на правителството (обикновено 2%). В някои държави като Франция, Малта и Словения, автоматично индексирание се прилага главно за социална или минимална заплата, която в случая на Франция и Словения обхваща относително малък дял от работниците.

Що се отнася до индексиранието на заплатите в публичния сектор, заплатите в публичния сектор се индексират изцяло или частично към инфлацията в пет страни от еврозоната (Белгия, Кипър, Люксембург, Малта и Словения).

Индексиранието на заплатите в публичния сектор е автоматично и се основава на минали нива на инфлация в Белгия, Кипър и Люксембург. Мярката за инфлация, използвана за индексирание, в повечето случаи е основната инфлация на потребителските цени, с изключение на увеличенията на косвените данъци в Кипър и цените на алкохола, тютюн и бензин в Белгия. Тъй като индексиранието на заплатите в публичния сектор може да играе важна роля сигнализираща роля за преговарящите по заплатите в други сектори, конкретна отговорност носи обществеността секторът да даде своя принос за избягване на вторични ефекти върху инфлацията.

Таблица 2. Държави с преобладаващо автоматично индексирание на заплатите:

	форма	Инфлационен индекс	Механизъм	Покритие в частния сектор
Белгия	Автоматично, ограничено от В някои сектори	Здравен индекс ¹	Увеличение на заплатите средната инфлация надхвърли определен праг (най-вече 2%). Все по-често става индексирание на фиксирани Интервали 1-12 пъти годишно, независимо от достигнатия темп на инфлацията.	около 100%
Испания	Автоматично	Национален CPI	Клаузата е включена в повечето КТД в частния Сектор. Коририрането е за инфлация по-висока от очаквания процент инфлация заложен в споразуменията.	около 68%
Франция	Автоматично	Национален CPI тютюн	MP3 се повишава през юли от инфлацията + половината от реалното увеличение на заплатите + дискреционна корекция. Възможни са множество корекции	около 13% без
Кипър	Автоматично	Национален CPI изключение на Повишението на косвените данъци	Заплатите се коригират 2 пъти годишно (януари юли) спрямо средната инфлация за предходните 6 месеца.	около 65% с
Люксембург	Автоматично	Национален CPI специфични корекции	Заплатите се коригират на всеки 6 месеца със средната стойност на инфлацията е с 2,5% по-висока от нивото към последната индексация	100% със
Малта	потр. кошница инфлация последните 12 месеца (до септември).	Национален CPI	MP3 се коригират спрямо средния темп на няма данни	
Словения	Автоматично	Национален CPI	А корекция през юли за очакваната инфлация около 20% Ако инфлацията е по-висока от очакваната се прави допълнителна корекция през януари.	

Обобщение на основните характеристики на предимно автоматичното индексирание на заплатите в частния сектор.

Когато правителството установи, че инфлацията се е повишила с над 2%, през следващата година заплатите автоматично се повишават със същия процент - първо в публичния сектор, после и останалите заплати. Същото важи и за пенсиите и социалните плащания. Частните предприемачи спазват тази индексация в рамките на сложна система от права и задължения.

За индексирането на заплатите спрямо инфлацията се използва т.нар. имагинерна потребителска кошница, която следи цените на 600 продукта и услуги. При инфлация от над 2%, засягаща въпросните 600 продукта, се стига до ръст на заплатите, пенсиите и социалните плащания. Важно е да се отбележи, че от измерването на инфлацията са изключени определени стоки: бензин, алкохол, тютюневи изделия. Освен в Белгия, подобна индексация е въведена още в Люксембург, Кипър и Малта

Шоковете за инфлацията могат да имат по-дълготраен ефект при наличието на вторични ефекти, а вторичните ефекти са по-вероятни при наличието на индексирание на заплатите. Втори кръг ефекти може да възникне, ако домакинствата и/или фирмите се опитват да компенсират загубата на реален доход, понесена от по-високата инфлация, когато определят заплатите и/или цените. Потенциалните ефекти на механизмите за индексирание на заплатите върху определянето на заплатите и развитието на инфлацията зависят не само от преобладаването на индексирането на заплатите спрямо инфлацията, но и от индикатора за инфлация, използван за индексирание⁴. В настоящия анализ се фокусира основно върху ефектите от инфлацията чрез индексирането на заплатите в частния сектор спрямо инфлацията. Допълнителни ефекти могат да произтичат от публичния сектор, например чрез индексирание на пенсиите в публичния сектор спрямо инфлацията или чрез други специални схеми за индексирание.

