



Република България  
ИКОНОМИЧЕСКИ  
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

## **Анализ на тема**

# **„Анализ на актуалното състояние на работните заплати в България – изводи и препоръки“**

(в изпълнение на Решение №232 на Министерския съвет от 15 април 2022 г.)

**София**

**октомври 2022 г.**

На основание чл. 5, ал. 1 от Закона за Икономическия и социален съвет (ЗИСС) с Решение № 232 на Министерския съвет от 15.04.2022 г. се предложи на ИСС да разработи акт по чл. 4, ал. 1 на ЗИСС на тема „Анализ на актуалното състояние на работните заплати в България – изводи и препоръки“.

Във връзка с решение на Председателския съвет и на Пленарната сесия, проведени на 22.07.2022 г., временно действаща комисия със съпредседатели заместник-председателите на ИСС от всяка група – Мария Минчева, Пламен Димитров и Богомил Николов, и членове Румяна Георгиева, Ивелин Желязков, Лъчезар Искров, Атанас Темелков (група I - работодатели), Любослав Костов, Асия Гонева, Ваня Григорова, Валери Апостолов (група II - работници и служители), Катя Владимирова, Ралица Йоргова, Детелина Смилкова, Лалко Дулевски (група III - граждански сектор) пое разработването на възложения анализ. За докладчици по акта бяха определени Мария Минчева, Пламен Димитров и Катя Владимирова.

На заседания на временната комисия, проведени на 7 октомври 2022 г. и 19 октомври 2022 г., бе разгледан и приет проектът на анализа.

На своята пленарна сесия, проведена на 24 октомври 2022 г., Икономическият и социален съвет прие настоящия анализ.

## **Списък със съкращения**

- Брутен вътрешен продукт: БВП
- Брутната добавена стойност: БДС
- Вътрешни правила за работната заплата: ВПРЗ
- Законово установени минимални заплати: ЗУМЗ
- Колективен трудов договор: КТД
- Минимална месечна работна заплата: МРЗ
- Министерски съвет: МС
- Национален институт за помирение и арбитраж: НИПА
- Производителност на труда: ПТ
- Средна работна заплата: СРЗ
- Стандарт на покупателна способност: СПС
- Директива за адекватни минимални заплати: ДАМЗ

## I. ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

1.1. Темата за заплащането на труда е от съществено значение и за трите групи на ИСС. По някои въпроси между групата на работодателите и синдикатите са налице диаметрално противоположни виждания, поради което в настоящия анализ са изложени различни подходи и оценки.

1.2. Според ИСС достигането на БВП на глава от населението, компенсацията на един нает и производителността на труда в СПС до размер 60% от средноевропейските стойности са постижима цел до 2026 г.

1.3. Спрямо повечето европейски страни България реализира подобрени позиции по темп на нарастване на **СРЗ** в СПС през периода 2010 – 2021 г. Въпреки това трудовите възнаграждения в страната ни остават съществено по-ниски както спрямо някои държави на Балканския полуостров, така и спрямо другите страни-членки на ЕС. Равнището на междуетрасловата диференциация в заплащането на труда остава по-високо от средноевропейското.<sup>1</sup> В някои нископлатени икономически дейности темпът на нарастване остава значително под средния за страната.

1.4. България е с най-ниската **МРЗ** в ЕС. Според работодателите тази позиция корелира с факта, че България е на последно място по БВП и производителност на труда. Всяка държава включва различни компоненти при определянето на МРЗ, което според работодателите изкривява статистиката. През последните 10 години се наблюдава устойчива тенденция на растеж на МРЗ. Работодателите не приемат административното - без обективни критерии, увеличение на МРЗ. Според синдикатите нарастването на минималната работна заплата в България не води до спад на заетостта в периода 2010 – 2021 г., а напротив, на моменти има стимулиращ ефект. Това означава, че нивото на МРЗ е по-ниско от това, което пазарът може да си позволи, тъй като е налице значителна монопсонна сила на бизнеса при наемането на труд и определянето на неговата цена по малките населени райони.

1.5. ИСС подкрепя усилията на социалните партньори да договарят минимални работни заплати по отрасли/браншове и категории персонал, които да надграждат установената национална минимална заплата.

---

<sup>1</sup> Източник: Евростат, Mean monthly earnings by sex, economic activity and occupation [earn\_ses18\_48]

1.6. ИСС счита, че е налице необходимост от изготвянето на национална стратегия за догонващо нарастване на доходите от труд, на основа на изпреварващо икономическо развитие. Синдикалната позиция е, че всички работещи, особено тези на минимална заплата, трябва да могат чрез доходите си от труд да осигуряват като минимум издръжката на живот. Работодателите не приемат самостоятелна стратегия, която е насочена единствено към нарастване на доходите, изолирано от процесите на развитие на икономиката на страната, реструктуриране на БВП, повишаване на производителността на труда, учене през целия живот, поне в средносрочен план.

1.7. ИСС заявява своята готовност да допринесе за максимално бързо транспониране на Директивата за адекватни минимални заплати, като държавата следва да определи националните критерии за оценка на адекватността на минималната работна заплата чрез диалог със социалните партньори. Синдикатите настояват за спазване на ориентировъчните референтни стойности съгласно чл. 5 на Директивата като съотношение на законоустановената МРЗ към brutната средна работна заплата в размер на 50%, както и 60% от brutната медианна заплата. Според синдикатите, тези референтни стойности следва да бъдат разглеждани като долен праг на размера на МРЗ, който след това социалните партньори да надграждат съвместно, отчитайки необходимите средства за издръжка на живота, измерени чрез „заплатата за издръжка“. Според работодателите предвид факта, че референтните стойности спрямо средната и медианата работна заплата са само част от критериите, то трябва да се използва приоритетно възможността по чл. 5, т. 4 от Директивата за прилагане на други индикативни референтни критерии, използвани на национално ниво, в съответствие с Конвенция 131 на МОТ.

1.8. ИСС препоръчва държавата и социалните партньори съвместно да изготвят достатъчно амбициозен план за разширяване на обхвата на колективното договаряне, който да съответства на целта в Директивата за достигане на 80% покритие с КТД.

1.9. ИСС смята за необходимо ежегодното изработване на Карта на покритието с КТД, обсъждана от социалните партньори в НСТС, чрез създаване на методика и инструментариум за изчисляване покритието с КТД и мониторинг на процеса на всички равнища на сключване на колективни трудови договори.

