



БЕЛЕЖКИ НА БСК

по Стратегията за доходите, обсъждана в ИСС на 20 юни 2006 г.

1. Стратегията за доходите е разработена, без да е съобразена с макрорамката за 2007 г. и тригодишната бюджетна прогноза за 2007-2009 г. Не може да се обсъжда политика по доходите извън параметрите на очакваното икономическо развитие и възможностите на държавния бюджет.

2. Считаме, че очакванията за номинален растеж на работните заплати през периода 2007-2009 г. със 7,5 до 9-10% средногодишно са напълно реалистични. Такъв е и темпът на нарастване на средната работна заплата през последните години. Не размерът, а някои от предлаганите принципи и механизми за повишение на заплатите не отговарят на състоянието на българската икономика, както и на международната, в т.ч. европейска, икономическа практика и конюнктура.

3. Напълно споделяме посоченото в т.6 на въведението, че “нарастването на доходите и жизнения стандарт трябва да бъде резултат от повишаването на заетостта на населението в трудоспособна възраст, нарастването на производителността на труда и конкурентоспособността на българската икономика”.

Споделяме също извода в раздел II, т.1.1 за “връзката на работната заплата с производителността на труда, качеството на труда и на произвежданите стоки и услуги и тяхната конкурентоспособност”.

4. При описанието на опита на страните от ЕС в раздел II, т.1.2 напълно справедливо се посочва, че:

- “по настояване на Европейската конфедерация на профсъюзите все повече заплатите се обвързват с крайните резултати от дейността на предприятието”;

- “договарят се взаимните ангажименти на социалните партньори по отношение на конкурентоспособността на предприятието – повишаване на производителността и качеството на продукцията”;

- “синдикатите поемат ангажименти за спазването на трудовата и технологичната дисциплина в предприятието”;

- “при застой в даден икономически бранш практиката в ЕС предоставя три възможности: 1) увеличение с процента на прогнозната инфлация; 2) възнагражденията не се променят; 3) предприемат се съкращения и с освободените средства се увеличават заплатите на останалите наети”.

За съжаление тези принципи и механизми не са намерили отражение в направените предложения.

Нещо повече, за разлика от ЕС българското законодателство не позволява чрез колективни трудови договори и споразумения социалните партньори да се договорят за отклонение от законовите изисквания за продължителност на работното време, почивките и референтните периоди за изравняване на отработените часове в повече и по-малко от законоустановеното работно време. А това е пряко свързано и с размера на трудовите възнаграждения. Неслучайно в мониторинговия доклад на ЕК е отделен специален подраздел с критики за недостатъчната гъвкавост на работното време у нас.

5. В Стратегията няма оценка на отражението на доходите в “сивия” сектор на икономиката върху реалните доходи в страната, нито се предвиждат никакви мерки за неговото ограничаване. Без подобни мерки сериозно нарастване на доходите няма да бъде отчетено.

6. Няма също анализ на отражението на емиграцията на квалифицирани кадри върху доходите, доколкото те са пряко обвързани с квалификацията и производителността на труда на работещите.

7. Редица предложения в стратегията съществено се отклоняват от Програмата за управление на правителството, което е посочено в Позицията на Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР), например, извеждането на инфлацията като основен фактор за повишаване на заплатите в отраслите и браншовете на реалната икономика вместо производителността на труда, както е записано в правителствената програма. В този смисъл това противоречи на друго твърдение в Стратегията (т.6), че “нарастването на доходите се разглежда като резултат от повишаването на заетостта, нарастването на производителността на труда и конкурентоспособността на икономиката”.

8. По работните заплати

8.1. Абсурдно е разглеждането на средната работна заплата за страната като защитен доход. Няма такава практика нито в ЕС, нито в други страни.

8.2. Данните за средната работна заплата са некоректни – вместо средногодишна заплата, която нараства номинално с около 9-10% годишно, е посочена заплата за месец декември или за четвъртото тримесечие при това без да се включват годишните премии. Оттук са некоректни и следващите изводи.

8.3. Особено некоректен е изводът, че средната работна заплата за страната е под необходимите средства за издръжка на живота. Вероятно това се дължи на използването на данните на ИССИ към КНСБ, които съществено се различават от данните на НСИ. Използването на неофициални източници вместо официалните данни, които България предоставя на международните организации и ЕС, е недопустимо за българска държавна институция.