Механизмите за определяне на заплатите се различават значително в страните от еврозоната, регулациите в държавите се анализират и индикаторът за еврозоната се извлича чрез агрегиране на характеристиките на националните схеми за индексирание на заплатите, като се използват дяловете на държавите в заетостта в частния сектор в еврозоната като тегла.

⁴Разпространението на индексирането на заплатите в частния сектор в еврозоната и неговата потенциална роля за въздействието на инфлацията върху заплатите Подготвено от Герит Костер и Хелън Грапоу Публикувано като част от ECB Economic Bulletin, Issue 7/2021.

В държавите от еврозоната могат да бъдат идентифицирани четири различни режима на индексирание на заплатите, вариращи от автоматични схеми за индексирание на заплатите до режими без официална роля на инфлацията при определянето на заплатите:

- Първата, по-обща схема за автоматично индексирание на заплатите функционира по начин, по който развитието на инфлацията автоматично се вписва в определянето на заплатите – следователно има за цел да неутрализира ефектите на инфлацията върху покупателната способност на трудовите доходи.

-При втория режим инфлацията играе официална роля в преговорите за заплатите, например под формата на изричен показател за инфлация, който ръководи преговорите за заплатите. Това обаче може да се отнася само за някои сектори на икономиката и въздействието на инфлацията върху определянето на заплатите често е по-малко пряко и по-малко автоматично, отколкото при автоматично индексирание на заплатите.

-Третият режим прилага индексирание на инфлацията само за минималните заплати – следователно има за цел да неутрализира ефектите на инфлацията върху покупателната способност на служителите с най-ниски трудови доходи.

-Всички други режими, които нямат формална роля за индексирание на инфлацията при определяне на заплатите, попадат в четвъртата категория.

По отношение на индикатора за инфлация, индексирането на заплатите може да бъде ориентирано напред или назад и може да включва или изключва цените на енергията. Индикаторите с ретроспективна гледна точка предполагат забавено приспособяване на заплатите към наблюдаваната инфлация, докато индикаторите с насоченост към бъдещето трябва да разчитат на прогнози. Има доказателства, че индексирането на заплатите въз основа на мерки за инфлация, ориентирани към миналото, прави ефекта от инфлационните шокове по-дълготраен и стабилизирането на инфлацията по-трудно от индексирането на заплатите, което се основава на мерки, ориентирани към бъдещето⁵. В някои случаи индикаторите за назад и бъдещето се комбинират – свързвайки ръста на заплатите с прогнозите за инфлацията, но включвайки, например, последваща компенсация за грешки в прогнозата за инфлацията. Когато мярката за инфлация, използвана за индексирание на заплатите, включва енергия, глобалните шокове в цените на петрола могат да имат трайно въздействие върху

⁵See, for example, Crowley, J., “The Effects of Forward-Versus Backward-Looking Wage Indexation Price Stabilization Programs”, IMF Working Papers, Issue 38, IMF, April 1997.

основната вътрешна инфлация чрез индексирание на заплатите и евентуално произтичащата от това спирала заплати-цени.

В еврозоната общите автоматични схеми за индексирание на заплатите се прилагат само за много малък дял служители. Като цяло само около 3% от служителите в частния сектор в еврозоната имат своите заплати и минимални заплати, индексирани автоматично спрямо инфлацията. Автоматичното индексирание на заплатите се прилага за голяма част от служителите в частния сектор в Белгия, Кипър, Малта и Люксембург. За повечето служители, обхванати от тези режими, мярката за инфлация е обърната назад и включва енергия. В Белгия съответният индекс на инфлация изключва бензина, тютюна и алкохола.

Режимите на индексирание с официална роля за развитието на инфлацията при преговорите за заплатите се прилагат за около 18 % от служителите в еврозоната. В тези случаи те разглеждат предимно прогнозни мерки за инфлация, които изключват енергията. Най-забележителният пример е Италия, където годишната тригодишна прогноза на Италианския национален статистически институт за индекса на потребителските цени без енергията е централният показател за споразуменията за заплати на секторно ниво.

