

## МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА – ФАКТОР ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ

Георги Георгиев  
Технически университет - Габрово

Минималната работна заплата е основополагащ норматив в заплащането и социалната защита. Регулирана, с договор или административно решение, тя представлява обективна величина, защитаваща определени доходи на наетите лица. Разбиранията за нея варират от пълно отрицание в редица страни, като елемент на свободното пазарно стопанство, до пълното ѝ и строго административно регламентиране в други. Практиката на развитите индустриални страни показва използването на най-различни методи и подходи за нейното определяне и регулиране. Независимо от съществуващото многообразие в това отношение, тя е безспорен фактор за стабилизиране на производствените отношения и осигуряване на социална защита на наетите. Така в условията на кризи и съществено променяща се икономическа среда, минималната работна заплата става първостепенен фактор и предпоставка за поддържане на социален мир и минимизиране на социалните конфликти. От тази гледна точка обособеното и икономически определено прилагане на минималната работна заплата се превръща в основен фактор и изрично условие, както за устойчивото развитие на всяка страна, така и за поддържането на система за оптимална социална защита на хората на наемния труд.

**Ключови думи:** минимална работна заплата, фактор за стабилизиране, производствени отношения, социална защита, базисна единица, национален норматив.

**Key words:** living wage, stabilization factor, relations of production, objective measure, basis unit, national standard

За ролята и значението на минималната работна заплата /МРЗ/ като фактор на устойчиво развитие няма еднозначно и общоприето разбиране. Така например определени икономисти считат, че държавата и правителството нямат задължение за нейното определяне и регулиране. Нещо повече, тези икономисти, верни на либералните идеи за свободно пазарно стопанство, считат, че подобно вмешателство в икономиката само ограничава и обременява свободната стопанска инициатива, стеснява и деформира пазара на труда, а на тази основа се създават условия и предпоставки за необоснованото нарастване на потребителските цени, инфлацията, безработицата и следователно се възпрепятства устойчивото развитие на икономиката.

Друга група икономисти считат, че при съвременните условия, участието и намесата на държавата в икономиката и в частност при регулирането на заплатите е повече от необходимо. Тези икономисти считат, че пазарът на труда не е достатъчно надежден инструмент за оптимално формиране на заплатите на наетите лица, респ., че двете страни на този пазар – купувачи и продавачи на работна сила са твърде неравностойни и на тази основа определените заплати не съответствуват на реалната цена на труда. При посоченото обстоятелство, държавата е задължена да осигури защитен “чадър” за най-слабия и беззащитен контингент от хора, принудени да отдават под наем работната си сила – неквалифицираните работници и служители. По-този начин интересите на всички групи наети лица се синхронизират с тези на работодателите, социалното противопоставяне максимал-

но се намалява, а по този начин се осигуряват условия и предпоставки за безконфликтно развитие и растеж в икономиката.

Въпросът за действителната роля, функции и целево предназначение на МРЗ следва от анализа на нормативната и действаща практика в нашата и в повечето развити индустриални страни. Като заставаме зад принципната позиция, че правилното прилагане на МРЗ не противоречи, а спомага за устойчивото развитие на икономиката, главните и най-съществени доводи в това отношение могат да се обобщят в следните съображения.

Анализът и преценката на възможностите на минималната работна заплата в това отношение могат да се изведат преди всичко от практиката по нормативното ѝ утвърждаване. Българското трудово законодателство не дефинира понятието МРЗ, като предоставя правото на Министерския съвет да определи конкретен размер. В съгласие и в съответствие с това право, правителството прие през 1991г. Наредба за договаряне на работната заплата, където **МРЗ е дефинирана като “най-ниското трудово възнаграждение за отработеното време или за извършената работа”**

В системата на заплащане на труда, МРЗ за страната е общ и задължителен норматив, обхващащ всички работници и служители, наети по трудов договор, независимо от това дали са заети в държавни, общински, кооперативни, частни и др. предприятия, фирми и организации. Минималната работна заплата за страната не се разграничава по пол, раса, професия, възраст, отрасъл или друг функционален признак.

Министерският съвет утвърждава с постановление два размера на минималната работна заплата – като минимална месечна работна заплата за страната и като часова минимална работна заплата за страната, при нормално работно време от осем часа работен ден и 40 часа на седмица. В тези си размери, тя е валидна и за намаленото работно време, ако то е нормално. При непълнен работен ден или месец, МРЗ за страната се преизчислява за действително вложения труд. Това означава, че наетите лица при равни други условия, могат да получат и по-ниско възнаграждение от това, което е определено като минимално за страната, ако са работили по-малко дни или часове през месеца от регламентираното работно време чрез постановление, отраслово /браншово/ споразумение, Колективен трудов договор /КТД/ или чрез индивидуален трудов договор.