8.4. МТСП прилага двойни стандарти. От една страна, предлага частния бизнес да повишава заплатите със 100% от инфлацията и 65-70% от производителността на труда. От друга страна, запазва регулирането на заплатите в държавните и общинските предприятия, което означава, че при намалена производителност или наличие на задължения заплатите в тях ще се замразяват или намаляват.

8.5. Некоректно е сравняването на реалната работна заплата, т.е. без инфлацията, с растежа на БВП, в който е включена инфлацията. Коректността изисква темпа на БВП да се сравнява с темпа на номиналната работна заплата, който след 2002 г. изпреварва

значително нарастването на БВП. През периода 2002-2005 г. БВП се увеличи с 14%, а средната работна заплата – с 30,6%.

8.6. Сравняването на средната работна заплата у нас с тази в ЕС-25 не отчита факта, че по данни на Евростат цените на стоките и услугите в България са средно 36% в сравнение с ЕС-25, т.е. около 3 пъти по-ниски. Също по данни на Евростат доходите в България са 31,8% спрямо ЕС-25, а производителността на труда – 32,5%, т.е. заплатите у нас съответстват на конкурентноспособността ни. Освен това енергоемкостта на единица БВП у нас е 7 пъти по-висока, отколкото в ЕС.

По изследване на Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд в Дъблин:

- само 5% от българите имат неплатени сметки за комунални услуги – по-малко от новите членки – 21% и ЕС-15 – 7%;

- българите почти не плащат наем – 85% имат собствено жилище без ипотeka – повече от ЕС-15 – 38% и новите-членки – 66%;

- българите работят по-малко от новите членки. Седмичните работни часове са 43,8 – по-малко от новите членки – 44,4;

- малко са българите, работещи на второ работно място – 3,9%, по-малко от новите членки – 7,4% и ЕС-15 – 5%. След България са само Люксембург и Франция;

- броят на клиентите на банките у нас през последните три години се е увеличил от 21,6% на 39% от населението.

Тези данни опровергават напълно основния извод за огромно изоставане на доходите от икономическия растеж.

8.7. Основен фактор за повишаване на заплатите трябва да бъде повишаването на производителността на труда, измерена чрез показателя брутна добавена стойност на един зает. Инфлацията в България е обусловена от действия на правителството или от конюнктурата на международните пазари и не води до увеличаване на печалбите на предприятията. Напротив, в редица сектори производствените разходи нараснаха повече от реализираните цени. По тази причина инфлацията не може да бъде отразена при повишаването на заплатите. Въпреки това в преговорите за Пакта за икономическо и социално развитие до 2009 г. ние приехме препоръчителният процент за повишение на заплатите да превишава инфлацията и да осигурява реалния им растеж.

8.8. Основен фактор, определящ нарастването на минималната работна заплата, трябва да бъде увеличението на средната работна заплата. В противен случай, в нискоконкурентните ни отрасли, в които работят стотици хиляди души, ще се стесни диапазонът между трудовите възнаграждения на квалифицираните и неквалифицираните работници и може да се пристъпи към масови съкращения на персонал. Освен това ще се засили още повече демотивацията за повишаване на образованието и квалификацията, което е тревожен факт в развитието на човешките ресурси.

Основна методологическа грешка у нас е съпоставянето на минималната работна заплата, която е основна, с брутната средна работна заплата. Данните показват, че ако съпоставяме брутната минимална с брутната средна работна заплата, отношението между тях е нараснало от 1:3 на 1:2 през 2006 г. Това е по-високо съотношение,

отколкото в Испания, Словакия, Унгария, Хърватия, Чехия, Румъния, Холандия, Естония, Полша, Англия и Словения.

Това е отразено и в доклада на МТСП до МС, в който се посочва, че в ЕС минималната заплата е 35-50% от средната.

По-бързото нарастване на минималната работна заплата у нас превръща трудовите възнаграждения от стимули за труд в средство за социално подпомагане, изплащано от предприятията.

При достигнатото съотношение 1:2 между brutните минимална и средна заплата минималната заплата за страната трябва да нараства с темпа на средната независимо от линията на бедността. През 2006 г. тя е с 18% по-висока от тази линия (152 лв.), а цената на труда за работодателя при работник с минимална заплата възлиза средно на 223 лв.