Около 18% от служителите в частния сектор на еврозоната работят в страни, където само минималните заплати се индексират автоматично спрямо инфлацията. Тези механизми за индексирание обикновено са обърнати назад с мярка за инфлация, която включва енергия. Въпреки че обикновено само относително малък дял от служителите в страните от еврозоната получават минималната заплата⁶, индексирането на минималните заплати спрямо инфлацията обикновено действа като долна граница в други споразумения за заплатите. Освен това увеличението на минималните работни заплати често играят важна роля като общ показател за секторните споразумения за заплатите⁷.

За повече от половината служители в частния сектор в еврозоната инфлацията не играе официална роля при определянето на заплатите, но може да бъде важен фактор при преговорите за заплатите. Въпреки това, когато няма официална роля за инфлацията, развитието на инфлацията често е от малко значение (в сравнение с режими, при които

⁶For the share of minimum wage earners, see “Eurostat’s minimum wage statistics” and the box entitled “Recent developments in social security contributions and minimum wages in the euro area”, Economic Bulletin, Issue 8, ECB, 2019.

⁷For further details on France, see Fougère, D., Gautier, E and S. Roux, “Wage floor rigidity in industry-level agreements: Evidence from France”, Labour Economics, Vol. 55, September 2018.

инфлацията играе официална роля), например по време на висока несигурност или големи външни сътресения, като фокусът вместо това като си на работа.

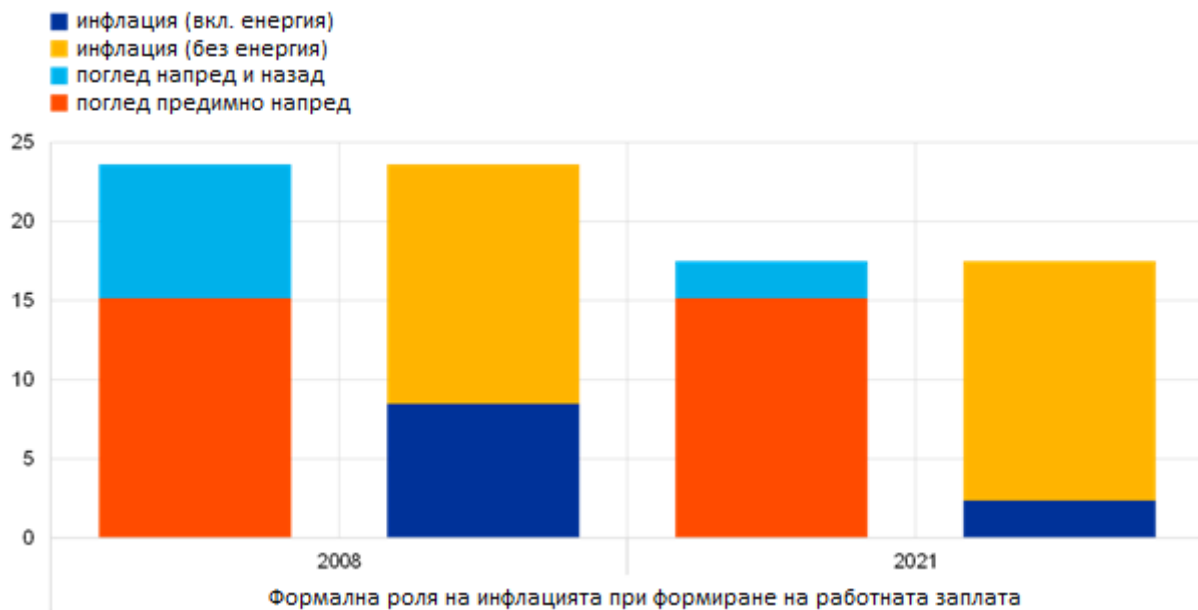
След Голямата финансова криза режимите на индексирание с официална роля на инфлацията при определянето на заплатите станаха малко по-малко разпространени (графика 2).⁸ Делът на служителите в частния сектор с официална роля за инфлацията при определянето на заплатите е намалял в еврозоната с около 6 процентни пункта през 2021 г. спрямо 2008 г., като намаляването на дела на работниците, обхванати от договори с ретроспективна индексация на инфлацията в Испания, играе роля ключова роля. Останалият дял от договорите, за които е предвидена официална роля за инфлацията, сега се отнася предимно до прогнозни мерки за инфлация, които изключват енергията. Тези режими са преобладаващи в Италия. Като следствие от намаляването на дела на режимите на индексирание с официална роля на инфлацията при определянето на заплатите, делът на служителите в частния сектор, за които инфлацията не играе официална роля при определянето на заплатите, се е увеличил в еврозоната след Голямата финансова криза. Що се отнася до по-общите автоматични режими на индексирание, които обхващат заплатите в частния сектор и режимите, които индексират само минималните заплати спрямо инфлацията, няма значителни промени в тяхното значение след Голямата финансова криза и типът инфлационни мерки, използвани за индексирание, не е настъпил също много променен.

