

Тенденции и въздействие на минималната заплата в България след 1999 г. и влиянието ѝ върху икономическото развитие¹

Мария Манчева*,
Станимир Стаматеv**

Резюме: Публикацията е посветена на проблемите, свързани с определянето на минималната работна заплата в България. Направен е теоретичен преглед за същността на най-ниското възнаграждение и са анализирани равнището и динамиката му в България след 1999 г. Изследвани са корелационните връзки с икономическия растеж, доходите (има се предвид средната месечна заплата), заетостта и безработицата. След извършения анализ са изведени основни изводи и се правят препоръки за определянето и индексирането на минималната работна заплата в страната.

¹ Статията е изготвена в рамките на научен проект на УНСС № НИД НИ-1-11/2015 „Механизъм за определяне и индексирание на минималната работна заплата“, изпълняван от научен колектив с ръководител проф. д-р Любомир Стефанов и членове: проф. д-р Маргарита Атанасова, проф. д.и.к.н. Нено Павлов, докторант Мария Манчева и докторант Станимир Стаматеv.

* Мария Манчева е докторант в катедра „Човешки ресурси и социална защита“ на УНСС, e-mail: mancheva.maria@gmail.com

** Станимир Стаматеv е докторант в катедра „Човешки ресурси и социална защита“ на УНСС, e-mail: stanimir.stamatev@abv.bg

Ключови думи: минимална работна заплата, равнище и динамика, въздействие.

JEL: E24, J31.

1. Концепция за минималната заплата

Същността на минималната заплата от теоретична гледна точка може да се определи в контекста на по-общите понятия – разходи за труд и възнаграждения на наемния персонал. Важно значение за определянето на същността на минималната заплата има обстоятелството, че както разходите за труд на работодателите, така и възнагражденията на наемния персонал имат сложна структура. Структурата на разходите за труд на работодателите е показана схематично на фигура 1.

Едни от основните „продукти“ от функционирането на трудовия пазар в много от му сегменти са равнището, структурата и динамиката на възнагражденията на наемния персонал. Възнагражденията са част от разходите за труд на работодателите и включват всички доходи и облаги, получавани от наемния персонал срещу извършването на операции в рамките на конкретни трудови процеси за определен период от време, за което са необходими определени способности (знания, умения, навици, опит и т.н.).



Фигура 1. Структура на разходите за труд на работодателите

Разглеждани по този начин, възнагражденията на наемния персонал включват не само преки парични плащания, но и различни облаги (придобивки), които им предоставят работодателите. Тази теза е „сърцевината“ на популярната съвременна концепция за т.нар. „общо възнаграждение“ (Armstrong, 2010)², което включва както парични (монетарни), така и непарични (немонетарни) възнаграждения.

За дефинирането на минималната заплата има значение класификация на възнагражденията от гледна точка на влиянието на данъците и задължителните осигурителни вноски. В този контекст могат да се дефинират:

- брутни възнаграждения – общата сума на възнагражденията, която работниците и служителите получават от работодателя за даден период от време под формата на пари, стоки, услуги, признаване, отношение и възможности;
- нетни възнаграждения – разликата между брутните възнаграждения и задължителните плащания, които трябва да платят работниците и служителите за тях, или казано по друг начин, нетните възнаграждения се получават след като от брутните се приспадат дължимите лични подоходни данъци и лични задължи-

телни осигурителни вноски, регламентирани в законодателството на съответната държава.

Изложените концепции и практиката в много страни по света ни дават основание да предложим следното определение за минималната заплата – най-ниското парично брутно възнаграждение, което получават наемни работници/служители за определено време.

Определянето на минималната заплата за даден период от време може да стане по два основни начина:

- пазарно – като резултат от функционирането на трудовия пазар в съответните негови сегменти;
- институционално – чрез нормативни актове (в редки случаи с решения на съд); и колективни трудови договори.

Минималната заплата на практика определя най-ниския доход, който би мотивирал определени хора да започнат работа като наеман персонал, защото им гарантира приемлив жизнен стандарт с оглед числеността и структурата на домакинството, в което живеят.

От друга страна, минималната заплата, разглеждана като разход на работодателя, определя минималното ниво на производителност на труда (например – добавена стойност на 1 зает), под което няма икономическа логика да се наемат хора, защото ако добавената стойност, създа-

² Може би най-известният привърженик на концепцията за общото възнаграждение (Total Reward) е Майкъл Армстронг.

вана от наетия е по-ниска от заплатата му, организацията започва да губи.

На практика големият проблем е за начина на определяне на минималната заплата – на трудовия пазар или чрез институционално регулиране.

Повечето либерални икономисти (Ehrenberg and Smith, 2012; Borjas, 2013; Хазлит, 2009 г.) застъпват тезата, че пазарното определяне на минималната заплата е най-подходящо, защото се следва пазарната логика на взаимодействието между търсенето и предлагането. Според тях, всяко определяне на минималната заплата, различно от пазарното (с нормативен акт, с колективен трудов договор и т.н.), ще доведе до намаляване на заетостта и увеличаване на безработицата сред най-ниско платените (и бедни!) групи наеман персонал. Но от друга страна, на трудовия пазар могат да „излязат“ хора, които биха се съгласили да работят за по-ниска заплата по най-различни причини, които нямат връзка с икономическата рационалност и в повечето случаи са с временен характер.

Институционалното определяне на минималната заплата (Шопов, 1997)³ има повече от 120-годишна история⁴ и се извършва по различни начини – със закони, подзаконовни актове, съдебни/арбитражни решения и колективни трудови договори. Всяка от тези форми има своите достоинства, но и недостатъци, като е повлияна от сложен комплекс фактори – големината на страната, структурата на икономика-

³ Основните привърженици на институционалното определяне на минималната заплата са представители на профсъюзите, но и редица изследователи.

⁴ Първият закон, който има отношение към институционалното определяне на минимална заплата, е приет в Нова Зеландия през 1894 г. – Закон за индустриално помирение и арбитраж (Industrial Conciliation and Arbitration Act), а може би най-дискутираният закон, с който се въвежда минимална заплата, е Законът за справедливи трудови стандарти (Fair Labor Standards Act – FLSA), приет в Съединените американски щати през 1938 г. по време на управлението на президента Франклин Рузвелт.

та, спецификата на трудовия пазар и неговата професионално-регионална сегментация, трудовата миграция, структурите и взаимоотношенията между работодатели (работодателски съюзи) и профсъюзи, традициите и други.