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

1.11. ИСС е на мнение, че в хода на подготовката за прилагане на ДАМЗ е необходимо извършването на анализ на действащата законова и подзаконова нормативна уредба, в т.ч. и с оглед информационното обезпечаване на покритието на колективните трудови договори. Наредбата за договаряне на работната заплата (ПМС 129/1991г.) е добра основа за разработване на национален механизъм за определяне на МРЗ.

1.12. ИСС намира, че за подобряване обхвата и ефективността на колективното договаряне се налага да се прецизират и допълнят нормите в КТ и разпишат в ЗДСл, за да се гарантира правото на колективното договаряне в държавната администрация в съответствие с хода на бюджетната процедура и при спазване на чл. 6 на ЕСХ и Хартата на основните права на ЕС.

1.13. ИСС смята, че трябва да се довърши процесът по ратифициране на Конвенция №154 за насърчаване на колективното договаряне, приета през 1981 г.

1.14. ИСС смята, че трябва да се извърши преглед на законодателството в областта на обществените поръчки и концесиите с оглед ефективното прилагане на чл. 9 от ДАМРЗ, а именно: „при възлагане и изпълнение на договори за обществени поръчки или концесии икономическите оператори и техните подизпълнители трябва да изпълняват приложимите задължения, свързани със заплащането на труда, правото на сдружаване и колективно договаряне по определяне на заплатите, както и приложимите задължения в сферата на социалното и трудово законодателство на ЕС, на национално ниво, колективните договори или международни стандарти в областта на социалното и трудовото право, включително Конвенции 87 и 98 на МОТ“.

## **II. ВЪВЕДЕНИЕ**

### **2. Нормативна рамка**

2.1. Трудът е основен фактор в производствения процес и естествен регулатор на неговата цена са търсенето и предлагането на работна сила. Управлението на заплатите по дефиниция е основен елемент в процеса на развитие на предприятията за едновременното постигане на оптимизация на разходите и увеличаване мотивацията на работещите. Кризата и нейните проявления изправиха стопанските и бюджетните единици пред нови предизвикателства и много трудни решения, сред които и политиките на заплащане на труда.

2.2. В България основните принципи и правила на заплащането на труда се съдържат в Кодекса на труда. Тези правила са общовалидни и не зависят от формата на собственост на предприятието.

2.2.1. Определянето на заплатите в реалния сектор все пак държи сметка и за пазарната ситуация и отразява повече или по-малко съвременните европейски модели на индустриални отношения. Работните заплати се уговарят в индивидуалния трудов договор или чрез колективни трудови договори. Законодателят е заложил нормативна рамка, съдържаща правила и принципи в случаите на колективно преговаряне, както и при определянето на конкретния размер на заплатата по индивидуалния трудов договор. Такива правила се съдържат и в подзаконовите актове като Наредбата за договаряне на работната заплата<sup>2</sup> (НДРЗ) и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата<sup>3</sup> (НСОРЗ). Съгласно чл. 22 на НСОРЗ „организацията на работната заплата в предприятията се регламентира във вътрешни правила за работната заплата, които са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда“.

2.2.2. В бюджетния сектор с въвеждането на новия модел на заплащане на труда през 2012 г. определянето на размера на работните заплати се осъществява на базата на централизирана система с разписани правила на определяне и граници на изменение на индивидуалните заплати и за съответната длъжност. Всяка една администрация доразвива и конкретизира начините си на разпределяне на средствата в рамките на общите правила. Неспазването на правилата представлява административно и финансово нарушение.

2.3. Държавата в лицето на правителството разполага с различни инструменти за пряко или косвено въздействие върху равнищата на заплащане в страната.

2.3.1. На първо място, чрез определяне размера на **минималната работна заплата (МРЗ)**, който съгласно чл. 244 КТ се определя от Министерския съвет (МС). Минималната работна заплата е инструмент за провеждане на доходната политика и влияе за определянето и повишаването на възнагражденията на наетите лица. Определянето на размера на МРЗ става с акт на правителството и се консултира със социалните партньори в Националния съвет за тристранно сътрудничество, но до голяма степен процесът е формален.

---

<sup>2</sup> Обн. ДВ, бр. 55 от 12 юли 1991 г., посл. изм. ДВ, бр.40 от 11 май 1993 г., в сила

<sup>3</sup> Обн. ДВ, бр. 9 от 26 януари 2007 г., посл. изм. ДВ, бр. 66 от 24 юли 2020 г., в сила

2.3.2. МС определя **видовете и минималните размери** на задължителните за прилагане допълнителни трудови възнаграждения и на обезщетенията по трудовото правоотношение. Те могат да се повишават по пътя на колективното трудово договаряне.

2.4. През 2018 г. България ратифицира Конвенция № 131 на МОТ за определяне на минималната работна заплата. Съгласно чл. 3 от Конвенцията при определянето на минималната работна заплата се отчитат потребностите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, разходите за живот, обезщетенията за социално осигуряване и относителният жизнен стандарт на други социални групи, както и икономическите фактори, включително изискванията за икономическо развитие, нивата на производителност и желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост.

2.4.1. Въпреки наличието на консенсус на работодателските и синдикалните организации за ратифицирането на Конвенцията все още няма постигнато единодушие относно въвеждането на прозрачен механизъм за определяне на минималната работна заплата поради разногласия между страните, доколко и как следва да се отчитат отделните показатели, заложиени в Конвенцията.

2.4.2. Липсата на ефективен социален диалог при определянето размера на минималната работна заплата и липсата на конкретен и установен със съгласие механизъм за формиране на конкретния размер на МРЗ оказват негативно влияние върху функциите, заложиени в МРЗ, както и върху бедността и неравенствата.

2.5. След влизането в сила на Директивата за адекватни минимални работни заплати държавите членки разполагат с 2 години, за да я приложат в националното си законодателство. В настоящия анализ социалните партньори отделят специален раздел на Директивата, като излагат основните си виждания по нейното прилагане, както и очертават своята роля в процеса.

2.6. Равнището и динамиката на трудовите доходи са най-пряко свързани с икономическото развитие на страната. Връзката между тях зависи от множество фактори, сред които от първостепенно значение са първичното разпределение на доходите на фирмено равнище, производителността на труда, както и провежданата политика по доходите от труд.