Като цяло вероятността схемите за определяне на заплатите да предизвикат вторични ефекти, основани на индексирание на инфлацията, е относително ограничена в еврозоната, особено що се отнася до енергийната инфлация. Следователно в някои страни може да се очаква неотдавнашното повишаване на енергийната инфлация да доведе до автоматично увеличение предимно на минималните заплати, тъй като съответните механизми за индексирание обикновено вземат предвид мярка за инфлация, която включва енергия. След това тези увеличения на минималната работна заплата биха могли да бъдат прехвърлени към общо споразумения за по-високи заплати, като се има предвид, че увеличенията на минималната работна заплата могат да служат като еталон за структурите на заплатите в цялата икономика. За режими на индексирание на заплатите с официална роля за инфлацията в преговорите за заплатите трябва да се очакват само много ограничени преки ефекти от неотдавнашните повишения на инфлацията в

⁸For further details on wage indexation regimes at the time of the Great Financial Crisis, see the box entitled “Wage indexation mechanisms in euro area countries”, Monthly Bulletin, ECB, May 2008.

енергетиката, тъй като тези режими използват предимно мярка за инфлация, която изключва енергията.

Законодателство и Колективни Договори: Законодателството и колективните договори за трудови отношения играят важна роля в определянето на работните заплати в Европа. Някои страни имат по-строги трудови закони и по-високи минимални заплати, което води до по-високи индекси.



Графика 1. Разпространение на индексирането на заплатите в еврозоната през 2008 г. в сравнение с 2021 г. (дял от общия брой служители в частния сектор в еврозоната в проценти; 2021 г. Източници: изчисления на персонала на Евросистемата и ЕЦБ)

2.2. Някои заключение относно показателя инфлация и неговото влияние върху процесите.

Връзката между инфлация и покупателна способност. Инфлацията има съществено влияние върху покупателната способност на работниците. Ако работните заплати не се индексират в съответствие с инфлацията, то това може да доведе до намаляване на стандарта на живот.

Влияние на Индексирането на работните заплати. Индексирането на работните заплати има дългосрочни и краткосрочни влияния върху икономиката и обществото. Това включва поддържане на социалната справедливост, справяне с бедността, стимулиране на потребителските разходи и стабилизиране на икономиката. В същото

време, прекомерното индексиране може да създаде предизвикателства за конкурентоспособността на предприятията.

Тези фактори водят до заключението, че индексирането на работните заплати в частния сектор в Европа е сложен и важен икономически аспект, който влияе върху множество сфери в обществото. Разбирането на тенденциите и влиянието му е ключово за формирането на политики и икономическо управление. Съчетаването на регулации и пазарни механизми може да помогне за постигане на баланс между поддържане на социална справедливост и стимулиране на икономическия растеж.

Колективното трудово договаряне може да бъде важен фактор за индексиране на работните заплати в частния сектор. Колективното трудово договаряне представлява процес, при който синдикатите, като представители на работниците преговарят с работодателите за условията на труд, включително работните заплати.

Колективното трудово договаряне може да влияе на индексирането на работните заплати при определяне на работните заплати. Договарящите се споразумяват относно редица параметри на работните заплати. Това може да включва определянето на минимални стандарти за заплати, както и механизми за индексиране на тях.