Чрез институционалното определяне на минималната заплата, особено когато е базирано на диалог между социалните партньори (профсъюзи, работодателски съюзи и държава), се създават предпоставки за избягване на негативните ефекти на пазара, защото при него:

- могат да се елиминират „страничните“ фактори, които нямат пазарна логика;
- могат да се отчетат дългосрочни тенденции и перспективи;
- могат да се оценят предварително и сравнително точно ефектите от измененията на минималната заплата най-вече върху заетостта и безработицата.

Институционалното определяне на минималната заплата има своята регламентация в три конвенции на Международната организация на труда, които не са ратифицирани от България – Конвенция 26 за създаване на процедура за определяне на минимална заплата в индустрията, 1928 г., Конвенция 99 за създаване на процедура за определяне на минимална заплата в земеделието, 1951 г. и Конвенция 131 за определяне на минимална заплата със специално внимание към развиващите се страни, 1970 г. Наличието на тези конвенции и с оглед спецификата на Международната организация на труда, ни дава основание да приемем, че институционалното определяне на минималната заплата е одобрено от представители на социалните партньори на наднационално ниво.

В полза на институционалното определяне на минималната заплата в нашата страна има и още един сериозен аргумент, свързан с уникалността на трудовия пазар у нас, в който има три „базови“ сегмента – „бял“, „сив“ и „черен“ трудов пазар, от гледна

точка на спазване на законодателството. На „белия“ пазар се спазват всички изисквания на закона, оборотите и заплатите се отчитат в истинските им размери, като се плащат коректно всички данъци и задължителни осигурителни вноски. На „сивия“ пазар (който „варира“ в различни нюанси от „светло“ до „тъмно“ сиво) оборотите и заплатите не се отчитат изцяло, данъците и задължителните осигурителни вноски се плащат върху значително по-ниски суми, отколкото са действителните. На „черния“ трудов пазар хората се наемат без формални договори, оборотите и заплатите не се регистрират, не се плащат никакви данъци и осигурителни вноски. В тази ситуация, минималната заплата, определяна от правителството, играе роля и като инструмент за ограничаване на „сивия“ трудов пазар, разбира се, заедно с т.нар. „осигурителни прагове“ (минимален осигурителен доход) (Стефанов, 2010).

Като обобщение на изложеното дотук, можем да предложим концепция за минималната заплата, която възприемаме със следните характеристики:

- минималната заплата е най-ниското парично брутно възнаграждение, което получават наемни работници/служители (лица, наети от работодател чрез сключване на трудов договор) за определено време – час, седмица, месец или друг период;
- определянето на минималната заплата може да се извършва пазарно или институционално, като всеки от тези начини има своите предимства и недостатъци, но в съвременните условия определено започва да доминира институционалното определяне на минималната заплата.

С оглед предимствата на институционалното определяне на минималната заплата и с отчитане на спецификата на българския трудов пазар, приемаме, че институционалното определяне на национал-

на (за територията на Република България) минимална заплата (месечна и часова), възприето в нашата страна, е най-подходящото решение.

2. Анализ на равнището и динамиката на минималната заплата в България след 1999 г.

2.1. Равнище и динамика на минималната заплата в България след 1999 г.

Минималната заплата (Кодекс на труда, чл. 244, т. 1)⁵ в нашата страна се определя с подзаконов акт – Постановление на Министерския съвет, с което се фиксира месечен и часов размер на минимална заплата, който е валиден за цялата страна, т.е. става дума за национална минимална заплата. Съгласно изискванията на нашето законодателство (Кодекс на труда, чл. 3), преди приемането на съответното постановление, с което се определя минималната заплата, то се обсъжда задължително в Националния съвет за тристранно сътрудничество, който се състои от представители на Министерския съвет и представителните организации на работниците и служителите и на работодателите (Кодекс на труда, чл. 4).

Равнището и динамиката на минималната заплата в България след 1999 г. са представени във фигура 2.

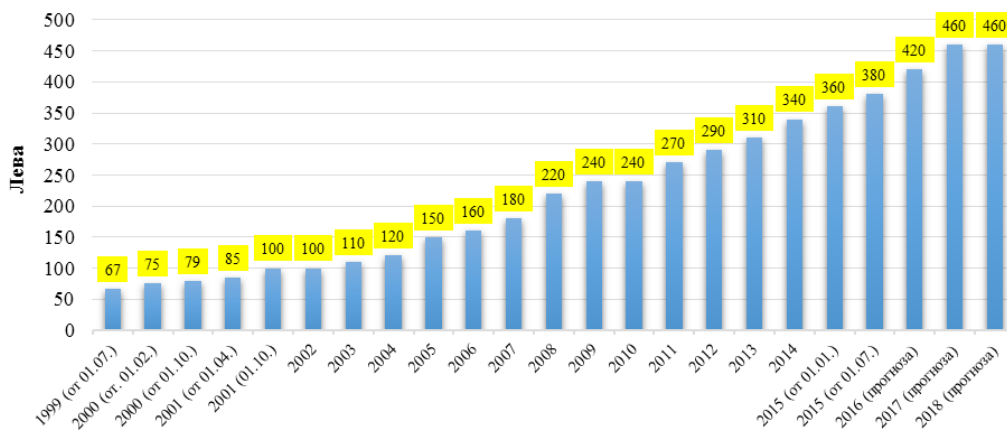
Както се вижда от данните, минималната заплата, установена с нормативен акт в България, най-често се е определяла за период от 1 година, с изключение на 2000, 2001, 2002, 2010 и 2015 г. От тук може да се направи изводът, че обичайният период за определяне на национална минимална заплата у нас е една година (в 2/3 от случаите). Изключенията са в двете посоки – двукратно увеличаване на минималната заплата (2000, 2001 и 2015 г.)

⁵ Точният термин е „минимална работна заплата“.

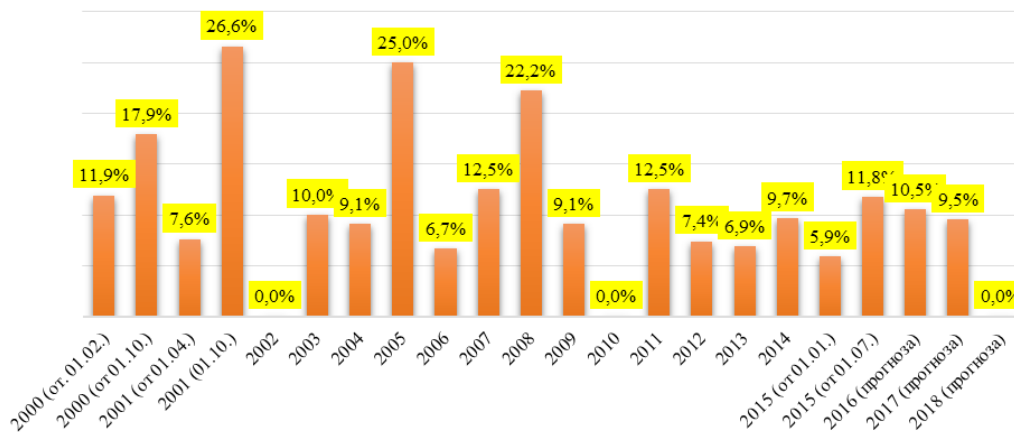
и „замразяване“, т.е. без изменение за две години (2002 и 2010 г.). Двукратно увеличаване на минималната заплата през 2000 и 2001 г. може да се обясни най-вече с „остатъчните“ ефекти от голямата криза през периода 1996-1997 г., а през 2015 г. – с финансовата политика на правителството. „Замразяването“ на минималната заплата през 2002 г. може да се обясни най-вече с

високата безработица, а през 2010 г. – с финансово-икономическата криза от това време.