Превръщането на минималната заплата в основен регулатор на доходите и на пазара на труда означава стимулиране на нискоквалифицирания труд, бягството от образование и продължаващата деквалификация на населението.

8.9. Въпреки че се посочва европейската практика за договаряне на допълнителни възнаграждения на фирмено равнище, в стратегията не се споменава нито дума за отеглянето на българската държава от нормативното определяне на подобни допълнителни възнаграждения у нас, което също се критикува в мониторинговия доклад на ЕК.

9. По пенсиите, обезщетенията и социалните помощи

9.1. Намеренията за по-голямо увеличение на пенсиите влизат в очевидно противоречие с вече предприетите и предлагани мерки за по-лесен достъп до пенсия – откупуване на стаж, въвеждане на “чиста” точкова система, непрекъснатите предложения за ранно пенсиониране на все нови и нови категории работници, отказът от реално бюджетно финансиране на ранното пенсиониране на военни, служители на МВР и на правосъдната система, отказът да се въведат лични осигурителни вноски за държавните служители и т.н.

9.2. Предложенията за стесняване на разликата между пенсиите на лицата с по-малък и по-голям осигурителен принос демотивира още повече внасянето на осигурителни вноски върху реалните доходи и изграждането на осигурителна култура в населението. При осъществяване на тези предложения почти половината пенсионери ще получават минималната пенсия или близко до нея. Това ще стимулира “сивия” сектор на икономиката вместо да го ограничи.

9.3. Посочват се масовите злоупотреби с инвалидните пенсии, но не се предвиждат никакви мерки за преустановяването им. Напротив, техните минимални размери също ще се увеличават с по-високи темпове, което само ще повиши размера на корупционните плащания.

9.4. При старта на пенсионната реформа през 1999 г. тогавашното правителство беше предложило съотношение на осигурителните вноски между работодател и работник 60:40, като в Народното събрание имаше предложения за съотношение 50:50. По предложение на работодателските организации беше сключено бипартитно споразумение, с което беше въведен графикът за плавна промяна на това съотношение с 5 пункта годишно до достигане на 50:50 без никакви допълнителни условия за

нарастване на заплатите. През изминалия период реалното увеличение на средната работна заплата, след приспадане на инфлацията, ДОД и личните осигуровки, изпреварва значително нарастването на личните осигурителни вноски. През 2006 г. въпреки поредната промяна на съотношението нетната заплата на всеки работник се увеличи с повече от 8 лв. на месец.

Проблемът е значително по-сериозен от самото съотношение. Многократният отказ на синдикатите от това безпрецедентно споразумение поставя въпроса, доколко можем да разчитаме на поетите от тях ангажменти в едно евентуално национално споразумение и по други въпроси.

Коректността изисква при оценка на отражението на личните осигурителни вноски от номиналните заплати да се елиминира не само влиянието на инфлацията, но и да се приспаднат ДОД и личните осигурителни вноски. Сравнението между данните към 1.01.2000 г., когато стартира промяната в съотношението “работодател – работник”, и прогнозите за 2006 г. показва, че въпреки увеличената лична осигурителна вноска нетната сума на реалната средна работна заплата нараства с 19% или с 31,22 лв., а на минималната – с 54% или с 32,86 лв.

Освен това през последните три години ежегодно се увеличават със 7-8% средногодишно бипартитно договаряните минимални осигурителни “прагове”, които на практика показват повишението на минималните работни заплати за съответните категории персонал.

Това показва, че твърденията за недостатъчно компенсиране на повишението на личните осигурителни вноски е неоснователно.

9.5. Няма никакви предложения за размерите на обезщетенията за безработица, които и сега не стимулират заемането на “неатрактивни” или сравнително по-ниско платени работни места.

9.6. Подкрепяме мерките за ограничаване на необосновано раздаваните социални помощи, като отчитане дохода на домакинството и съкращаване срока на подпомагане на 18 месеца, но не можем да не отбележим, че рязкото увеличаване на размера на социалните помощи неизбежно ще доведе до многобройни начини за заобикаляне на законовите изисквания, които службите за социално подпомагане нямат капацитет да разкрият.