Индексиране по Инфлацията: В някои случаи, колективните договори могат да включват клаузи за индексиране на работните заплати спрямо инфлацията. Това означава, че работните заплати автоматично се приспособяват към увеличенията на цените на потребителски стоки. В това изследване се установи, че действието на КТД обикновено е за период от една година и при изтичането им, работниците и работодателите могат да преговарят за увеличения на работните заплати в съответствие с икономическите условия. Това също може да доведе до индексиране на заплатите и се очерта като основен механизъм за постигането на индексация на заплатите.

Колективното трудово договаряне може да помогне за поддържане на социална справедливост и установяване на минимални стандарти за работните заплати, които осигуряват достоен живот за работниците.

Влияние на Отрасловите и Националните Синдикати: Отрасловите и националните синдикати могат да оказват влияние на колективните договори и да насърчават индексирането на работните заплати като средство за защита на интересите на работниците.

Колективното трудово договаряне има силно влияние върху работните заплати и индексирането им в частния сектор, като участва в определянето на тяхното ниво и растеж. Този процес често отразява баланса между икономическите интереси на

работниците и работодателите и може да бъде ключов фактор в определянето на социалната справедливост и стабилност на трудовия пазар.

Индексирането на работните заплати в частния сектор само на база инфлацията е една от обичайните практики, която се използва за защита на покупателната способност на работниците и компенсиране на въздействието на инфлацията върху жизнените разходи. Тази практика се нарича "индексация на заплатите спрямо инфлацията" и работи по следния начин:

Определение на Индекс на Инфлацията: Първата стъпка е определяне на индекс на инфлацията. Този индекс измерва промените в цените на потребителски стоки и услуги в определен период. В настоящия анализ ИСС е приел дефиницията на ЕЦБ.

Индексиране на Заплатите: Според колективния договор или законодателството, работните заплати се индексират, обикновено на годишна база, спрямо индекса на инфлацията. Това означава, че работните заплати се увеличават в съответствие с инфлацията.

Защита на Покупателната Способност: Идеята зад тази практика е да се гарантира, че работниците не губят покупателна способност поради нарастването на цените. Индексацията на заплатите помага на работниците да запазят реалната стойност на своите доходи.

Социална Справедливост: Индексацията на заплатите спрямо инфлацията се счита за инструмент за постигане на социална справедливост, тъй като тя осигурява защита на работниците с ниски и средни доходи от неблагоприятните въздействия на инфлацията.

Поддържане на Стабилност и Доверие: Тази практика може да помогне за поддържане на стабилност на трудовия пазар и укрепване на доверието между работниците и работодателите.

Важно е да се отбележи, че индексацията на работните заплати спрямо инфлацията може да бъде само един от множеството фактори, които влияят на работните заплати в частния сектор. Фактори като икономическите условия, законодателството и колективните договори също играят роли в определянето на работните заплати.

Извън индексирането на работните заплати, факторът производителност на труда участва във формирането и договарянето на работните заплати.

3. Анализ на нормативната рамка в Република България по отношение практиките за индексирание на заплатите

3.1. Историческа ретроспекция.

В исторически план с възникване на индустриализацията в страната след освобождението от Османско робство в края на 19-ти век и началото на 20-ти век е време на пряко договаряне между страните при възникване на трудовите взаимоотношения. За първи път през 1883 г. словослагателите в София и Пловдив създават дружества тип работнически организации, които все още не са синдикални движения. Периода след 1903 г. се характеризира с ускорено икономическо развитие възникват и практики на конкуренция водещи до стремежа за наемане на по-добри работници и постигане на висока производителност. При появата на работническите сдружения възникват и първите съвременни индустриални отношения. Преговорите постепенно стават основен инструмент, за да може всяка една от страните да изложи своите възгледи и да се запознае с възгледите на другата страна. В периода от 1934 г. до 1944 г. те се установява пълен държавен контрол върху индустриалните отношения, както и регулирането на отношенията между работниците и служителите и работодателите.

