

ИНИЦИАТИВА НА ЕС ЗА РЕГУЛАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА – ВЪЗМОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Моника Моралийска-Иванова¹
e-mail: mmoraliyska@unwe.bg

Резюме

Целта на настоящата статия е да изследва въпроса с предложението за регулация на минималните работни заплати в ЕС. През октомври 2020 г. Европейската комисия представи проект на директива за минималната заплата в ЕС, която цели да осигури на работещите достойно заплащане на труда. Задачите на разработката са да оцени настоящата ситуация с минималните заплати в ЕС, очакваните ефекти от директивата и основните предизвикателства, свързани с нейното прилагане. Методологията включва сравнителен анализ, статистически анализ, индукция и дедукция. Основните резултати са анализ на предложението за регулация, представяне на различни подходи за определяне на МРЗ, прогнози за ефекта от нейното прилагане.

Ключови думи: минимална работна заплата, регулиране, директива, социална Европа, Европейски съюз

JEL: I31, I38, J31

Увод

В началото на мандата си председателят на Европейската комисия г-жа Урсула фон дер Лайен обеща да представи правен инструмент, за да гарантира, че работниците в ЕС получават справедливи минимални работни заплати, като потвърди своя ангажимент в първата си реч за състоянието на Съюза на 16 септември 2020 г.

Правото на адекватни минимални работни заплати е заложено в принцип 6 на Европейския стълб на социалните права, чието създаване беше обявено съвместно от Европейския парламент, Съвета на ЕС от името на всички държави членки и Европейската комисия в Гьотеборг през ноември 2017 г. Стълбът включва ангажимент за осигуряване на адекватни заплати за работниците в ЕС.

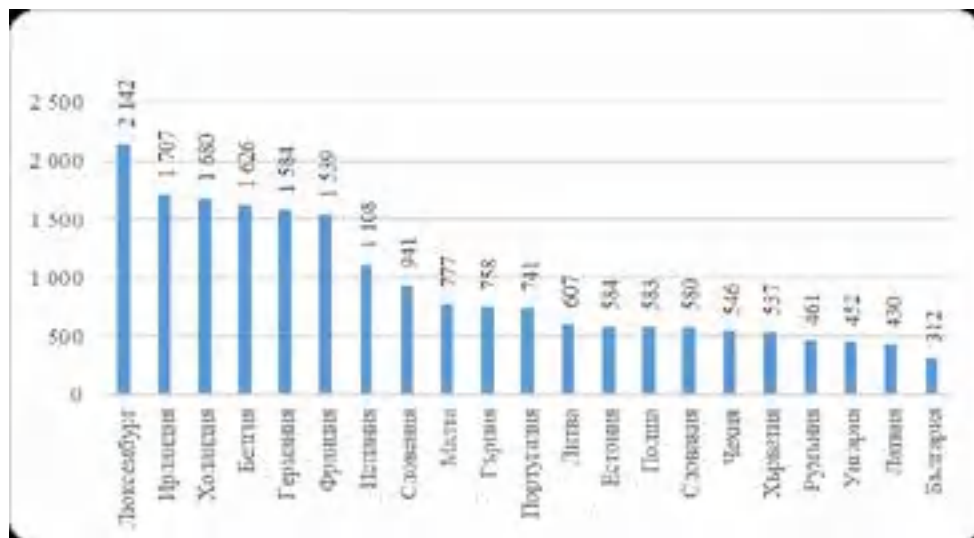
На 28 октомври 2020 г. Европейската комисия представи предложение за директива за МРЗ. То се основава на член 153, параграф 1, буква б) от

¹ Главен асистент, доктор по икономика, катедра „МИО и бизнес“, УНСС, ORCID: 0000-0002-5080-1848

Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) относно условията на труд и е изготвено след двуетапна консултация със социалните партньори (през февруари и юни 2020 г.), проведена в съответствие с член 154 от ДФЕС. Предложението на Комисията предстои да бъде внесено в Европейския парламент и Съвета за одобрение, и след като директивата бъде приета, държавите членки ще разполагат с две години за транспонирането ѝ в националните законодателства. Целта е до 2024 г. всички работници в ЕС да получават справедлива и адекватна заплата, независимо къде живеят. Директивата обаче не съдържа точно определение как да се изчисляват МРЗ, което поражда много дискусии.