### **3. Въздействието на МРЗ върху заетостта, безработицата, производителността на труда и неравенствата**



3.1. При аргументиране на позициите си, свързани с ежегодното определяне на размера на МРЗ, социалните партньори често стъпват върху различни проучвания, свързани с въздействието на МРЗ върху заетостта, безработицата, производителността на труда и неравенствата.

3.2. В теорията и практиката се води интензивна дискусия за въздействието на минималната заплата върху основните параметри на пазара на труда, като например коефициентът на заетост и равнището на безработицата. В този смисъл за работодателите е важно да се оцени обективно доколко изменението на минималната заплата в конкретен времеви интервал и при отчитане на регионалните различия на пазара на труда е оказало влияние върху изменението на заетостта и върху основните индикатори на пазара на труда. Обикновено коефициентът на заетост корелира отрицателно с ръста на МРЗ. Такива са поне допусканията на класическата икономическа теория.

3.3. Според синдикатите нарастването на минималната заплата в България не води до спад в заетостта, нито до ръст на безработицата. Не се установяват такива връзки както от проучената литература по въпроса, така и от наличните емпирични данни от националната статистика. Дори напротив, налице е положително влияние в немалка част в периода 2010 – 2021 г., т.е. когато нараства МРЗ, нараства и коефициентът на заетост.

3.4. Според работодателите при оценяване въздействието на МРЗ върху равнищата на заетост и безработица, винаги трябва да се отчита фазата на икономическия цикъл, доколкото при фаза на спад (рецесия, криза) на бизнес цикъла на българската икономика увеличаването на нивата на МРЗ има потенциал да доведе до повишаване на безработицата.<sup>4</sup> Увеличаването на МРЗ оказва ниско въздействие върху съвкупното търсене, тъй като нископлатените работници потребяват ограничен кръг стоки и услуги.

3.5. По отношение на темата за **производителността на труда** и връзката ѝ с нивото на заплащане въпросът не е нов за експертните и научните дебати, но в контекста на бързопроменящия се пазар на труда в следкризисния период нейното актуализиране отново е на дневен ред. Налице е нарастваща необходимост от нови емпирични изследвания по този въпрос, защото немалка част от икономическите зависимости в съвременните условия на пазарна икономика често са поставяни под въпрос.

3.6. Повечето изследвания доказват, че е налице несиметричност на връзката между производителността на труда и работната заплата преди световната финансова и

---

<sup>4</sup> Виж например регресионен анализ, публикуван на страницата на БСК: [https://www.bia-bg.com/uploads/files/analysis/2021-12-03-MRZ\\_analiz.pdf](https://www.bia-bg.com/uploads/files/analysis/2021-12-03-MRZ_analiz.pdf)

икономическа криза и след нея. Вследствие на степента на технологично развитие влиянието на производителността на труда върху работната заплата отслабва в периода след кризата. В крайна сметка степента на технологично развитие оказва съществено влияние върху изменението на връзката производителност на труда – работни заплати (Костов, 2020). Тук обаче следва да се отчете и въздействието на притежаваните умения за по-висока производителност и равнищата на заплащане. Така например транспортните работници, притежаващи умения за работа със специализирана техника и съоръжения, не срещат проблем при адаптирането към процеса на дигитализация в транспортния сектор и получават заплата, по-висока от средната за отрасъла.

3.7. Размерът на работните заплати се оценява и от гледна точка на равномерността в тяхното разпределение, **илюстрирано от Кривата на Лоренц**<sup>5</sup>. Могат да се направят следните по-важни констатации<sup>6</sup>: а) 50% от наетите в най-ниските 5 децилни групи получават около 24% от общата сума на заплатите; б) най-високоплатените 10% от наетите получават малко повече от 32% от общата сума на заплатите. Концентрацията на все повече средства в ръцете на все по-малко хора в България е процес, който трае вече няколко десетилетия. Подобни процеси се наблюдават и в други страни - членки на ЕС, но в сравнителен план нивото на концентрация в България, а оттам и нивото на доходни неравенства са сред най-високите. Разбира се, неравенствата са полезни до една степен, но трябва да се определи нивото на обществена полезност, тъй като има изследвания, които доказват, че прекомерните неравенства водят както до влошени социални показатели и нарастваща бедност, така и до по-ниски равнища на икономически растеж. (Коронек и Стиглиц, 2018). Работодателите обръщат внимание, че при формиране на политики за намаляване на неравенствата в заплащането на тези групи лица важен аспект е те да са съпроводени с мерки за повишаване на нивата на квалификация на отделните децилни групи. Висококвалифицираните работници имат по-голяма производителност на труда, по-малък брой са и получават по-високи доходи. Нискоквалифицираните

---

<sup>5</sup> Тази крива показва във всяка своя точка какъв процент от наетите лица получава съответната част от общата сума на заплатите, а с това и степента на неравномерност в разпределението им. Линията на неравенството е силно изтеглена нагоре след 5-ия децил и особено в последния 10-ти децил, където попадат 10-те процента най-високо платени наети по трудово и служебно правоотношение. Пространството между линията на равномерното разпределение и кривата на Лоренц показва реалния размер на неравномерността в разпределението на заплатите. Колкото по-огъната е кривата, толкова по-висока е степента на неравномерност и обратно - колкото по-добрешена до диагонала, по-малко е неравенството.

<sup>6</sup> НСИ, Структура на заплатите 2018, София, 2021 г., с. 47

работници са по-голямата маса работници, имат по-малка производителност на труда и получават по-ниски доходи. Това е стимул за тях да повишат квалификацията си.

3.8. Неравенството в общото разпределение на доходите от всякакви източници в България е най-високото в ЕС и се увеличава непрекъснато през последните години. През 2021 г. разликата между доходите на най-бедните и най-богатите 20% от домакинствата е 7,8 пъти; намалява спрямо 2020 г., когато е била 8,5 пъти. Разбира се, причина за това неравенство не са единствено доходите от работни заплати. Коефициентът на Джини достига стойност 39,7, като намалява спрямо предходната година с 0.3 п.п. Прегледът и съпоставянето на данните през годините показват негативна тенденция на покачване на стойностите на коефициента.