Нарастването на минималната месечна заплата, установена с нормативен акт, през периода е значително – размерът ѝ през втората половина на 2015 г. е 4,8 пъти по-висок от размера ѝ в края на 2000 г. (фигура 3).



Фигура 2. Равнище на минималната работна заплата, установена с нормативен акт в България (Постановления на Министерския съвет и Решение № 267 на Министерския съвет от 23 април 2015 г. за одобряване на средносрочната бюджетна прогноза за периода 2016-2018 г.)



Фигура 3. Нарастване на минималната работна заплата, установена с нормативен акт в България, спрямо размера ѝ в края на предходната година

Икономическо развитие

Значително процентно нарастване на минималната заплата (с над 20 на сто) се наблюдава през 2001, 2005 и 2008 г. Най-значителното увеличение на минималната заплата спрямо размера ѝ в края на предходната година е от 1 октомври 2001 г. (почти 27 процента), което може да се обясни с желанието да се компенсират доходите на заетите, спаднали значително в резултат на тежката криза от 1996-1997 г. Подобна може да е и основната причина за значителното увеличение на минималната заплата от 1 януари 2005 г. (25 процента), макар че могат да се търсят и известни политически мотиви, свързани с предстоящите по-късно през годината парламентарни избори. Увеличението на минималната заплата от 1 януари 2008 г. с повече от 22 процента може да се обясни с позитивните икономически и фискални резултати, което не изключва наличието и на политически мотиви.

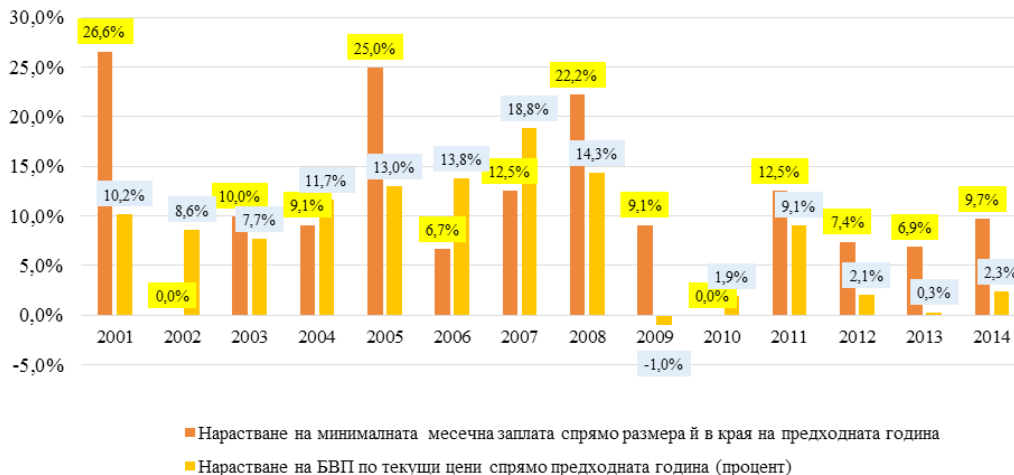
През останалите години, за които има увеличение на минималната заплата, процентите на увеличение спрямо размера на минималната заплата в края на предходната година варират от 12,5 процента (2007 и 2011 г.) до почти 6 процента от 1 януари 2015 г.,

като може да се приеме, че в повечето случаи увеличенията са в интервала 9-10 процента.

2.2. Анализ на въздействията на минималната заплата върху икономическия растеж, доходите, заетостта и безработицата в България след 1999 г.

Въздействията на минималната заплата върху икономическия растеж в България могат да се оценяват по различен начин, но преди всичко ще се спрем на съпоставка между измененията на брутният вътрешен продукт (БВП) и на минималната заплата в страната. Данните за периода 2000-2014 г. са представени на фигура 4.

Както се вижда от данните, представени във фигура 4, ръстът на минималната заплата, установена с нормативен акт през повечето години (10 от общо 15 години), превишава ръста на БВП по текущи цени, спрямо предходната година. Но са налице и съществени изключения през 2002, 2004, 2006, 2007 и 2010 г., през които ръстът на БВП по текущи цени надвишава ръста на минималната заплата за страната, установена с нормативен акт.



Фигура 4. Изменения на БВП по текущи цени и на минималната заплата в България (Национален статистически институт и Постановления на Министерския съвет)

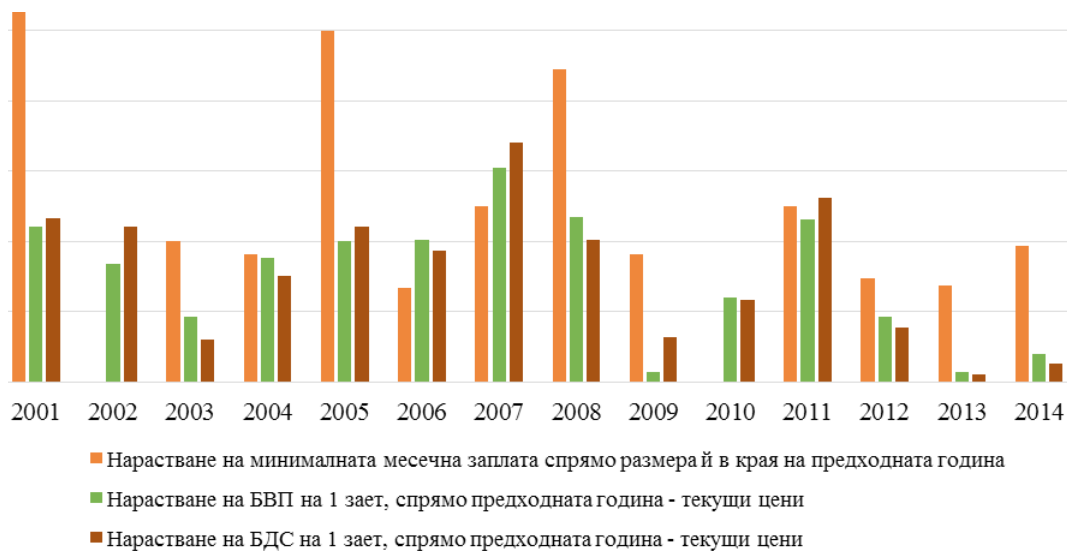
Нарастването на минималната заплата е логично да се съпостави и с нарастването на производителността на труда, измерена с два показателя – БВП по текущи цени на 1 зает и брутна добавена стойност (БДС) по текущи цени на 1 зает, като данните са представени във фигура 5.