Състояние на минималната работна заплата в ЕС

Както при повечето социални показатели в ЕС, и при минималната работна заплата (МРЗ) се наблюдават големи разлики в държавите членки, които към 1 юли 2020 г. достигат до разлика от почти 7 пъти между страната с най-ниска и най-висока минимална заплата (312 евро в България спрямо 2142 евро в Люксембург). Значителните вариации са доказателство за незадоволително ниво на социална конвергенция между държавите в ЕС (фигура 1).



Източник: Изчисления на автора по данни на Евростат (Eurostat, 2020a).

Забележка. Минималните работни заплати са представени като месечни ставки (в евро) на работните заплати в качеството им на брутни доходи, т.е. преди удържане на данъка върху доходите и социалноосигурителните вноски, дължими от наетите лица

Фигура 1: Минимални работни заплати в ЕС към 1 юли 2020 г.

В ЕС съществуват различни подходи относно минималната работна заплата – тя може да се определя със закон, често след консултация със социалните партньори, или посредством национално междусекторно споразумение. Към юли 2020 г. 21 от 27-те държави членки на ЕС са въвели национална минимална работна заплата (изключение правят Дания, Швеция, Финландия, Италия, Кипър и Австрия).

На тази база държавите членки на ЕС биват класифицирани в три групи въз основа на равнището на техните национални брутни месечни минимални работни заплати: 1) Група 1, в която националните минимални работни заплати към януари 2020 г. са по-ниски от 500 евро на месец (България, Латвия, Румъния и Унгария); 2) Група 2, в която националните минимални работни заплати към януари 2020 г. са най-малко 500 евро, но под 1000 евро на месец (Хърватия, Чехия, Словакия, Естония, Литва, Полша, Португалия, Гърция, Малта и Словения) и 3) Група 3, в която националните минимални работни заплати към януари 2020 г. са най-малко 1000 евро на месец (Испания, Франция, Германия, Белгия, Нидерландия, Ирландия и Люксембург)².

Въпреки това различията в минималните заплати в държавите членки на ЕС са значително по-малки, след като се вземат предвид разликите в ценовите равнища: минималните заплати в държавите членки с по-ниски ценови нива стават относително по-високи, когато се изразяват в стандарта на покупателната способност (PPS), и относително по-ниски в държави членки с по-високи ценови нива. При премахване на ценовите разлики минималните заплати варират от 579 PPS на месец в Латвия и 618 PPS в България до 1705 PPS в Люксембург, което означава, че най-високата минимална заплата е над 3 пъти по-висока от най-ниската. Докато различията в равнищата на минималните работни заплати между държавите членки на ЕС с най-висока и най-ниска минимална заплата са в съотношение 1:6,9 при изразяване в евро (което означава, че най-високата минимална работна заплата е 6,9 пъти по-висока от най-ниската, изразени в евро), при изразяване в СПС съотношението е 1:2,9 (най-високата минимална работна заплата е 2,9 пъти по-висока от най-ниската, изразени в СПС) (Eurostat, 2020b).

Предпоставки за законодателна инициатива в областта на МРЗ в ЕС

МРЗ като гаранция за „достоеен живот“

В основата на инициативата стои убеждението на ЕС, че гарантирането, че всички работници в ЕС печелят достатъчно за достойно препитание.

² В периода 2010 – 2020 г. средният годишен темп на промяна на МРЗ е положителен в почти всички държави членки на ЕС като най-висок е той в Румъния (12,5%), Литва (10,1%) и България (9,8%), следвани от Естония (7,7%), Чехия (6,7%), Полша (6,6%) и Словакия (6,5%).

Основната цел, формулирана от Европейската комисия, е: „да се гарантира, че всеки работник в нашия съюз има справедлива минимална заплата”, която позволява „достоеен живот, където и да работят” (European Commission, 2019).

Тук следва да се отбележи, че някои от най-ранните държави членки на ЕС имат дълга традиция на гарантиране на национална минимална работна заплата за по-нископлатената част от работната сила, но други като Германия, Ирландия и много от държавите, които се присъединиха към ЕС през 2004 г. или след това, въвеждат много по-късно законодателство за минималната работна заплата, а шест от държавите членки от ЕС към 1 януари 2020 г. продължават да нямат национална МРЗ.