### 3.9. Научен принос по темата

3.9.1. Анализите на минималните заплати представят конкурентен пазар на труда за един вид труд, с крива на предлагането на труд с положителен наклон и крива на търсене на труд с отрицателен наклон. При липса на минимална работна заплата, има равновесна заплата  $W$  и равновесно количество зает труд  $L$ . При наличието на минимална заплата която е по-висока от  $W$ , се наемат по-малко работници по две причини. Първо, работодателите заместват вече по-скъпия труд и се насочват към други производствени фактори, при които избраната технология в отрасъла или предприятието позволява взаимозаменяемост. Второ, тъй като разходите са по-високи с тази нова факторна технологична комбинация, цените на продуктите се повишават, в условията на несъвършена конкуренция, което допълнително намалява търсенето на труд. Тези два ефекта водят до по-ниска заетост (Ноймарк и Уошер, 2007).

3.9.2. Алтернативното мнение на неокласическото допускане е базирано на различно предположение, а то е, че много работодатели упражняват известна степен на „монопсонна власт“ – т. е. имат пазарна сила при наемането на определен вид нискоквалифициран труд, често на определен местен пазар на труда (работници на дребно в сектора на услугите например) и могат задържат заплатите под техния принос към производителността (Лиу, 2016). Тази теория предполага, че когато са изправени пред по-високи разходи за труд, работодателите могат да имат стимул да увеличат своите печалби чрез разширяване на производството и заетостта. Така наречените „модели за търсене“ също показват, че при несъвършено функциониращи пазари на труда по-високите заплати за тези на дъното могат до определен момент да бъдат компенсирани с комбинация от намалени печалби, по-ниски увеличения на заплатите за мениджъри или други разходи

или с отлагане на инвестициите в нови технологии, забавяне на подмяната на амортизираното оборудване и в следващия производствен цикъл – фалит на предприятието.

3.9.3. Макроикономическите теории подчертават факта (Браун, 1999), че по-високите заплати повишават разходите за труд за работодателите, но също така увеличават потреблението сред нископлатените работници и техните семейства. Ако приемем, че няма големи отрицателни ефекти върху външната конкурентоспособност при експортно ориентирани икономики или инвестициите, такива положителни „ефекти на потреблението“ могат да доведат до увеличаване на съвкупното търсене и заетост. Макроикономическите перспективи показват, че дори ако някои фирми намалят заетостта или излязат от бизнеса, това не означава непременно, че съвкупната заетост ще бъде намалена, при равни други условия.

3.9.4. През 90-те години на миналия век и до днес емпиричните изследвания поставят на дискусия наличието на значими отрицателни ефекти върху заетостта в резултат от ръста на МРЗ. Това накара литературата да допусне алтернативни теории, които обясняват връзката между минималните заплати и пазара на труда.

3.9.5. Кард и Крюгер (1992) успяват да открият емпирично доказателство, че ръстът на минималната заплата винаги води до намаляване на заетостта. Тяхното изследване е важно, тъй като е насочено към наблюдение на нискоквалифицираната заетост в Ню Джърси и Пенсилвания за конкретно определени отрасли, където стандартната теория би предположила, че спад в заетостта при хората с ниска квалификация би трябвало да има в резултат от нарастването на МРЗ. Всъщност тяхното изследване не просто показва нулева корелация между двете променливи, а на моменти говори дори за възможна положителна връзка между двете явления. Доказателство за приноса в развитието на теорията за МРЗ на Дейвид Кард е и фактът, че той получи Нобелова награда по икономика за 2021 г.

3.9.6. Докторантите Манчева и Стаматов (2017) изследват ролята на минималната работна заплата върху икономическото развитие и производителността в България в периода след 1999 г. до 2015 г. Изследвани са корелационните връзки на икономическия растеж, доходите, заетостта и безработицата с базова иконометрична техника. Авторите стигат до извода, че въздействието на измененията на МРЗ върху икономическия растеж е неопределено, но със сигурност не е отрицателно. Следователно, ако изследването се окаже достоверно след като се приложат всички статистически контроли за достоверност,

ръстът на МРЗ невинаги води до по-висок икономически растеж и активност, но няма вероятност да влоши икономическата конюнктура, с изключение на тежката икономическа криза от 2008 г., която се е случила в средата на изследвания период.

3.9.7. През последните 10 - 15 години съществуват редица изследвания в България. Например Чобанов (2012) изследва влиянието на работните заплати върху производителността на труда. Той допуска наличие на съществена връзка между работните заплати и производителността на труда, като смята, че постигането на пълна заетост при запазване на ценова стабилност е ключът към симетричното нарастване на двете променливи.

3.9.8. Пантелеева (2012) също стига до конкретни изводи. Тя изследва факторите, които могат да доведат до икономически обосновано номинално и реално нарастване на минималната работна заплата. В останалите научни изследвания за България по тази тема отделните автори изследват други променливи, които оказват влияние върху производителността на труда и средната работна заплата.

## **III. АНАЛИЗ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ**

### **4. Динамика и общи тенденции на работните заплати в България и ЕС**

#### **Сравнение на СРЗ в България с други държави от ЕС, по СПС**

4.1. За целите на международни сравнения служат термините „паритет на покупателна способност“ и „стандарт на покупателна способност“<sup>7</sup>. Спрямо повечето европейски страни България реализира подобрени позиции по СРЗ в СПС през периода 2014 - 2018 г. Въпреки това трудовите възнаграждения в страната ни остават съществено по-ниски както спрямо други държави на Балканския полуостров, така и спрямо по-старите членки на ЕС от Източна и Северна Европа. Информацията по този показател е ограничена поради периодичността на провеждане на изследването на Евростат и НСИ „Структура на работната заплата“ – на всеки 4 години.

---

<sup>7</sup> Паритетите на покупателната способност /ППС/ измерват съотношенията на цените в сравняваните страни и се използват за превръщане на стойностните показатели в единна условна валута, наречена „стандарт на покупателната способност“ /СПС/, която изравнява покупателната сила на различните национални валути, т.е 1 СПС купува еднакво средно количество стоки и услуги във всички страни, докато, за да се купи същият обем стоки и услуги в зависимост от националното ценово равнище, ще бъде необходимо различно количество национална валута.

Таблица 1. Размер на средната месечна заплата в СПС през 2014 и 2018 г.