Както се вижда от данните, показани във фигура 5, през повечето години в рамките на периода, нарастването на минималната месечна заплата за страната, установена с нормативен акт надвишава ръста на производителността на труда, но с много съществени изключения през 2002, 2006, 2007 и 2010 г., в които ръстът на производителността на труда надвишава ръста на минималната заплата.

От представените данни не може да се направи категоричен извод за въздействието на минималната заплата върху икономическия растеж, независимо дали става дума за позитивно или негативно въздействие. Но спокойно може да се твърди,

че нарастването на БВП и на производителността на труда е дало възможност да бъде увеличавана нормативно определената минимална месечна заплата.

Ефектите на минималната заплата и нейните изменения върху доходите преди всичко се свързват със средната брутна заплата за страната и нейните изменения. На фигура 6 са показани данните за равнището на минималната и на средната месечна заплата за страната през периода 2000-2014 г. Както се вижда от представените данни във фигурата, минималната месечна заплата, установена с нормативен акт в края на 2014 г., е 4,3 пъти по-висока от размера ѝ в края на 2000 г., като в същото време средната месечна брутна заплата през 2014 г. е почти 3,7 пъти по-висока от средната месечна заплата през 2000 г. Това означава, че минималната месечна заплата, макар и с малко, е нараствала по-бързо от средната месечна заплата, но разликата е сравнително малка.



Фигура 5. Изменения на производителността на труда и на минималната заплата в България (Национален статистически институт и Постановления на Министерския съвет)

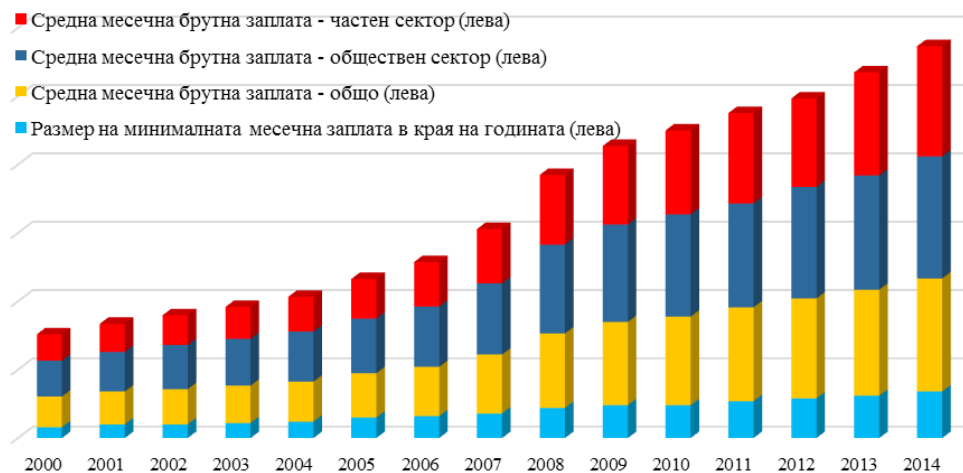
Икономическо развитие



Фигура 6. Равнище на минималната и на средната месечна заплата в България (Национален статистически институт и Постановления на Министерския съвет)

Размерите на минималната месечна заплата и на средната месечна заплата, общо за страната, в общественения и в частния сектор са показани на фигура 7. Прави впечатление, че през целия период 2000-2014 г. средната месечна заплата в

общественения сектор е по-висока от тази в частния. Може би в това съотношение най-ясно се вижда въздействието на „сивия“ трудов пазар у нас, защото реално изплащаните възнаграждения там са значително по-високи от официално обявените.



Фигура 7. Равнище на минималната месечна заплата и на средната месечна заплата – общо, в обществения и частния сектор (Национален статистически институт и Постановления на Министерския съвет)

От данните във фигура 7 се вижда, че през 2014 г. средната месечна заплата в общественния сектор е 3,4 пъти по-голяма от размера ѝ през 2000 г., докато в частния сектор средната месечна заплата през 2014 г. е с 4,2 пъти по-висока от тази през 2000 г., което ясно показва изпреварващото нарастване на средната месечна заплата в частния спрямо общественния сектор.

На практика, минималната месечна заплата, определена с нормативен акт, и средната месечна заплата в частния сектор имат еднакво увеличение през периода 2000-2014 г. От тук може да се направи изводът, че минималната месечна заплата, установена с нормативен акт, е имала по-голямо въздействие върху средната месечна заплата в частния сектор, като заедно с т.нар. „минимални осигурителни прагове“ е допринесла за известно „изсветляване“ на „сивия“ трудов пазар у нас. Този извод се потвърждава и от тенденцията на „сближаване“ на размерите на средната месечна заплата в общественния и в частния сектор – през 2000 г., средната месечна заплата в частния сектор е била малко над 73 процента от средната месечна заплата в общественния сектор, докато през 2014 г.

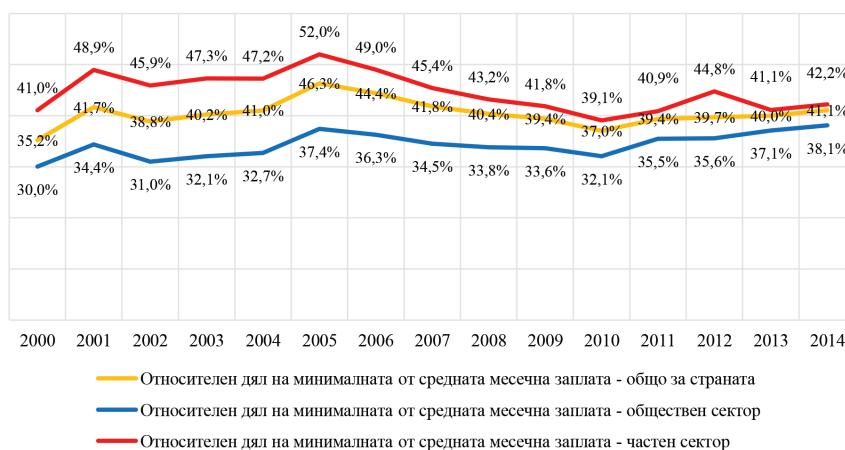
тя достига до 90 процента от средната месечна заплата в общественния сектор.