МРЗ срещу големия дял на нископлатени бедни

По данни на Европейската комисия, през последните десетилетия ниските заплати в Съюза не нарастват със същия темп както останалите заплати в много държави членки. Това допринася за увеличаване на дела на работещите бедни и ограничава възможностите на заетите с ниски заплати да се справят с икономически и социални сътресения. За Комисията, адекватната защита на минималната заплата има потенциала да повиши производителността и конкурентоспособността и да допринесе за поддържане на вътрешното търсене, като допълнително увеличи приходите на бизнеса и компенсира по-високите разходи за труд (European Commission, 2020a).

По дефиниция на Евростат, „Заетите с ниски заплати“ (Low-wage earners) се определят като тези заети (с изключение на чираците), които печелят две трети или по-малко от средните брутни почасови доходи в конкретната държава (Eurostat, 2020d).

През 2018 г. делът на ниво ЕС е 15,2%, т.е. един на всеки шест заети в Европейския съюз е нископлатен. Тази стойност традиционно варира значително по страни – най-висок дял се наблюдава в Латвия (23,5%), Литва (22,3%) и Естония (22,0%), а най-нисък – в Швеция (3,6%), Португалия (4,0%) и Финландия (5,0%) (фигура 2).



Източник: Изчисления на автора по данни на Евростат (Eurostat, 2020c).

Фигура 2. Дял (%) на заетите с ниски заплати като дял от всички заети (с изключение на чираците) в ЕС по страни през 2018 г.

Обезпокоително е също, че един от десет заети лица на възраст над 18 години в ЕС през 2016 г. е изложен на риск от бедност след социални трансфери. Освен това дялът непрекъснато нараства – от 8,3% през 2010 г. на 9,6% през 2016 г. Нивото на заплатите е важен фактор за риска от бедност на работника (European Parliament, 2020).

МРЗ срещу бедността и социалното неравенство

В допълнение на високия дял на работещите бедни трябва да се добави и негативното влияние на периодичните кризи в ЕС, в които част от работниците обикновено са по-силно засегнати от кризата, особено младите, нискоквалифицираните и тези във временните форми на заетост.

Нарастването на бедността води и до нарастване на неравенството. Неравенството на доходите се увеличава до голяма степен поради нарастващата поляризация на пазара на труда (намалява заетостта в средно платени (или средно квалифицирани) професии и едновременно нараства дялът на ниско и високоплатените (или квалифицирани) професии). Друга причина за увеличеното неравенство е спадът в колективното договаряне (Моралийска, 2020).

В този смисъл, определянето на адекватни нива на минималните заплати се очаква да осигури достоен живот на работниците, поддържане на вътрешното търсене, засилване на стимулите за работа и намаляване на рабо-

тещите бедни и на доходното неравенство. В допълнение, увеличението на минималните заплати ще въздейства за намаляване на разликата в заплащането между половете, защото по-голям брой жени, отколкото мъже, са заети на минималната заплата.

Необходимост от механизъм за редовна актуализация на МРЗ в ЕС

През последните години се наблюдава модел на относително слаби увеличения на работните заплати (задържане на нарастването на заплатите) в повечето европейски държави и много групи, представляващи работниците, заявяват, че покупателната способност и цялостният стандарт на живот са се понижали. Равнищата на националните минимални работни заплати не се променят непременно всяка година и коригирането невинаги води до увеличение на минималната работна заплата — например през 2012 г. в Гърция равнището на минималните работни заплати се понижава като част от мерките за бюджетни ограничения, въведени от правителството.

Колективното договаряне е от ключово значение за постигане на адекватно заплащане. През последните десетилетия, колективното договаряне допринесе за намаляване на неравенството в заплатите и подобряване на ситуацията на работниците с ниски заплати в Европа, въпреки че ролята му е отслабена в много страни в последните години. Законовите минимални заплати също играят важна роля за защита на работниците с ниски заплати и ниска сила на договаряне, дори ако те не винаги могат да постигнат тази цел по задоволителен начин (European Commission, 2020b).

МРЗ се счита и за инструмент за подпомагане на икономическото възстановяване след пандемията от COVID-19, защото когато са определени на подходящи нива, МРЗ помагат на работниците да натрупват финансов буфер по време на добри икономически времена, който да ползват при намалени доходи по време на криза.