В периода 1944 г.- 1989 г. се въвежда се централизирано планиране и командно-разпоредително управление на икономиката. Колективното трудово договаряне и обхвата на КТД се обезсмисля. Определят се общи условия за заплащане на труда на всички работници. Правителството определя съответни нива на възнаграждения и регулации спрямо заеманата длъжност и квалификация.

С настъпването на демокрацията и преминаването към пазарна икономика в годините след 1989-та индустриалните отношения се възраждат. В края на 1991 г. правителството приема Становище за по-нататъшната дейност на правителството в тристранното сътрудничество. С навлизането на „частния сектор“ в пазара на труда основен механизъм на повишаване на доходите е колективното трудово договаряне на равнище „предприятие“ и „отрасъл/бранш“ в което се поема ангажимент при определени условия разписани в колективния договор да се предприема индексация на трудовите възнаграждения, като най-често причините за това са инфлацията или обвързването на нивата на възнагражденията чрез коефициент към размера на най-ниското заплащане в предприятието.

3.2. Тенденции за прилагане на практики за индексирание на заплатите

Чрез КТД се определят основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане, по аналогия с чл.66,

ал.1, т.7 КТ относно съдържанието на индивидуалните трудови договори. В чл.107м от КТ е дефинирано, че размерът на индивидуалните трудови възнаграждения зависи от разпоредбите на трудовото законодателство, колективния трудов договор и вътрешните правила за работната заплата(ВППЗ) на предприятието. Основните нормативни изисквания по отношение на трудовите възнаграждения се съдържат в Глава дванадесета от Кодекса на труда (чл.242–чл.272 КТ) и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, като в тях никъде няма задължение за индексация на трудовите възнаграждения независимо от условията, временната икономическа обстановка или държавна политика.

Възможните механизми за индексация на трудовите възнаграждения са чрез коригиране на размера на МРЗ за страната за доходите, които остават под новоприетия размер на МРЗ за страната. Това обхваща целия диапазон на икономически дейности , както и публичен и държавен сектор. Тази мярка не вмения задължение за коригиране на възнагражденията над размера на МРЗ за страната, което се явява косвен регулатор.

Държавата регулира минималните трудови възнаграждения и обезщетения, според чл.244 КТ. С Постановления на Министерски съвет (ПМС) се определя размер на МРЗ за страната. Р България е в групата на държавите-членки на ЕК, в които МРЗ се установява нормативно. МРЗ в страната влияе на общото развитие на работните заплати, колективното договаряне осигурява работни заплати над минималното равнище, определено от закона, и води до повишаването му.

Договореностите в КТД относно размера на МРЗ за предприятието дефинират този размер по различен начин, в зависимост от волята на страните. В КТД на равнище „предприятие“ се среща определянето на МРЗ за групи професии или категории персонал като коефициент към нормативна или договорена база – напр. МРЗ за страната или за отрасъл/бранш, или фиксиран размер в лева. Договореностите относно размерите на основните работни заплати, диференцирани според квалификацията на работниците и служителите, не могат да бъдат пряко сравнявани, поради наличието на различни подходи в тяхното определяне.

В някои КТД се посочва диференциация на база степен на образование, в други КТД се посочват деветте категории персонал, съгласно Закона за бюджета на ДОО, по които се договарят минималните осигурителни доходи, в трети КТД се посочват конкретни длъжности в предприятието, като за тях се посочва съответно МРЗ, а в четвърти се прави препратка към Вътрешните правила за организация на работната заплата.

В обхванатия пет годишен период на анализа 2017-2022 г. в близо 70% от действащите КТД с обхват от близо 70% от наетите работници и служители, страните или не договарят МРЗ за предприятието, или договарят този размер на равнище, определено с ПМС, или на равнище, установено с отрасловия/браншови КТД, т.е. по отношение на МРЗ в тези КТД не се установява „надграждане“ над нормативния минимум, или над договореното равнище на минимално заплащане в отраслов/браншови КТД, което реално е липса на механизъм за индексация на доходите на работещите там⁹.

В действащите КТД на равнище „предприятие“ за обхванатия пет годишен период се разграничават три различни типа на определяне на размера на МРЗ за предприятието:

- МРЗ се договаря като определена сума в лева;
- МРЗ за предприятието се определя като коефициент към МРЗ за страната;
- МРЗ за предприятието се определя като коефициент към МРЗ за отрасъл/бранш.