От особен интерес за нашето изследване е относителният дял на минималната заплата, определена с нормативен акт, и средната заплата както общо за страната, така и отделно за общественния и частния сектор, като данните са показани на фигура 8.

Както се вижда от данните във фигура 8, относителният дял на минималната месечна заплата, определена с нормативен акт от средната месечна заплата общо за страната, варира от 35,2 процента през 2000 г. до 46,3 процента през 2005 г., като през повечето от останалите години в рамките на периода относителният дял е близо до 40 процента.

Относителният дял на минималната месечна заплата, определена с нормативен акт от средната месечна заплата в общественния сектор, е от 30 процента през 2000 г. до 38,1 процента през 2014 г.

Относителният дял на минималната месечна заплата, определена с нормативен акт от средната месечна заплата в частния сектор, е от 41,0 процента през 2000 г. до 42,2 процента през 2014 г.



Фигура 8. Относителен дял на минималната месечна заплата, определена с нормативен акт и средната месечна заплата за страната – общо, в общественния и в частния сектор (Национален статистически институт и Постановления на Министерския съвет)

Трябва специално да се отбележат тенденциите на „сближаване“ между средната месечна заплата в обществения и частния сектор, както и „сближаването“ на относителния дял на нормативно определената минимална месечна заплата от средната за обществения и частния сектор.

От тези тенденции може да се направи важният извод, че нормативно определената минимална заплата има по-голямо въздействие върху частния сектор и ако трябва да се регламентира някакъв механизъм за определяне с нормативен акт на минимална заплата, размерът ѝ трябва да се обвързва с размера на средната заплата в частния сектор.

От гледна точка на евентуален механизъм за определяне на минималната заплата с нормативен акт, интерес представляват и данните за относителния дял на минималната месечна заплата, определена с нормативен акт към края на дадена година, от средната месечна заплата за предходната година – данните за периода 2001-2014 г. са представени в таблица 1.

Както се вижда от данните в таблица 1, относителният дял на нормативно определената минимална заплата за дадена година от средната заплата за предходната година общо за страната варира от 39,4 процента през 2010 г. до 51,3 процента през 2005 г., за обществения сектор – от 33,6 процента през 2010 г. до 42,2 през 2008 г., а в частния сектор – от 41,8 процента през 2010 г. до 59 процента през 2005 г. Тези данни трябва да се имат предвид най-вече при избора на база за определяне с нормативен акт на минимална заплата.

При разглеждането на въздействията на минималната заплата върху доходите не може да се игнорира връзката между минималната заплата и линията на бедността. В България се определя официална линия на бедност по специална методика, приета с постановление на Министерския съвет (Постановление на Министерския съвет № 345 от 2006 г., с което е приета Методика за оп-

ределяне и актуализиране на линията на бедност за страната). Равнищата на официалната месечна линия на бедност, както и относителният ѝ дял от минималната месечна брутна (преди плащане на данъци и лични осигурителни вноски) и нетна (след удържане на дължимите данъци и лични осигурителни вноски) заплата, са показани в таблица 2.

Както се вижда от данните в таблица 2, относителният дял на линията на бедността от минималната брутна заплата през повечето години е около 80 процента, като най-високата стойност е регистрирана през 2010 г. (87,9 процента), а най-ниската през 2014 г. (73,8%). Но тъй като официалната линия на бедност се изчислява на база нетния еквивалентен доход за страната (Методиката за определяне и актуализиране на линията на бедност за страната, чл. 4, ал. 1), по-съществено значение има относителният дял на линията на бедност от нетния размер на минималната заплата. Както се вижда от данните, показани в таблица 2, линията на бедност е надвишавала минималната нетна заплата в четири случая, като най-съществено е това превишение през 2010 г. (111,1 процента), което на практика означава, че лицата, които получават нормативно регламентираната минимална заплата, са бедни, т.е. разполагат с им доход е по-нисък от официално регламентираната линия на бедност.

Въпреки многото уговорки и критични бележки към начина за определяне на официалната линия на бедност в България⁶, очевидно не трябва да се допуска ситуация, при която държавата определя минимална заплата, чийто нетен размер (след удържане на дължимия данък и лични задължителни осигурителни вноски) е по-нисък от определената официална линия на бедност.

⁶ Съгласно методологията, използвана в Европейския съюз (Статистика на доходите и условията на живот, EU-SILC, достъпна в интернет на адрес: <http://ec.europa.eu/eurostat>), линията на бедност се изчислява в размер на 60% от медианния еквивалентен разполагаем доход на член от домакинство.

Таблица 1. Относителен дял на нормативно определената минимална месечна заплата в края на текущата година от средната месечна заплата за предходната година (Национален статистически институт и Постановления на Министерския съвет от 2012 г.)

Години	Относителен дял на минималната от средната месечна заплата за предходната година – общо за страната (%)	Относителен дял на минималната от средната месечна заплата за предходната година – обществен сектор (%)	Относителен дял на минималната от средната месечна заплата за предходната година – частен сектор (%)
2001	44,5	38,0	51,9
2002	41,7	34,4	48,9
2003	42,7	34,1	50,5
2004	43,9	35,0	51,6
2005	51,3	40,9	59,0
2006	49,4	39,9	55,5
2007	50,0	40,8	55,1
2008	51,1	42,2	55,5
2009	44,1	36,9	47,1
2010	39,4	33,6	41,8
2011	41,7	36,1	44,0
2012	42,3	38,1	43,9
2013	42,4	38,0	47,9
2014	43,9	40,7	45,1

Таблица 2. Официална месечна линия на бедност и минимална месечна заплата в България⁷

Години	Официална линия на бедност (лева за 1 месец)	Минимална месечна заплата – бруто (лева)	Минимална месечна заплата – нето (лева)	Съотношение между линия на бедност и минимална заплата – бруто (процент)	Съотношение между линия на бедност и минимална заплата – нето (процент)
2007	152	180	157	84,4	96,8
2008	166	220	172	75,5	96,5
2009	194	240	188	80,8	103,2
2010	211	240	190	87,9	111,1
2011	211	270	212	78,1	99,5
2012	236	290	227	81,4	104,0
2013	241	310	243	77,7	99,2
2014	251	340	267	73,8	94,0
2015 (от 01.01.)	286	360	282	79,4	101,4
2015 (от 01.07.)	286	380	298	75,3	96,0
2015 (средно)	286	370	290	77,3	98,6