Възможности и очаквани ползи от Директивата за МРЗ

Най-важният положителен ефект от директивата вероятно ще е фактът, че тя предвижда всички работещи в ЕС да имат защитата на МРЗ („Всеки трябва да има достъп до минимални работни заплати или чрез колективни трудови договори, или чрез законоустановените минимални работни заплати“, European Commission, 2020c).

Към предложението за Директива на Европейската комисия има очаквания да допринесе за по-добри условия на живот и труд в Съюза, като се намеси по три оси:

1. Подобрена адекватност на законоустановените МРЗ (където ги има).

Чрез предложението държавите членки със законоустановени минимални работни заплати са длъжни да въведат условия за адекватни законоустановени минимални работни заплати. Това включва определяне на ясни и стабилни критерии, осигуряване на редовни и навременни актуализации и ефективно участие на социалните партньори. Предложението цели и подобряване на адекватността на МРЗ чрез ограничаване на прилагането на изключения по отношение на МРЗ за конкретни групи работещи.

2. Насърчаване на колективното договаряне във всички държави членки.

Комисията признава ключовата роля на колективното договаряне за адекватна защита на минималната работна заплата както в държавите членки, където защитата на минималната работна заплата се осигурява изключително от колективни трудови договори, така и в тези със законоустановени минимални работни заплати. Следователно предложението има за цел да насърчи колективното договаряне на заплатите във всички държави членки, по-специално тези, при които обхватът на колективното договаряне е по-малък от 70% от работниците.

3. По-добро прилагане и наблюдение за всички държави членки на ЕС.

Предложението предвижда подобро наблюдение във всички държави членки, които ще докладват на Комисията чрез годишни отчети и структуриран диалог.

За обосновка на предлаганата директива е извършена оценка на въздействието. Количественият анализ, извършен по сценарий, базиран на хипотетично увеличение на минималните заплати до 60% от brutната средна работна заплата, показва, че това би подобрило адекватността на минималните заплати в около половината от държавите членки, от което положително засегнати биха били между 10 и 20 милиона работници. В няколко държави подобренията в защитата на МРЗ биха довели до намаляване на работещите бедни, намаляване на неравенството в заплащането с над 10% и намаляване на разликата в заплащането между половете с около 5%. Очаква се също да подобрят стимулите за работа, както и да се намали разликата в заплащането между половете, тъй като по-голямата част от хората на МРЗ (около 60% в ЕС) са жени.

Очакваните икономически ефекти включват също увеличени разходи за труд за фирмите, повишени цени и в по-малка степен по-ниски печалби. Въздействието върху фирмите обаче се очаква да бъде смекчено от увеличаване на потреблението на лицата с ниски заплати, което ще подпомогне вътрешното търсене.

Очаква се възможното отрицателно въздействие върху заетостта да бъде ограничено в рамките на 0,5 – 1% от общата заетост (European Commission, 2020c).

Предизвикателства на регулирането в областта на МРЗ на съюзно равнище

Дискусията в ЕС по отношение на минималната работна заплата продължи десетилетия и предложението за директива в известна степен е нейна развръзка. Самият дебат включваше въпроси като нивото на минималната работна заплата, нейния обхват (предвид многобройни национални изключения), процедурите и критериите за нейното редовно адаптиране и участието на синдикатите и сдруженията на работодателите при определянето му. Предвид големите различия в ЕС обаче не би било целесъобразно и ефективно нито въвеждането на единна европейска МРЗ, нито хармонизирането на различните режими на минимална работна заплата в държавите членки.

Какво включва и какво не включва предложената директива в такъв случай? Основната идея е да се определят общи критерии за справедливи минимални работни заплати на европейско ниво, прилагани на национално ниво според преобладаващите обичаи и практики. В този смисъл, зачитайки националните особености, основното предизвикателство представлява дефинирането на критериите за подходяща минимална заплата. Друго препятствие е свързано с риска новото регулиране да доведе до негативни ефекти за колективното договаряне в отделни държави членки, където то е отговорно за определянето на заплатите и работи успешно.