От общо 1 424 действащи КТД на равнище „предприятие“ към 31.12.2022 г. в 460 от тях, или 32.3% страните са договорили по-висок размер на МРЗ за предприятието, отколкото е действащият минимум – 710 лв. МРЗ. Обхванатите от тези КТД са 120 971 наети лица, или 34.2%. 22.0% от действащите към 31.12.2022 г. КТД на равнище „предприятие“, с които се определя по-висока от МРЗ за страната, използват начина на договаряне на основата на коефициент към МРЗ за страната, но следва да се отчете, че тези КТД са в сила за 51.0% от наетите лица, обхванати от КТД, с които се договаря по-висок размер на МРЗ. Много малък е броят на действащите КТД на равнище „предприятие“, с които по-високият размер на МРЗ за предприятието се обвързва с договорен размер на МРЗ в отраслови/браншови КТД. Такъв пример са КТД в групата предприятия в Холдинг БДЖ (Български държавни железници- Пътнически превози- БДЖ ПП с 5180 служители, Български държавни железници- Товарни превози- БДЖ ТП с 2266 служители, както и самия Холдинг БДЖ с 90 служители, към дата 01.11.2023г.) и Държавно предприятие Национална компания железопътна инфраструктура ДП „НК ЖИ“ с над 11634 служители, където е договорен между страните механизъм за автоматично индексирание на основните заплати на всички служители в компанията с изключение на тези, които са с договори за управление от висшия мениджмънт. Механизмът представлява обвързване на основните заплати на всички служители чрез индивидуален коефициент към МРЗ в предприятието, която по настоящем се равнява на

⁹<https://www.nipa.bg/media/24072/annual-report-cla-31122022.pdf>.

МРЗ за страната. По този начин при всяка промяна на МРЗ за страната се променя и МРЗ за предприятието а от там всички основни заплати се индексират със същия процент с който се е повишила МРЗ за страната.

Най-голям относителен дял заемат тези КТД, в които договорената МРЗ над минимума се определя като абсолютна сума – 80% средно за периода 2022-2017 г., докато КТД с договорен коефициент към МРЗ за страната съставляват средно 16%, а определянето на МРЗ като коефициент към договорената МРЗ с КТД на отраслово/браншово равнище заема дял от 4%. Най-висок е относителният дял на наетите лица, обхванати от КТД с договорена МРЗ над нормативния минимум, в които договорената МРЗ се определя като абсолютна сума – 53%, а наетите лица по КТД, с които МРЗ се договаря като коефициент към МРЗ за страната, съставляват 45%.

Данните към 31.12.2022 г. показват, че броят на КТД, с които са договорени условия за повишаване на МРЗ за предприятието, е относително устойчив за последните години – в рамките на 31-41% от всички действащи КТД, като същата тенденция се наблюдава и при броя на наетите лица, за които са в сила тези КТД – 32-37%.

Най-голям е относителният дял в действащите към 31.12.2022 г. КТД на условието за повишаване на МРЗ свързано с финансовото състояние на предприятието – „При финансова възможност“ – 26.3%, следвано от свързаното с нейната периодична актуализация – „на определен период от време“ – 23.0% от всички посочени условия. На следващо място по относителен дял от условията за повишаване на МРЗ е условието, регламентирано с вътрешен нормативен акт за предприятията, като най-често това са вътрешните правила за работна заплата – 21.6%. Прави впечатление, че условието, свързано с индекса на потребителските цени (инфлацията), заема едва пето място при отражението на условията на база на техния относителен дял от действащите КТД.