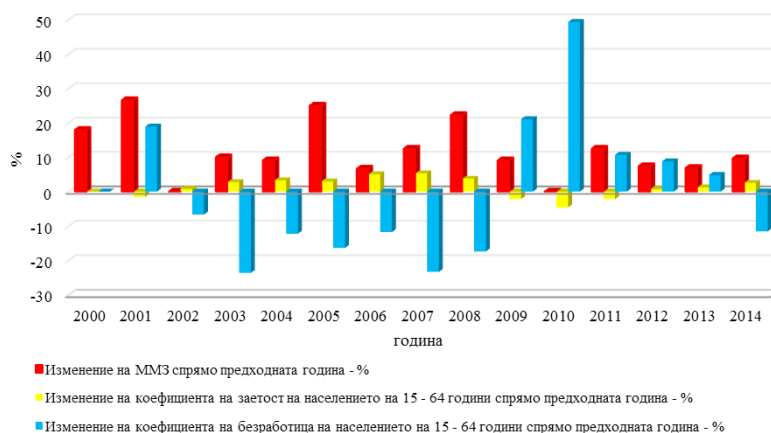
⁷ Данните са от съответните Постановления на Министерския съвет, като нетната месечна заплата е изчислена въз основа на размерите през съответната година на данъка върху доходите на физическите лица и размерите на задължителните осигурителни вноски на лице, осигурено за всички осигурителни случаи.

Икономическо развитие

Както вече бе отбелязано, в теорията и практиката се води интензивна дискусия за въздействието на минималната заплата върху заетостта и безработицата. В този контекст е важно да се оцени доколко изменението на минималната заплата спрямо предходната година е оказала влияние върху изменението на заетостта и безработицата, като данните са представени на фигура 10.

едновременно с нарастването на минималната заплата.

От данните, показани на фигура 10, **не се потвърждава и тезата**, че увеличаването на минималната заплата води до увеличаване на безработицата, например, през 2008 г. минималната заплата нараства с 22,2 процента спрямо 2007 г., а коефициентът на безработица от 6,9 процента през 2007 г. спада на 5,7 процента през



Фигура 10. Изменения на минималната месечна заплата и коефициенти на заетост и безработица на населението на възраст 15-64 години в България (Национален статистически институт и Евростат)

Както се вижда от данните, показани на фигура 10 **не може да се потвърди тезата**, че увеличаването на минималната заплата е довело до намаляване на заетостта – коефициентът на заетост (Brown, Gilroy, Cohen, 1982)⁸ – до 2008 г., нараства, въпреки увеличаването на минималната заплата, което е най-значително през 2005 г. – 25 процента. И обратното – през 2010 г., когато няма увеличение на минималната заплата, заетостта намалява. От 2011 до 2014 г. се наблюдава плавно увеличение на заетостта,

2008 г. През 2010 г., когато минималната заплата е „замразена“, безработицата се увеличава от 6,9 процента през 2009 г. на 10,3 процента през 2010 г. Обратна тенденция се наблюдава през 2014 г. – минималната заплата се увеличава с 9,7 процента, а безработицата намалява от 13 процента през 2013 г. на 11,5 процента през 2014 г.

2.3. Корелационен анализ на минималната заплата и икономическия растеж, доходите, заетостта и безработицата в България за периода 2000-2014 г.

За установяване на зависимост между размера на МРЗ и изброените по-горе мак-

⁸ Известна е дългогодишната дискусия за връзките и зависимостите между динамиката на минималната заплата и ключовите параметри на трудовия пазар, която се активизира в началото на 80-те години на миналия век, като продължава и днес.

роикономически показатели ще използваме коефициента на корелация на Пирсън (r). Използваните данни са от Националния статистически институт.

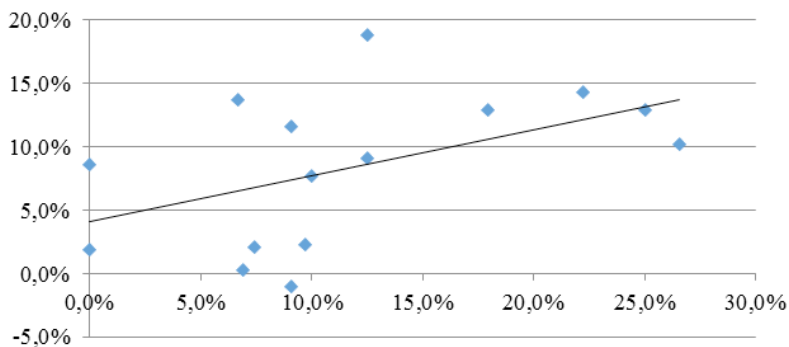
А. Минимална работна заплата и икономически растеж

За установяване на зависимост между минималната работна заплата и икономическия растеж използваме нарастване на БВП по текущи цени спрямо предходната година (%) и нарастване на минималната месечна заплата спрямо размера ѝ в края на предходната година. Коефициентът на корелация на Пирсън е 0,5, т.е. налице е **значима връзка** между изследваните променливи – фигура 11. Казано с други думи, промените в резултативната променлива (нарастване на БВП по текущи цени спрямо предходната година (%)) са в резултат от

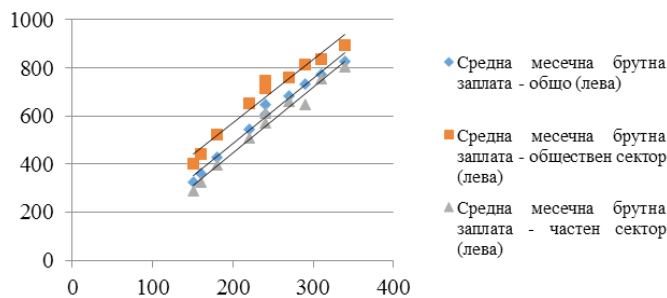
изменение на факторната променлива (нарастване на минималната месечна заплата спрямо размера ѝ в края на предходната година (%)).

Б. Минимална работна заплата и доходи

За установяване на зависимост между минималната работна заплата и доходите разглеждаме корелацията със средната месечна брутна заплата за страната – за общественния сектор, за частния сектор и общо. Коефициентите на корелация са съответно – средната месечна брутна заплата за общественния сектор 0,99; средната месечна брутна заплата за частния сектор 0,99; и средната месечна брутна заплата общо 0,99, т.е. налице е **много висока зависимост** между нарастването на минималната работна заплата и доходите (виж фигура 12).



Фигура 11. Корелограма на зависимостта между нарастване на БВП по текущи цени спрямо предходната година (%) и нарастване на минималната месечна заплата спрямо размера ѝ в края на предходната година (%)



Фигура 12. Корелограма на зависимостта между минимална работна заплата и доходи

Икономическо развитие

В. Минимална работна заплата и заетост и безработица

За да установим дали има връзка между минималната работна заплата и заетостта ще използваме нарастване на коефициента на заетост на населението на 15 и повече години спрямо предходната година. Тестът на Пирсън показва коефициент на зависимост 0,32, т.е. в разглеждания период от 2000 до 2014 г. минималната работна заплата **оказва слабо влияние** върху заетостта на населението.