Някои работодателски организации в ЕС, които са против регулирането в областта на МРЗ, в организираните от Европейската комисия обществени обсъждания, се позовават на принципа на субсидиарност и разтълкуват европейското законодателство като такова, което не предоставя на ЕС мандат да се намесва в областта на заплащането (European Commission, 2020b). Синдикатите пък са разделени между това да са за по-високи МРЗ и възможностите това да бъде постигнато на ниво ЕС. Повечето синдикати, както и някои работодатели обаче смятат, че виждат потенциални ползи от наличието на ясна рамка и редовни актуализации на МРЗ.

Избор на подход за определяне на МРЗ от държавите членки

На европейско ниво „право на работниците на възнаграждение, което ще осигури на тях и техните семейства приличен жизнен стандарт“ е заложено за първи път в Европейската социална харта, приета от Европейския съвет през 1961 г. Приемането на Хартата на Общността за основните социални права на работниците на срещата на върха на ЕС в Страсбург през декември 1989 г. признава правото на „справедлива заплата“ като основно социално право. В документа, известен също като Европейска социална харта, „всички работници в Европа трябва да получават заплата, която е достатъчна, за да им позволи достоен стандарт на живот“ (дъл I, ал. 5). Задачата на евро-

пейската минимална заплата, следователно, е да координира националните политики за минималната заплата по такъв начин, че основното социално право на „справедливо заплащане“ да бъде реализирано в ЕС.

Основното предизвикателство обаче е в конкретното дефиниране „достоеен стандарт на живот“. Директивата не дава определение, а само постановява, че минималната заплата трябва да осигури достоеен жизнен стандарт.

Един вариант е да се приложи подходът „Издръжка на живот“. Основната цел на този подход е да се гарантира, че всеки работник може да води достоеен живот чрез заплатата си. Подходът предполага изчислението на примерна заплата за различните видове домакинства (и региони), която е необходима за покриване на определена кошница стоки и услуги, която гарантира приемлив стандарт на живот. Въпреки че съставът на тази кошница е специфичен за времето и мястото, той обикновено включва разходите за: нискоразходно изхранване, базисно жилище, дрехи и обувки и други разходи за приличен живот, като транспорт, грижи и образование за децата, здравеопазване, отдих и културни дейности, комуникация и лични грижи (Anker, 2011).

Друг вариант е приемането на референтна стойност, като в теорията се прилага индексът на Кайтц (Kaitz index), който представлява икономически показател, получен от съотношението между номиналната минимална работна заплата и медианната работна заплата. Отделно, по аналогия с изследванията на бедността, се приема, че минималната работна заплата от 60 процента от средната работна заплата е тази, която позволява на един работник на пълен работен ден да избегне живот в бедност³.

Тук възниква въпросът дали постигането на 60-процентния среден праг ще гарантира, че минималната заплата осигурява адекватен жизнен стандарт. Причината е, че някои държави членки имат силно доходно неравенство (Моралийска, 2020), което води до поляризирана структура на заплатите (горната част на хората с високи доходи вдигат средната работна заплата, но има висока концентрация на работещи в долния край на спектъра, което намалява средната стойност). В резултат, сравнително високите индекси на Кайтц не отразяват адекватни минимуми на МРЗ. Необходими са допълнителни критерии за определяне на справедлива минимална заплата, а именно регулация, която използва както средната, така и медианната работна заплата като еталони за адекватността на минималните заплати, които като показатели биха били значително по-съобразени с политическите реалности в ЕС. Прилагането на двоен праг (60% от медианната и 50% от средната заплата) би довело до увеличаване – понякога значително – на минималната

³ Хората в риск от бедност (at-risk-of-poverty) са тези с еквивалентен разполагаем доход (след социални трансфери) под прага на риск от бедност, който е определен като 60% от националния медианен разполагаем доход след социални трансфери (Eurostat, 2020e).

работна заплата в почти всички страни от ЕС със законоустановен минимум (Müller, Schulten, 2020).

Предложението за директива обаче не изисква от държавите членки да увеличат минималните си заплати, за да достигнат 60% от brutната средна работна заплата. Директивата изисква от държавите членки със законоустановени минимални работни заплати да определят ясни и стабилни критерии за оценка на адекватността им. Националните критерии обаче трябва да отчитат покупателната способност на МРЗ, общото ниво на brutните работни заплати и тяхното разпределение, темпа на растеж на brutните работни заплати и развитието на производителността на труда.