Държави	Размер в СПС		В % от ЕС-27	
	2014 г.	2018 г.	2014 г.	2018 г.
Европейски съюз – 27 държави членки (от 2020)			<b>100</b>	<b>100</b>
28 държави членки (2013 - 2020)	2 541	2 581	116,5	113,4
Белгия	2 959	2 927	<b>35,4</b>	<b>45,3</b>
България	900	1 168	57,1	64,7
Чешка република	1 452	1 669	118,6	122,4
Дания	3 014	3 160	118,1	121,5
Германия	3 001	3 135	55,5	64,0
Естония	1 409	1 653	121,6	109,8
Ирландия	3 090	2 833	72,0	64,8
Гърция	1 829	1 672	84,6	82,7
Испания	2 150	2 135	101,4	98,7
Франция	2 577	2 548	63,0	65,1
Хърватия	1 600	1 681	94,0	94,3
Италия	2 388	2 435	80,4	82,3
Кипър	2 043	2 123	45,2	58,7
Латвия	1 149	1 514	44,3	55,3
Литва	1 125	1 427	137,4	138,6
Люксембург	3 492	3 576	55,5	59,9
Унгария	1 410	1 546	83,7	95,9
Малта	2 127	2 475	106,2	103,2
Нидерландия	2 699	2 663	104,4	106,1
Австрия	2 652	2 738	69,1	71,9
Полша	1 755	1 855	60,1	56,3
Португалия	1 528	1 452	38,6	68,1
Румъния	980	1 758	76,3	76,4
Словения	1 938	1 972	54,0	56,6

Източник: Евростат, Mean monthly earnings[earn\_ses18\_19], Industry, construction and services (except public administration, defense, compulsory social security)

4.2. Като цяло по-отчетливи са темповете на конвергенция спрямо старите държави членки, но пък разликите там изглеждат непостижими за наваксване в близките десетилетия. Бързите темпове на нарастване на работните заплати в Източна Европа водят до ускоряване на сближаването, но България реализира много слабо подобряване на позицията си, особено спрямо страни като Румъния, която успява да отбележи нарастване от 38,6% през 2014 г. на 68,1% през 2018 г. спрямо нива от 35,4% и 45,3% за България за същите години.

4.3. Сравнението на динамиката и достигнатите равнища на работната заплата в България в СПС (Табл. 1) и на производителността на труда на един зает в СПС (Прил. 8) спрямо останалите държави - членки на ЕС-27, показва сближаване и по двата показателя. Следва да се подчертае, че през 2018 г. само в 4 държави - членки на ЕС, достигнатото равнище на РЗ в СПС изпреварва това на производителността, измерена в СПС. Обикновено заплатите нарастват по-бързо. Това е нормален процес в условията на технологична трансформация и необходимост от реално сближаване между отделните икономики в рамките на общия интеграционен съюз.

4.4. За България забавените темпове на конвергенция на заплатите и заложените целеви ориентир 60%, който очевидно не е постигнат все още, са основателна причина този индикатор да бъде поставен „за наблюдение“.

### **Сравнение на МРЗ в България с останалите държави – членки на ЕС, в които има ЗУМРЗ**

4.5 В ЕС 21 от 27 държави - членки на ЕС имат национални минимални заплати. Изключения правят Дания, Италия, Кипър, Австрия, Финландия и Швеция. Въз основа на нивата на минималните месечни заплати в евро тези 21 държави членки могат да се разделят на три основни групи: с минимални месечни заплати под 1000 евро, над 1000 евро и над 1500 евро.

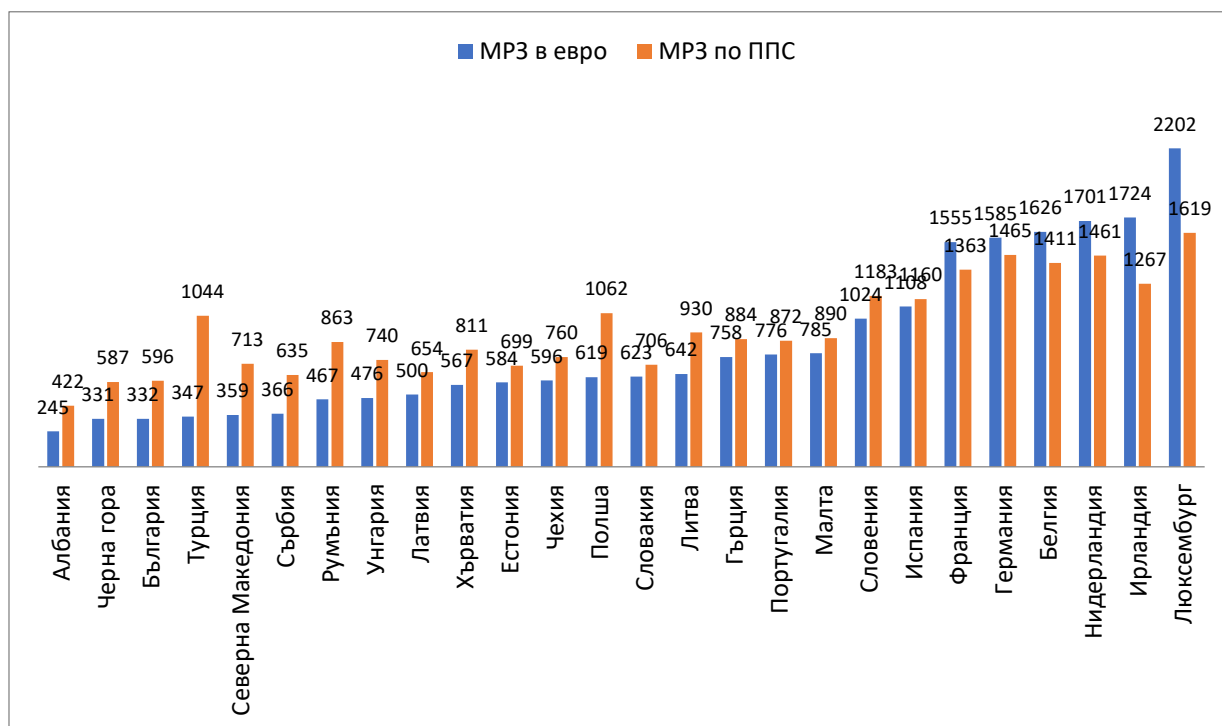
4.6. По данни на Евростат през януари 2022 г. 13 държави членки имат минимална заплата под 1000 евро, между които и България - *България (332 евро), Латвия (500 евро), Румъния (515 евро), Унгария (542 евро), Хърватия (624 евро), Словакия (646 евро), Чехия (652 евро), Естония (654 евро), Полша (655 евро), Литва (730 евро), Гърция (774 евро), Малта (792 евро) и Португалия (823 евро)*. В две държави минималните заплати са малко над 1000 евро - *Словения (1074 евро) и Испания (1126 евро)* В останалите 6 държави членки минималните заплати са над 1500 евро - *Франция*

(1603 евро), Германия (1621 евро), Белгия (1658 евро), Холандия (1725 евро), Ирландия (1775 евро) и Люксембург (2257 евро).