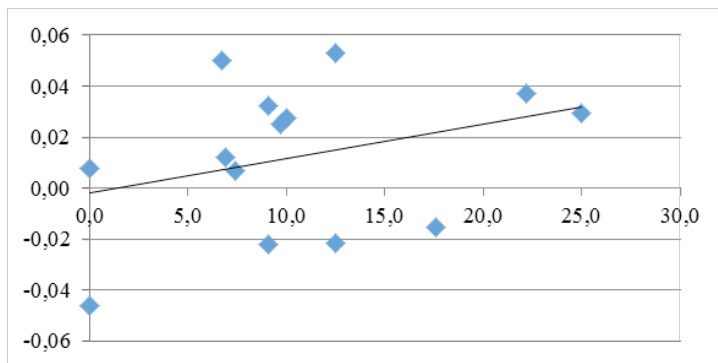
Подобна е и ситуацията при анализа на зависимост между минималната работна заплата и изменението на коефициента на безработица на населението на 15-64 години (%) спрямо предходната година. Коефициентът на корелация е -0,4, т.е. наблюдава се **умерена връзка и отрицателна корелация**

между изменението на минималната работна заплата и изменението на коефициента на безработицата – фигура 14. Следователно повишаването на минималната работна заплата води до понижаване на изменението на коефициента на безработица и обратно.

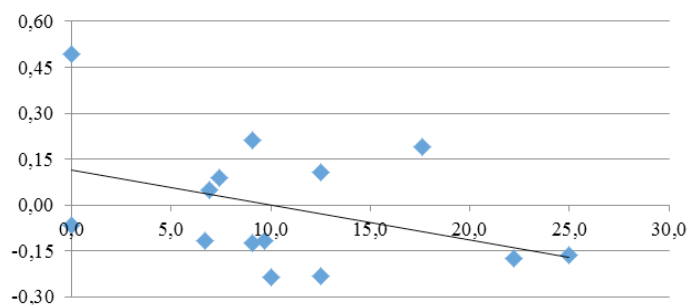
3. Изводи и препоръки

Основните изводи от извършения анализ на равнището и динамиката на минималната заплата в България след 1999 г. могат да се представят в следните направления:

- минималната заплата е най-ниското парично брутно възнаграждение, което получават наемни работници/служители (лица, наети от работодател чрез сключване на трудов договор) за определено време – час, седмица, месец или друг период;



Фигура 13. Корелограма на зависимостта между минимална работна заплата и заетост



Фигура 14. Корелограма на зависимостта между минимална работна заплата и безработица

Икономическо развитие

- минималната заплата следва да се разглежда като специфичен стандарт за доход, под който няма смисъл да се работи, защото не осигурява приемлив жизнен стандарт, от една страна, и от друга – за ниво на производителност на труда, под което е безсмислено да се развива бизнес и да се наемат хора;
- определянето на минималната заплата може да се извършва пазарно или институционално, като всеки от тези начини има своите предимства и недостатъци, но в съвременните условия определено започва да доминира институционалното определяне на минималната заплата;
- с оглед предимствата на институционалното определяне на минималната заплата и с отчитане на спецификата на българския трудов пазар, приемаме, че институционалното определяне на национална (за територията на Република България) минимална заплата (месечна и часова), възприето в нашата страна, е най-подходящото решение;
- размерите на минималната заплата за страната се определят от Министерския съвет с постановление, в което се посочва конкретният размер на минималната часова и месечна работна заплата;
- увеличенията на минималната заплата, определена с нормативен акт в рамките на изследвания период (най-значителни са през 2005 г. и 2008 г.) като цяло могат да се обяснят с желанието да се компенсират доходите на заетите, позитивни икономически резултати и политически причини, свързани най-вече с предстоящи парламентарни избори;
- извършеният анализ на въздействието на измененията на минималната заплата за страната, определена с нормативен акт върху икономическия растеж, не ни дава основание да направим категоричен извод за въздействието на минималната заплата върху икономическия растеж, независимо дали става дума за

Минимална заплата

позитивно или негативно въздействие, но спокойно може да се твърди, че нарастването на брутния вътрешен продукт и на производителността на труда е дало възможност да бъде увеличавана нормативно определената минимална месечна заплата;

- въздействията на минималната заплата и нейните изменения върху доходите се свързват преди всичко със средната брутна заплата за страната и нейните изменения, като от извършения анализ може да се направи изводът, че измененията в минималната месечна заплата, установена с нормативен акт, е имала по-голямо въздействие върху средната месечна заплата в частния сектор, като заедно с т.нар. „минимални осигурителни прагове“ е допринесла за известно „изсветляване“ на „сивия“ трудов пазар у нас;
- от извършения анализ на относителния дял на минималната заплата, определена с нормативен акт от средната заплата (общо, обществен и частен сектор, райони и области, икономически дейности), се потвърди изводът, че нормативно определената минимална заплата има по-голямо въздействие върху частния сектор и ако трябва да се регламентира някакъв механизъм за определяне с нормативен акт на минимална заплата, размерът ѝ трябва да се обвързва с размера на средната заплата в частния сектор;
- брутният размер на минимална месечна заплата, определена с нормативен акт, у нас надвишава официалната линия на бедност, която се определя с постановление на Министерския съвет, по отношение на нетния ѝ размер има години (от 2007 г.), в които е по-нисък от официалната линия на бедност;
- могат да се изтъкнат принципни възражения срещу евентуалното обвързване на минималната заплата с линията на бедност, защото линията на бедност отразява всички възможни доходи на до-

Икономическо развитие

макнствата, включително и такива, които не са от заплата;

- резултатите от извършения анализ, съвсем логично, показват зависимост между увеличението на минималната работна заплата и икономическия растеж, от една страна, и много висока корелация с доходите, от друга;
- данните за увеличенията на минималната заплата, определена с нормативен акт и коефициентите на заетост и безработица в България са такива, че не потвърждават често защитаваните тези, според които увеличаването на минималната заплата води до намаляване на заетостта и увеличаване на безработицата;
Въз основа на посочените изводи можем да формулираме и **препоръки**, както следва:
- да се предприемат действия за ратифициране от България на Конвенция на Международната организация на труда №131 за определяне на минимална заплата със специално внимание към развиващите се страни (1970 г.);
- да се запази досегашния начин за определяне на национална минимална заплата – с постановление на Министерския съвет, но като се прецизират използваните термини в два възможни варианта:
 - националната минимална заплата (месечна и часова) да се дефинира като минимално основно трудово възнаграждение (основна заплата) или
 - националната минимална заплата (месечна и часова) да се дефинира като минимално брутно трудово възнаграждение (брутна заплата);
- разработване и приемане от социалните партньори на правила („механизъм“) за определяне размера на минималната заплата, който включва:
 - дефиниране на „коридор“ за определяне на минималната заплата спрямо средната брутна месечна заплата за страната за предходната година (предходните 12

месеца) в частния сектор, например от 40 до 50%;

- ежегодни прегледи на минималната заплата и преговори между социалните партньори за нейния размер през следващата година;
- премахване на директната връзка между размера на минималната заплата и различни показатели или за извършване на действия, регламентираны в много на брой нормативни актове.