Директивата приканва държавите членки да използват индикативни референтни стойности, за да направляват своята оценка на адекватността по отношение на общото ниво на brutните заплати, но не предписва конкретен показател. В нея се казва, че: „Използването на показатели, често използвани на международно ниво, като 60% от brutната медианна работна заплата и 50% от brutната средна работна заплата, може да помогне за насочването на оценката на адекватността на минималната работна заплата спрямо brutното ниво на заплатите“ (European Commission, 2020c).

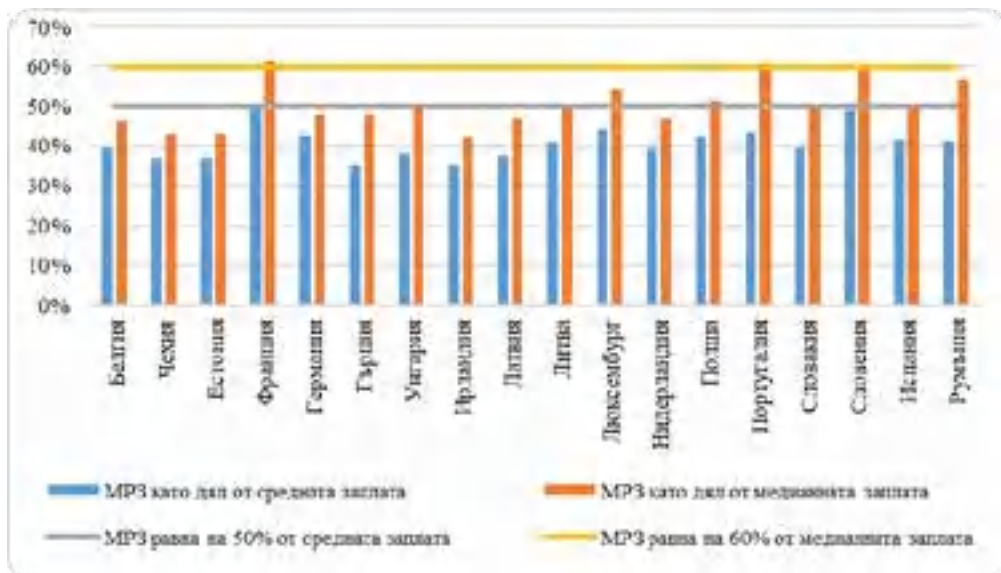
Повечето членове на Европейската конфедерация на синдикатите (ETUC) подкрепят целта да е 60% от медианната заплата, а някои от тях дори смятат, че е необходимо още и всички работещи да имат право да се присъединят към синдикат и да се борят колективно с работодателите за справедливо заплащане (ETUC, 2020).

В тази връзка, за сравнение между държавите членки на ЕС данните на нивата на минималната работна заплата, допълваме техните стойности с други два показателя: 1) дял на минималната работна заплата спрямо средната работна заплата, т.е. съотношението между минималната работна заплата и средната заплата на служителите на пълен работен ден, и 2) дял на МРЗ спрямо медианната заплата, защото медианните доходи осигуряват по-добра основа за международни сравнения, отчитайки разликите в разпределението на доходите по държави.

По дефиниция на Евростат, заетите с „медианни заплати“ (median earnings) се определят така, че половината от населението печели по-малко от тази стойност, а другата половина печели повече от тази стойност (Eurostat, 2020d).

По данни на ОИСР, през 2019 г. законоустановената минимална работна заплата отговаряше на този стандарт само в две от 18-те държави членки на ЕС, за които има релевантната информация – Франция и Португалия⁴ (фигура 3).

⁴ Извадените статистически данни от базата на ОИСР включват информация за тези показатели само за 18 от 27-те държави членки на ЕС (OECD, 2020).



Източник: Изчисления на автора по данни на ОИСР (OECD, 2020).

Забележка. ОИСР уточнява, че въпреки че медианата на основните доходи на работниците на пълен работен ден (без извънредни плащания и бонуси) да е предпочитан показател за средните заплати в международни сравнения на доходите, този вид информация не е налична за голям брой държави.

Фигура 3: Дял на МРЗ (%) от средната и медианната заплата, по страни* през 2019 г.