Следователно посочването и характеризирането на съществуващата нормативна уредба дава възможност да разгледаме ролята и предназначението на МРЗ за страната в две различни плоскости, а именно:

**Първо** – като базисна единица за количеството и качеството на труда;

**Второ** – като национален норматив за осъществяване на глобална социална защита на наетите работници и служители, при заплащането на техния труд.

Представена по-този начин МРЗ за страната се свързва и отговаря на провеждането на точно определена държавна политика, а именно:

\* Намаляване и по-възможност премахване на нерационалното използване на наетата работна сила;

\* Стабилизиране на доходите от труд и на тази основа, стабилизиране на покупателната способност на заетите лица в икономиката;

\* Конкретизиране на базисното количество на труда на неквалифицираните работници и служители, респ. на простия труд, и на тази основа определяне на социално-защитения размер на заплатата от държавата;

\* Поставянето на трудовото възнаграждение на неквалифицираните работници и служители в динамична зависимост от поскъпването на живота, растежа на националната производителност на труда и повишаването на жизнения стандарт;

\* Създаването на условия за намаляване и премахване на нелоялната конкуренция на пазара на труда;

\* Създаване и осигуряване на предпоставки за приложението на принципа “ за равен труд – равна заплата”;

\* Намаляване и по-възможност премахване

на социалните конфликти, по-повод и във връзка с определянето и договарянето на заплатите във фирмите и организациите;

В унисон с посочената роля, **функциите на МРЗ** могат да се обобщят и синтезират в следните основни изисквания:

1. Размерите на минималната работна заплата следва да бъдат поносими и да отговарят на възможностите както на всеки работодател, така и на държавния/общинския бюджет.

2. Минималната работна заплата трябва да осигурява задоволяването на основни жизнени потребности на наетата работна сила, с най-ниска квалификация.

3. Минималната работна заплата може да бъде форма и ефективно средство за социална защита само след процес на договаряне между субектите в производството – синдикати и работодатели.

4. Минималната работна заплата като форма на социалната защитна мрежа е същевременно и част от провежданата от правителството антиинфлационна икономическа политика.

Оценката на МРЗ като елемент и фактор за устойчиво развитие, освен посочване на националните особености и специфика, неминуемо е свързано и изисква паралел и съпоставка с практиката на развитите индустриални страни. Така например практиката по определянето на МРЗ в Белгия е много близка до тази в нашата страна, където се договаря на национално равнище една обща минимална работна заплата, след което има възможност за увеличение на браншово равнище и в отделните фирми. Аналогична и много близка до изложената практика е тази в Франция, Холандия, Португалия, Испания и Люксембург, където след преговори между правителството и представителните организации на синдикатите и работодателите се определя МРЗ, която се отнася за основната част от наетите лица.

За разлика от посочените страни, в Германия, Италия, Великобритания, Дания и Ирландия обща/ национална/ МРЗ не се определя. В тези страни МРЗ се определя чрез колективни трудови договори на отраслово/браншово/ равнище, при което нормативно може да се разпростира и върху останалите отрасли, а също така да се увеличава съответно във фирмите с КТД и индивидуалните трудови договори.

Анализът на практиката по определянето на МРЗ в развитите индустриални страни показва, че нейното формиране и регулиране, понастоящем не се обвързва с действието и проявлението на точно определени фактори. Така например в Закона за справедливи трудови норми в САЩ от 1938г., при определянето на МРЗ се подчертава това, че “съ-

ществуването на трудови условия, които пречат за подържането на минимално жизнено равнище, необходимо за здравето, производителността и благосъстоянието на наетите лица, обременява търговията и свободното движение на стоки, води до трудови спорове, които затрудняват и пречат на търговията, на редовния и почтен пазар на стоките”.