#### 4.7. България е с най-ниската МРЗ, но се наблюдава тенденция на растеж.

Размерът на МРЗ в Германия е с 4,8 пъти по-висок от този в България, в Полша с 1,9 пъти, в Румъния с 1,5 пъти. Подобна е ситуацията и по ППС България отново е на дъното, макар разликата леко да се свива.

#### МРЗ в европейските държави, второ полугодие 2021 г.



Източник: Евростат

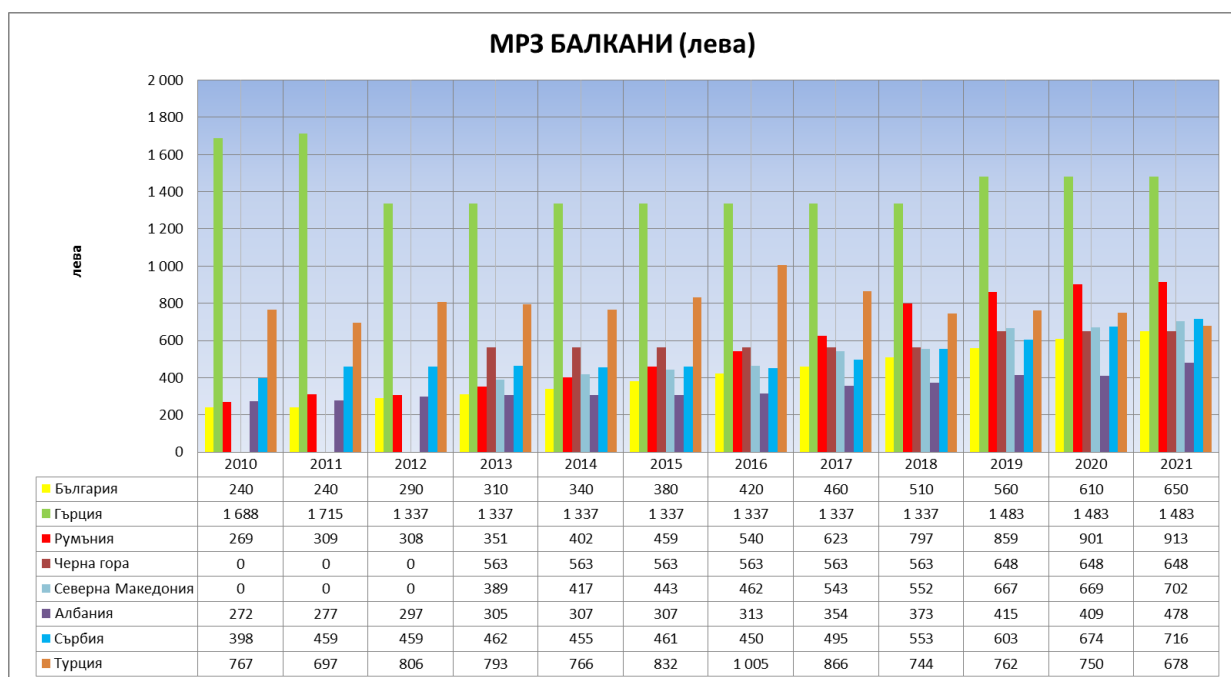
4.8. С изключение на 2013 г. (когато Румъния отчита най-ниската МРЗ) през наблюдавания период България остава на дъното на класацията сред държавите в ЕС по абсолютен размер на МРЗ, което съответства и на последното ѝ място по БВП и производителност на труда. Приравнявайки минималните възнаграждения по паритет на покупателна способност, страната е отново на последна позиция спрямо другите европейски държави, като съществено изостава по равнището на показателя спрямо Румъния например, която се нарежда в средата на класирането на МРЗ по ППС.



За последните години данните от статистиката показват, че България продължава да е с най-ниската минимална работна заплата в региона, с изключение на Албания, а Гърция с най-високата.

4.9. Въпреки този факт ясно се откроява устойчиво и значително увеличение на МРЗ в България. С най-голямо увеличение е Румъния – 3,4 пъти, следвана от България с 2,7 пъти за периода 2010 – 2021 г. Наред с това ниските базови нива на размера на МРЗ дори и при този ръст не е достатъчен, за да се отлепи от дъното.

Графика 1. Минимална работна заплата в страните на Балканския полуостров в периода 2010 – 2021 г.



## 5 Динамика на средните работни заплати на национално и секторно ниво

5.1. За периода 2010 – 2021 г. средната работна заплата (СРЗ) нарасна с около 2,4 пъти и през 2021 г. размерът стига до 1551 лв. (предварителни данни), след като през 2010 г. е 648 лв. През този десетгодишен период номиналното нарастване е с 139,4%, а реалното - с 99,0%, при кумулативна средногодишна инфлация от 20,3%.

5.2. Данните от Приложение 6 показват, че в периода 2010 до 2017 г. се забавя процесът на номинално и реално нарастване на СРЗ. През този период СРЗ номинално нараства

едва с около 6 - 9% на годишна база. При това до голяма степен този ръст се дължи на динамичните промени в структурата и броя на наетите лица. От 2018 г. насам се наблюдава двуцифрено нарастване на СРЗ.

5.3. При отчитане на доходите на наетите силен превес имат наетите лица в частния сектор, тъй като те представляват около 75% от общо наетите. През наблюдавания период 2010 – 2021 г. статистическите данни отчитат задържане на темпа на нарастване на наетите лица по трудово и служебно правоотношение. Слабо увеличаване бележат в годините 2016 – 2019 г., след което следва сериозен спад по време и след кризисната 2020 г. През 2021 г. общо наетите лица са намалели със 135 хил., което е около 5,8% спрямо 2019 г. В частния сектор се наблюдава намаляване на заетите със 137 хил. лица през 2021 г., или с около 7,7% по-малко от наетите в частния сектор през 2019 г. За същия период наетите в публичния/обществения сектор са се увеличили с 2274 човека (+0,4%).