Цитирани източници:

Евростам (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

(Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>))

Кодекс на труда, изм. ДВ. бр. 8 от 29 януари 2016.

(Kodeks na truda, izm. DV. br. 8 ot 29 yanuari 2016)

Конвенция на МОТ № 26 за създаване на процедура за определяне на минимална заплата в индустрията.

(Konventsia na MOT № 26 za sazdavane na protsedura za opredelyane na minimalna zaplata v industriata)

Конвенция на МОТ № 99 за създаване на процедура за определяне на минимална заплата в земеделието.

(Konventsia na MOT № 99 za sazdavane na protsedura za opredelyane na minimalna zaplata v zemedelieto)

Конвенция на МОТ № 131 за определяне на минимална заплата със специално внимание към развиващите се страни.

(Konventsia na MOT № 131 za opredelyane na minimalna zaplata sas spetsialno vnimanie kam razvivashtite se strani)

Методиката за определяне и актуализиране на линията на бедност за страната от 2006 г.

Икономическо развитие

(Metodika za opredelyane i aktualizirane na liniata na bednost za stranata ot 2006 g.)

Национален статистически институт, 2015: www.nsi.bg

(Natsionalen statisticheski institut, 2015: www.nsi.bg)

Постановление на Министерски съвет №12 от 14.02.2000 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №12 ot 14.02.2000 g.)

Постановление на Министерски съвет №213 от 09.10.2000 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №213 ot 09.10.2000 g.)

Постановление на Министерски съвет №64 от 16.03.2001 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №64 ot 16.03.2001 g.)

Постановление на Министерски съвет №209 от 21.09.2001 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №209 ot 21.09.2001 g.)

Постановление на Министерски съвет №1 от 03.01.2003 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №1 ot 03.01.2003 g.)

Постановление на Министерски съвет №7 от 16.01.2004 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №7 ot 16.01.2004 g.)

Постановление на Министерски съвет №12 от 21.01.2005 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №12 ot 21.01.2005 g.)

Постановление на Министерски съвет №8 от 20.01.2006 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №8 ot 20.01.2006 g.)

Минимална заплата

Постановление на Министерски съвет №324 от 06.12.2006 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №324 ot 06.12.2006 g.)

Постановление на Министерски съвет №345 от 18.12.2006 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №345 ot 18.12.2006 g.)

Постановление на Министерски съвет №260 от 2007 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №260 ot 2007 g.)

Постановление на Министерски съвет №147 от 20.06.2007 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №147 ot 20.06.2007 g.)

Постановление на Министерски съвет №1 от 11.01.2008 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №1 ot 11.01.2008 g.)

Постановление на Министерски съвет №265 от 31.10.2008 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №265 ot 31.10.2008 g.)

Постановление на Министерски съвет №1 от 10.01.2009 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №1 ot 10.01.2009 g.)

Постановление на Министерски съвет №257 от 30.10.2009 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №257 ot 30.10.2009 g.)

Постановление на Министерски съвет №326 от 30.12.2009 г.

(Postanovlenie na Ministerski savet №326 ot 30.12.2009 g.)

Постановление на Министерски съвет №67 от 14.04.2010 г.

Икономическо развитие

- (Postanovlenie na Ministerski savet №67 ot 14.04.2010 g.)
- Постановление на Министерски съвет №262 от 05.11.2010 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №262 ot 05.11.2010 g.)
- Постановление на Министерски съвет №180 от 30.06.2011 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №180 ot 30.06.2011 g.)
- Постановление на Министерски съвет №299 от 10.11.2011 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №299 ot 10.11.2011 g.)
- Постановление на Министерски съвет №300 от 10.11.2011 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №300 ot 10.11.2011 g.)
- Постановление на Министерски съвет №250 от 11.10.2012 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №250 ot 11.10.2012 g.)
- Постановление на Министерски съвет №252 от 12.10.2012 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №252 ot 12.10.2012 g.)
- Постановление на Министерски съвет №242 от 23.10.2013 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №242 ot 23.10.2013 g.)
- Постановление на Министерски съвет №249 от 31.10.2013 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №249 ot 31.10.2013 g.)
- Постановление на Министерски съвет №334 от 23.10.2014 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №334 ot 23.10.2014 g.)
- Постановление на Министерски съвет №139 от 04.06.2015 г.
- (Postanovlenie na Ministerski savet №139 ot 04.06.2015 g.)
- Стефанов, Л., 2010. Управление на възнагражденията, София, София консултинг
- (Stefanov, L., 2010. Upravlenie na vaznagrajdeniyata, Sofia, Sofia consulting)
- Решение № 267 от 23 април 2015 г. на Министерския съвет за одобряване на средносрочната бюджетна прогноза за периода 2016-2018 г.
- (Reshenie № 267 ot 23 april 2015 g. na Ministerskia savet za odobryavane na srednosrochnata byudzhetna prognoza za perioda 2016-2018 g.)
- Хазлит, Х., 2009, Икономиката в един урок, София, Издателска къща МАК
- (Hazlit, H., 2009. Ikonomikata v edin urok, Sofia, izdatelska kashta MAK)
- Шопов, Д., 1997. Управление на работната заплата, София, УИ „Стопанство“.
- (Shopov, D., 1997. Upravlenie na rabotnata zaplata, Sofia, UI "Stopanstvo")
- Armstrong, M., 2010. Armstrong's Handbook of Reward Management Practice, 3th edition, Kogan Page, London.
- Borjas, G., 2013. Labor Economics, Sixth Edition, McGraw-Hill, USA.
- Brown, C., C. Gilroy, A. Kohen, 1982. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment, *Journal of Economic Literature*, Vol.20.
- Eherenberg, R., Smith, R., 2012. Modern Labor Economics: theory and public policy, 11th edition, Pearson Education, Boston.
- Eurostat, Database, 2015: <http://ec.europa.eu/eurostat/data>