По данни на Европейската комисия през 2018 г. законоустановената минимална работна заплата не е осигурила достатъчен доход на един работник на минимална работна заплата, за да достигне прага на риск от бедност в девет държави членки. В допълнение на това, конкретни групи работници са изключени от МРЗ.

Държавите членки с високо покритие на колективното договаряне са склонни да имат високи минимални заплати и нисък дял на работниците с ниски заплати, но и в тях някои работници нямат достъп до МРЗ (делът на необхванатите работници е между 10% и 20% в четири държави и 55% в една държава) (European Commission, 2020c).

Според някои изследователи, в допълнение на двойния праг (50% от средната и 60% от медианната заплата), МРЗ трябва да бъдат подложени и на тест от реалния живот – например чрез използване на специфична за страната кошница със стоки и услуги, дефинирана с участието на синдикатите и организациите на работодателите, които да преценят дали тя осигу-

рява достоен стандарт. Нещо повече, има мнение, че общите категории на елементите, които трябва да бъдат включени в кошницата от стоки и услуги, също трябва да бъдат определени в европейска рамкова директива (Müller, Schulten, 2020).

Опасения за намаляване на ролята на колективното договаряне

В рамките на двете обществени обсъждания стана ясно, че най-силната съпротива към предложението за регулация в областта на МРЗ е от страна на социалните партньори в скандинавските страни, които се страхуват, че всякакъв вид регулация на ЕС в областта на МРЗ би могло да подкопае техните национални модели за определяне на заплатите, които се основават на секторно колективно договаряне.

Тези страхове не кореспондират със становището на Европейската комисия, която в Директивата застъпва тезата, че „Добре функциониращото колективно договаряне е важно, за да се гарантира, че работниците са защитени от адекватни минимални заплати“. Поради това, в контекста на намаляващото покритие на колективното договаряне, е важно държавите членки да насърчават колективното договаряне на заплатите. Директивата призовава за предприемане на мерки за (допълнително) увеличаване на обхвата на колективното договаряне, по-специално чрез подкрепа на капацитета на социалните партньори и насърчаване на преговорите относно заплатите между социалните партньори. Ако обхватът на колективното договаряне е под 70%, държавите членки също ще трябва да предвидят рамка за създаване на условия за колективно договаряне, по закон или чрез споразумение със социалните партньори, и да изготвят план за действие за насърчаване на колективното договаряне (European Commission, 2020c).

Заключение

Дългогодишният дебат за европейска политика в областта на минималната работна заплата има своята развръзка. Дискусията, която се засили в светлината на силното нарастване на социалното неравенство и бедността в много европейски държави в резултат от кризите, строгите икономии и структурни реформи, както и негативните ефекти от пандемията, насочи вниманието към факта, че в някои страни съществуващите минимални работни заплати са под прага на бедността и следователно са недостатъчни за ефективна защита на работниците с ниски заплати и за предотвратяване на явлението „работещи бедни“. Основното социално право на „справедлива“ и „адекватна“ заплата, както се изисква от Европейската социална харта и Хартата на Общността за основните социални права на работниците, се нарушава.

Европейска политика за минимална заплата се сблъсква с големи пречки – и в резултат от разнообразието на националните режими и нива на МРЗ, и по отношение на различните възгледи дори в рамките на европейските синдикати. Основното предизвикателство е свързано с определението на норма за минималната работна заплата, като подходът, препоръчан от директивата, е това да е определен процент от националната средна или медианна работна заплата. Въпреки това, получената стойност не гарантира, че ще защитава ефективно нископлатените работници. Другият ключов въпрос са мерките за укрепване на националните системи за колективно договаряне с цел увеличаване на неговото покритие. Те целят запазване и разширяване на националните индустриални отношения и системи за определяне на заплатите.

Европейска инициатива за регулация на МРЗ би могла да допринесе значително за намаляване на бедността и доходното неравенство в ЕС, както и би могла да доведе и до по-широки политически последици, възграждайки идеята за „социална Европа“ (Schulten, Müller, Eldring, 2020).

Възможностите за по-нататъшни изследвания са свързани с анализ на състоянието на МРЗ в България, относителността ѝ към избраните показатели, както и адекватността на приложения подход.