5.4. В рамките на десетгодишен период абсолютният размер на РЗ в частния сектор се изравни с този в общественения сектор. Това се дължи на рестриктивните политики в бюджетния сектор в периода от 2010 до 2018 г. Поради тази причина е необходима адекватна политика по доходите в областта на обществения сектор.

5.5. През последните две години на пандемична криза заплатите в обществения сектор бележат ускорен ръст. Като причина за това може да се посочи увеличението на заплатите с 30% на работещите на първа линия по време на пандемията (вкл. здравни работници, социални работници, трудови посредници, трудови инспектори и други служители в държавните агенции), както и повишаването на заплатите в сектор „Образование“. Оттук основен принос за нарастване на средната работна заплата през 2021 г. има общественият сектор, при който увеличението е с 16,5%, като абсолютният размер стига до 1674 лв.

5.6. В рамките на наблюдавания период работната заплата в частния сектор след 2018 г. регистрира по-нисък ръст и стигна до размер в края на периода от 1510 лв. Трендът се обръща, след като в периода 2017 – 2018 г. се наблюдава процес на сближаване на работните заплати в двата сектора (обществения и частния) вследствие, от една страна, на силно ограничителната политика на правителството по отношение ръста на заплатите в обществения сектор, но от друга, на силната конкуренция, на която бе поставен частният сектор в България от общия европейски трудов пазар. При това трябва да се има предвид, че за периода преди пандемията броят на наетите в

частния сектор нарасна с 2,6%, докато заетостта в обществения сектор леко се сви (с 0,1%).

5.7. Съпоставяйки заплащането в различните икономически дейности, се наблюдават съществени различия във възмездяването на труда. Запазват се на високи нива междуотрасловата диференциация в заплащането на труда, въпреки че разликата между средната работна заплата в най-високо и най-ниско платената икономическа дейност леко намалява от 6,5 пъти през 2010 г. до 6,4 пъти през 2021 г. Това е израз на статична структура на БВП, съдържаща отрасли с ниска добавена стойност в контекста на прехода към дигитална икономика. Това води и до по-ниски заплати в тях, т. е. липсва държавна подкрепа за реструктуриране на БВП.

5.8. За десетгодишен период кумулативните темпове на нарастване очертават картина на хетерогенно разпределение на РЗ по икономически дейности. Темпът на нарастване на РЗ надхвърля темпа на средните нива. Такива икономически дейности са: Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения; Административни и спомагателни дейности; Хуманно здравеопазване и социална работа, Професионални дейности и научни изследвания; Образование.

5.9. В някои нископлатени икономически дейности темпът на нарастване остава значително под средния за страната. Такива са: Доставка на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване; Култура, спорт и развлечения; Хотелиерство и ресторантьорство; Селско, горско и рибно стопанство.

### Нарастване на СРЗ през 2021 г. при база 2010 = 100, в %



Източник: НСИ

5.10. Силната асиметричност по отношение на заплащането и по отношение на заетостта може да се дефинира като структурен проблем за българската икономика, който е налице повече от десетилетие в рамките на посткризисния период. През наблюдавания период с около и повече от 30% е по-нисък размерът на СРЗ от средната за страната в областите: Благоевград, Кюстендил, Видин, Хасково, Силистра. По този начин „ножицата“ на неравенствата продължава да се разтваря и да задълбочава социалните неравенства по области.

5.11. Възможности за преодоляване на неравенствата в доходите от гледна точка на работодателите може да се постигне чрез **интензивен икономически растеж**<sup>8</sup> при насърчаване на по-доброто използване на разполагаемите ресурси (включително по оперативните програми), защита на конкуренцията, насърчаване на предприемачеството в сектори с висока добавена стойност, особено в малки и средни предприятия, и целенасочени активни политики на пазара на труда. Стъпка в тази посока е и по-широкото прилагане на колективното договаряне при спазване на

<sup>8</sup> Становище на ИСС „Доходни неравенства в България: икономически политики и превенция“, 2022 г., [https://esc.bg/wp-content/uploads/2021/10/ESC\\_04\\_011\\_2022.pdf](https://esc.bg/wp-content/uploads/2021/10/ESC_04_011_2022.pdf)

принципите за равно заплащане за еднакъв труд, прилагане на минимални социални стандарти и социалния диалог за справедливо разпределяне на добавената стойност в икономиката. Неограничени възможности за намаляване на неравенствата в заплащането на труда, включително и в непрекъснато променящите се икономически условия, при което се появяват нови професии и необходимост от нови умения, има образованието и стимулирането на ученето през целия живот. Допълнително е важен процесът на постоянно повишаване квалификацията и ученето през целия живот с оглед получаването на по-високи доходи от труд.

## **МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

### **6. Динамика на МРЗ на национално и секторно ниво**

6.1. Минималната работна заплата не само оказва влияние върху провежданата от държавата доходна политика, но и играе важна роля при определянето на възнагражденията на голяма част от наетите, имайки предвид, че близо 20% от наетите работят на минимална работна заплата.

6.2. Важно е да отбележим, че с ратифицирането на Конвенция №131 на МОТ за определяне минималната работна заплата от 2018 г. страната се задължава да определя МРЗ въз основа на факторите, които следва да се вземат под внимание при определяне нивото на МРЗ, съгласно чл. 3 от Конвенцията, които включват:

- а) потребности на работниците и техните семейства, като се вземе предвид общото ниво на заплатите в страната, разходите за живот, ползите за социално осигуряване и относителните стандарта на живот на други социални групи;
- б) икономически съображения, включително изискванията на икономическото развитие, нивото на производителността и целесъобразността от достигане и поддържане на високо ниво на заетост.

6.3. За периода от 2010 г. насам МРЗ в България нараства със 189,6% в номинално изражение, а при отчитане на инфлацията ръстът достига близо 121%. За пръв път от 2011 г. насам обаче се наблюдава спад на покупателната способност на МРЗ. Това се дължи на инфлационния натиск в страната, започнал още в края на 2021 г. Така номиналният ръст на МРЗ от април тази година от 9,2% не е достатъчен да компенсира ръста в ценовите равнища.