В Япония Законът за минималните възнаграждения изисква в процеса на определяне да се отчитат разходите за живот на работниците, трудовите възнаграждения, които получават работниците със сродни професии, изпълняващите сродни работи и нормалните възможности на работодателите да изплащат определеното минимално трудово възнаграждение. В Бразилия единственото указание за размера на МРЗ е, че тя трябва да осигури по всяко време и във всеки даден район обичайните нужди на работника от храна, облекло, подслон, грижи за здравето и транспорт. В Аржентина се акцентира върху необходимостта МРЗ да осигурява на наетите лица без семейни задължения достатъчно храна, подходящо жилище, образование, облекло, медицински грижи, транспорт, почивка, отпуска, както и съответната социална и здравна застраховка. В Мексико се изисква при определянето на МРЗ да се проучват разходите за живееене според размера на семейството, икономическите условия на пазара за консумативни стоки и най-належащия бюджет за осигуряване на жилище, за домакински нужди, храна, облекло, транспорт, социални и културни потребности и т.н. За да бъде картината попълна, следва да посочим, че националните законодателства в Канада, Холандия, Великобритания, Индия, Кения, Танзания, Ирландия и др. не разглеждат проблема за МРЗ и за факторите, които следва да я обуславят. Причините за това са най-различни, но за по-съществени считаме следните две:

- законовото определяне на критериите, които трябва да се отчитат при формирането на МРЗ, може да попречи много съществено при колективното договаряне на условията на труд и съответстващото за това заплащане;

- критериите, определящи МРЗ, които се обсъждат в литературата и се препоръчват на практиката, не са ясно дефинирани, за да се регламентират като правна норма;

Съществен принос за дефиниране на значими и главно общоприемливи фактори при определянето на МРЗ дава Международната организация на труда /МОТ/. Предлагайки и конкретизирайки редица социално-икономически фактори при определянето на МРЗ /повечето от които са проверени в практиката на редица страни/, МОТ превръща МРЗ все повече в решаващо условие за устойчиво раз-

витие на икономиката. Така например, по този въпрос МОТ има три конвенции, а именно:

- \* Конвенция №26/1928г. за създаване на процедура за определяне на МРЗ и свързаната с нея Препоръка №30 за прилагане на процедурите за определяне на МРЗ;

- \* Конвенция №99 /1951г. за процедурите по установяване на МРЗ в селското стопанство и свързаната с нея Препоръка №89 за прилагане на процедурите по установяване на МРЗ в селското стопанство;

- \* Конвенция №131/1970г. за МРЗ и свързаната с нейното приложение Препоръка №135;

Конвенция №131 на МОТ изисква органите в съответните страни, които определят МРЗ, да отчитат, доколкото е възможно и приемливо за практиката и условията на съответната страна, две групи от фактори – социални и икономически. Към групата на социалните фактори се отнасят: потребностите на наетите лица и техните семейства, стойността на живота, системата и равнището на социалното осигуряване, равнището на живот на социалните групи, с доходи по-високи от минималните и др. Към групата на икономическите фактори, конвенцията поставя изисквания за икономическото развитие на страната, отрасъла/бранша/, фирмите, равнището на производителността на труда, както и необходимостта от достигането на възможно най-високо равнище на заетост на трудоспособното население.

В съответствие с посочените международни актове и разпоредби, главните изисквания, характеризиращи МРЗ като инструмент на устойчивото развитие, могат да се категоризират и ранжират в следните няколко пункта:

1. Формиране и определяне на МРЗ за страната, посредством нормативно утвърдена процедура, съдържаща задължително преговори между работодатели и наети лица и завършваща със сключването на КТД.

2. МРЗ, определена в резултат на съответна процедура е задължителна за работодателя и не може да се намалява чрез КТД или индивидуален трудов договор. За целта държавните институции трябва да осигуряват реални гаранции на наетите лица, че няма да получат трудово възнаграждение по-ниско от МРЗ и ако е получил такова възнаграждение, че ще има право да го оспорва по съдебен път.

3. В зависимост от конкретните социално-икономически условия, както и от достигнатото ниво на потребности, отделните страни могат да възприемат различни форми за правна защита на МРЗ. Това може да стане чрез:

- законодателен акт;

- нормативен акт на правителството или изпълномощен от него орган;
- решение на комисия, съвет и др., изградено на тристранна основа;

- споразумение или договор на правителството с организации на работниците и работодателите;
- решение на съдебен или арбитражен орган;

4. В зависимост от конкретните условия, националните традиции, морал и т.н., МРЗ може да се определи като:

- обща МРЗ за страната;
- мрежа от диференцирани минимални заплати по отрасли, браншове, професии и дейности;

5. Веднъж определена, МРЗ за страната, независимо от формата, възприета за това, следва периодически да се актуализира в съответствие с промените в издръжката на живота и икономическите условия, от които зависи. Това трябва да става еднократно или периодически, по график, съобразно договорите, сключени между социалните партньори, при систематичното отчитане на издръжката на най-нископлатените групи на наетите лица;