Спонсориране на научното изследване

Студията е част от университетски проект за научно изследване № НИД НИ 9/2018 на тема: „Европейският стълб на социалните права на ЕС като инструмент за социално сближаване в Съюза и постигане на догонващо икономическо развитие на България“.

Използвана литература

- Моралийска, М. (2020). Анализ на състоянието и предпоставките за доходното неравенство в Европейския съюз, сборник „Членството на България в Европейския съюз: дванадесет години по-късно“, с. 109-119, (Moraliyska, M., 2020, Analiz na sastoyaniето i predpostavkite za dohodnoto neravenstvo v Evropeyskia sayuz, sbornik „Chlenstvoto na Bulgaria v Evropeyskia sayuz: dvanadeset godini po-kasno“, s. 109-119), available at: <https://www.ceeol.com/search/chapter-detail?id=911465&fbclid=IwAR1xbgLRly5Rxz6bBBUAjowrV4bMz6qJNKe74BqZ5SY8pggwLVS4-R2WUhM>
- Anker, R. (2011). Estimating a living wage: A methodological review, Conditions of Work and Employment Series, 29, Geneva, International Labour Organization.
- ETUC. (2020). ETUC on minimum wages, available at: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-minimum-wages>

- European Commission. (2020a). Questions and answers: Adequate minimum wages, available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/qanda_20_1967
- European Commission. (2020b). Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages {SWD(2020) 105 final} Brussels, 3.6.2020 C(2020) 3570 final.
- European Commission. (2020c). Proposal for a Directive of the European parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union {SEC(2020) 362 final} – {SWD(2020) 245 final} – {SWD(2020) 246 final} Brussels, 28.10.2020 COM(2020) 682 final 2020/0310 (COD).
- European Commission. (2019). A Union that strives for more My agenda for Europe By candidate for President of the European Commission Ursula von der Leyen. Political guidelines for the next European commission 2019 – 2024, available at: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf
- European Parliament. (2020). Fair minimum wages for Europe, doi:10.2861/61347 | QA-02-20-141-EN-N
- Eurostat. (2020a). Monthly minimum wages – bi-annual data, available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en
- Eurostat. (2020b). Статистически данни за минималната работна заплата, (Eurostat, 2020b, Statisticheski dannii za minimalnata rabotna zaplata), available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/bg
- Eurostat. (2020c). Low-wage earners as a proportion of all employees (excluding apprentices) by sex /EARN_SES_PUB1S/, available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_ses_pub1s/default/table?lang=en
- Eurostat. (2020d). Structure of earnings survey – main indicators (earn_ses_main). Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS), available at: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses_main_esms.htm
- Eurostat. (2020e). Glossary: At-risk-of-poverty rate, available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:At-risk-of-poverty_rate
- Müller, T., Schulten, T. (2020). The European minimum wage will come – but how?, available at: <https://www.socialeurope.eu/the-european-minimum-wage-will-come-but-how>
- OECD. (2020). Minimum relative to average wages of full-time workers, available at <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE#>
- Schulten, T., Müller, T., Eldring, L. (2020). Prospects and obstacles of a European minimum wage policy, available at: <https://www.etui.org/sites/>

default/files/Chapter%2010%20Prospects%20and%20obstacles%20of%20a%20European%20minimum%20wage%20policy%20Schulten%20M%C3%BCller%20and%20Eldring.pdf

INITIATIVE FOR MINIMUM SALARY REGULATION OF THE EUROPEAN UNION - OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Chief Assist. Prof. Monika Moraliyska – Ivanova, PhD
Department of International Economic Relations and Business
University of National and World Economy
e-mail: mmoraliyska@unwe.bg

Abstract

The purpose of this article is to examine the issue connected with the European proposal to regulate minimum wages in the EU. In October 2020, the European Commission presented a draft directive on the EU minimum wage, which aims to ensure decent wages for workers. The article's tasks are to assess the current situation with the minimum wage in the EU, the expected effects of the directive and the main challenges related to its implementation. The methodology includes comparative analysis, statistical analysis, induction and deduction. The main results include an analysis of the proposal for regulation, presentation of different approaches for defining the minimum wage, and forecasts for the effect of its implementation.

Key words: minimum wage, regulation, directive, social Europe, European Union

JEL: I31, I38, J31