КТД и наети лица с договорени условия за повишаване на минималната работна заплата в предприятието(От 2020 г. договорените условия са обособени по вид)

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Дог. условия за повишаване на МРЗ	587	534	521	593	526	570
Дял от общо действащи КТД	41.2%	35.1%	33.9%	35.3%	31.6%	31.3%
Наети	115 865	131 735	134 069	133 647	141 090	120 969
Дял от общо действащи КТД	32.8%	36.4%	37.0%	35.4%	37.4%	35.0%
по условия						
На база инфлация	7.5%	9.0%	10.1%			
При пред. от страна на синдикатите	0.5%	0.4%	1.5%			
На определен период от време	23.0%	27.9%	28.3%			
На база вътрешен нормативен акт	21.6%	20.6%	19.5%			
На база оценка на изпъл.	6.1%	4.5%	5.9%			
Диференцирано по длъжности	5.1%	7.5%	12.1%			
На база фин.резултати	9.9%	9.0%	9.7%			
При финансова възможност	26.3%	21.1%	12.9%			
	100.0%	100.0%	100.0%			

По различна е подредбата на условията за повишаване на МРЗ в действащите КТД към 31.12.2022 г. при анализа на разпределението им въз основа на обхванатите наети лица. Съобразно покритието на работниците и служителите от действащите КТД на равнище „предприятие“ най-голям относителен дял заемат условията, свързани с периодичната актуализация – „На определен период от време“ – 24.6% от всички условия, следвани от повишаването на МРЗ с условието отчитащо равнището на инфлацията – 22.7%. Условието за финансова възможност съставлява 15.9% от всички.

	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2020	31.12. 2019	31.12. 2018	31.12. 2017
Селско, горско и рибно стопанство	48	46	47	46	13	15
Добивна промишленост	8	6	5	6	7	5
Преработваща промишленост	63	55	45	64	62	57
Производство и разпределение на ел.и топлинна енергия/	13	12	12	15	12	14
Доставяне на води; канализ. услуги, управление на отпадъци	13	11	12	20	16	20
Строителство	2		2	5	4	2
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	5	5	4	3	6	4
Транспорт, складиране и пощи	22	15	15	15	18	9
Хотелиерство и ресторантьорство	4	5	4	4	3	2
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	3	4	2	3	4	4
Финансови и застрахователни дейности		1	1		1	1
Операции с недвижими имоти	7	7	6	3	2	7
Професионални дейности и научни изследвания	22	30	28	26	27	17
Административни и спомагателни дейности	8	4	3	3	3	3
Държавно управление	31	24	22	25	20	21
Образование	189	210	204	237	245	298
Хуманно здравеопазване и социална работа	89	58	62	81	55	61
Култура, спорт и развлечения	51	33	29	22	16	17
Други дейности/	9	8	18	15	12	13
общо	587	534	521	593	526	570

Таблица 2. КТД и наети лица с договорени условия за повишаване на минималната работна заплата в предприятието

Значителна е диференциацията между обществения и частния сектор по отношение на относителния дял на действащите към 31.12.2022 г. КТД, с които е договорено повишаване на МРЗ, както и на обхванатите от тях наети работници и служители, представена на фигурите по-долу. Разликата между дела на КТД с такава договореност между обществения и частния сектор е 11% пункта, а при дела на обхванатите наетите лица – 23.3% пункта в полза на частния сектор. Съществена е и разликата между дела на КТД в предприятията от частния сектор по отношение на

принадлежността им към националните и чуждестранни предприятия в полза на последните. Близко 55% от предприятията с чуждестранна собственост, които имат действащ КТД, са договорили повишаване на МРЗ за предприятието. С тези КТД са обхванати 53.7% от наетите в чуждестранните предприятия с действащи КТД към 31.12.2022 г.

За разлика от обществения сектор, сред КТД от частния сектор, съответно наетите в техния обхват, страните отдават по-голям приоритет на повишаването на МРЗ въз основа на изменението на инфлационния индекс – 54% при КТД и 60.5% при наетите лица, следвани от повишаването на МРЗ на определен период от време – 47.9% и 48.5% средно за изследвания период.

При заплатите в бюджетните организации и дейности, както и в Закона за защита от дискриминацията –при частен случай –майка, която е ползвала отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете е въведен частичен механизъм за индексация на заплатите, касаеща този определен кръг от хора¹⁰. Този механизъм се гарантира от нормативното изискване работодателят да осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд¹¹.

/п/

Зорница Русинова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

¹⁰ Постановление № 46 на Министерския съвет от 26.02.2009 г.

¹¹ Закон за защита от дискриминация (дв. бр. 68 от 2006 г.) в сила от 01.01.2004 г.