6. Консултациите, провеждани между страните в социалния диалог, могат и трябва да включват всички въпроси, засягащи техните интереси. Задължителен обект на дискусия е необходимо да бъдат въпросите на:

- размерът на МРЗ или размерите на мрежата МРЗ;

- основните фактори, влияещи на равнището и динамиката на МРЗ;

- съотношението в заплатите между работниците и служителите с МРЗ и групите работници и служители със заплати, непосредствено до МРЗ;

- запазване на съотношенията в заплатите между неквалифицираните, средноквалифицираните и висококвалифицираните работници и служители;

- необходимостта, периодичността, условията и начина на актуализиране на МРЗ;

- информацията, върху която почива определянето на МРЗ;

7. Осигуряване на публичност при определянето на МРЗ/мрежата МРЗ/;

8. Наличие на инспекторат за оказване на необходимия контрол при прилагането на МРЗ/мрежата МРЗ/;

9. Осигуряване на съдебни санкции за лицата/работодателите/, неспазващи трудовото законодателство;

Следователно анализът на практиката на развите в индустриално отношение страни, позволява дефинирането на следните по-съществени изводи:

- \* Огромно многообразие на прилагани форми, методи и средства;

- \* Най-различен обхват на защитените лица;

- \* Възможности за участие, неучастие или частично участие на държавата при определянето на МРЗ;

- \* Договарянето между синдикати и работодатели е преобладаващ подход при определянето на МРЗ;

- \* В преобладаващите случаи размерите на МРЗ гравитират в границите на около 40 – 45 на сто от тези на средната работна заплата за страната;

- \* Главните и най-значими фактори, които се отчитат при определянето на МРЗ, са свързани преди всичко с **осигуряването на нормален, респ. минимален жизнен стандарт**, промяна на **икономическите условия** чрез производителността на труда, както и отчитането на **индекса на цените на потребителските стоки**;

С оглед на гореизложеното, действащата практика в страната може да се оцени и характеризира със следните констатации:

**Първо.** Механизмите за определяне на МРЗ, в общи линии съответствуват на практиките на водещите индустриални страни и на препоръките на МОТ.

**Второ.** В съответствие с влошените икономически условия, размерът на МРЗ е ограничен до 28-30 на сто от размера на средната работна заплата в страната;

**Трето.** Паричният размер на МРЗ не осигурява необходимите средства за издръжка на неквалифицираните работници и служители и по този начин, това възнаграждение има преди всичко разчетен характер;

**Четвърто.** Между МРЗ и БВП, респ. националната производителност на труда не съществува адекватна връзка и зависимост;

Следователно, изводите от практиката на водещите индустриални страни, препоръките на МОТ и констатациите от действащата ни практика, позволяват формулирането на конкретно предложение, в посока на усъвършенствуване на МРЗ. За тази цел, предлагаме следните принципни съображения:

- определянето на МРЗ следва да се постави в непосредствена функционална зависимост, както от равнището и динамиката на средната работна заплата, отчетена за страната, така и от равнището и динамиката на националната производителност на труда;

- динамиката на МРЗ следва да отчита ръста на инфлацията/чрез здравния индекс/, както и провежданата инвестиционната политика;

- нарастването на МРЗ следва да бъде в

размери, които да не направят неквалифицираните и нископлатени работници и служители излишни;  
- нарастването на МРЗ не бива да провокира финансова дестабилизация на фирмите и инфлация в макроикономиката;

- нарастването на МРЗ следва да се извършва в съответствие с възможностите на държавния бюджет, който следва поеме всички плащания по прилагането на минималната работна заплата в страната;

## **THE MINIMAL WAGE - A STEADY DEVELOPMENT FACTOR**

**Georgi Georgiev**  
**Technical University – Gabrovo, Bulgaria**

### **ABSTRACT**

The living wage is a basic norm in the payment and the social protection is regulated by contract or by administrative decision it represents an objective measure, that pleads for a fixed income to the employed people. The beliefs for it vary from total denial in some countries(as an element of the free market economics)to its absolute and rigid administrative reglamentation in others. The experience of the industrially developed countries shows the input of the different methods and approaches for assessment and regulation withstanding the existing variety in these terms it is an undisputable factor for stabilizing the productive relationships and for insuring the social protection of the employed. This way, in state of crisis and simultaneously changing economic environment, the living wage becomes the top factor and the premise for maintenance the social peace and for the minimization of the social conflicts. From this point of view the well-grounded and economically defined application of the living wage becomes a basic factor and compulsory condition for the steady development of each country and also for optimal social protection for the employed people.