6.4. Следва да се отбележи, че номиналното повишаване на МРЗ през последните две години е с по-слаб темп, отколкото в периода 2012 – 2020 г. Дори в периода 2014 – 2016 г., когато се отчиташе дефлация в страната, МРЗ нараства номинално повече, отколкото през 2021 и 2022 г. Несъмнено ковид пандемията постави на изпитание бизнеса с прекъснатите вериги на доставки и увеличението на производствените разходи, като доведе до съкращения на работници в редица отрасли. В същото време обаче се активизира широка държавна подкрепа за работодателите, чийто ефект следва да се вземе под внимание с оглед изследване състоянието на компаниите.

6.5. През периода 2010 – 2021 г. съотношението на МРЗ към средната брутна месечна заплата (СРЗ) на наетите по трудово и служебно правоотношение варира между 37% и 44%.

6.6. Нетният размер на минималната работна заплата за страната трайно се задържа малко над официалната линия на бедност, което според синдикалните организации е предпоставка за поддържането на постоянен контингент „работещи бедни” (с еквивалентен разполагаем доход под прага на риска от бедност, който е определен на 60 % от националния медианен еквивалентен разполагаем доход след социални трансфери<sup>9</sup>). Отново според синдикалните организации „работещи бедни” са основно наетите в отраслите шивашка, текстилна, обувна и кожарска промишленост, търговия на дребно, социални дейности, обслужване на сгради и озеленяване, селско и горско стопанство.

6.7. По данни на НСИ<sup>10</sup> **работещите бедни са 10,0% от заетите в диапазона 18 - 64 г.**, като техният дял остава относително стабилен през последните години (10,0% през 2017 г., 10,1% през 2018 г., 9,0% през 2019 г., и 9,7% през 2020 г. ). Съпоставени с дела на безработните и икономически неактивните лица, от данните е видно, че наличието на работа на практика намалява в пъти вероятността за попадане в риск от бедност. Същевременно най-висок е относителният дял на работещите бедни с начално и без образование - 61,1%. За сравнение дялът на работещите бедни с висше образование е едва 3,6%. Анализът на данните от индикаторите ясно показва, че бедността е тясно

---

<sup>9</sup> Eurostat, EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) methodology - in-work poverty [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU\\_statistics\\_on\\_income\\_and\\_living\\_conditions\\_\(EU-SILC\)\\_methodology\\_-\\_in-work\\_poverty#Description](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_in-work_poverty#Description)

<sup>10</sup> НСИ, Индикатори за бедност и социално включване общо за страната <https://www.nsi.bg/bg/content/8258/индикатори-за-бедност-и-социално-включване-общо-за-страната>

обвързана с нивата на образование и икономическата активност на работоспособното население.

6.8. Дискусиите около повишаването на минималното трудово възнаграждение засягат и ефекта от нейния ръст върху броя на наетите на МРЗ. Замразяването на МРЗ на равнището от 2009 г. не е в състояние да съхрани заетостта на наетите на тази заплата. През 2010 г. техният брой намалява с около 34 000 души. Според синдикатите повишаването на МРЗ след 2011 г. оказва положителен ефект върху броя на наетите на МРЗ. Намалението на наетите на минимална заплата през 2020 г. е резултат от кризата, предизвикана от ковид пандемията и съкращението на нископлатени работници.

Според работодателските организации тази зависимост е обусловена от фазата на бизнес цикъла, в който икономиката се намира, и не следва да се правят изолирани заключения.

Така например заетостта расте с умерени темпове в периода 2006 – 2008 г. (второ тримесечие – предкризисния период) – през същия период расте и МРЗ, като най-голямото увеличение е отбелязано в 2005 г. – 25%. Тук връзката е права – в една посока (НСИ, 2021). Следователно според синдикатите може да се твърди дори, че растежът на МРЗ стимулира заетостта. Според работодателите позитивният ефект се дължи на наблюдавания икономически растеж в посочения период, последвал членството на България в ЕС през 2007 г.

6.9. Ситуацията е обратна в периода след 2010 г. Според синдикатите, когато няма увеличение на МРЗ след 2010 г., заетостта намалява или остава непроменена. В периода от 2011 г. до 2020 г. се наблюдава плавно увеличение на заетостта, едновременно с което нараства отново МРЗ. Работодателите обръщат внимание, че именно в този период са видими последиците от световната икономическа криза, когато БВП бележи отрицателен ръст от -5,5 % през 2009 г., последван от слаб растеж около 1 % през следващите няколко години.

6.10. Нарастването на БВП и на производителността на труда през годините е дало възможност да бъде увеличавана нормативно определената минимална заплата, която има изтласкващ ефект върху средната такава. Този ефект е спорен в икономическата наука, но в условията на несъвършена конкуренция той по-скоро стимулира потреблението. Но е също така и проинфлационен фактор. Българската икономика от много години се движи от вътрешното търсене, което е основен двигател на растежа

(МФ, 2021). Според работодателите това е една от причините България да няма експортна и конкурентоспособна в международната търговия икономика. Може да се допусне, че е налице определена зависимост между увеличението на минималната работна заплата и икономическия растеж именно по този косвен начин, когато това не предизвиква висока инфлация. Като доказателство за това може да се посочи Есенната макроикономическа прогноза на МФ от октомври 2021 г. Това означава, че политиката по доходите, която се реализира посредством ръста на МРЗ, дава ефект върху генерирането на по-висок реален икономически растеж през елементите на повишеното потребление вместо чрез повишаване на brutните частни инвестиции и нетния експорт.

## 7. ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА КТД ВЪРХУ РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

7.1. Колективният договор е средство за осигуряване на по-благоприятни условия за работещите. Чрез него се надграждат гарантираните от законодателството минимални права. Незаконосъобразно е включването в КТД на клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона.

7.2. Възходящата конвергенция на работните заплати е инициатива, която в европейски мащаб предполага прилагане на координирани политики на колективно договаряне, засилване ролята на секторните КТД, но също и широко използване на принципа „равно заплащане за труд с една и съща стойност“. С особена сила този принцип важи за европейските транснационални компании с подразделения в различните държави членки. Синдикатите разглеждат прилагането на този принцип като важен инструмент за преодоляване на неравенствата и огромните разлики в заплащането на труда. Тези разлики съществуват както на международно ниво, така и на национално – междуотраслово, междуфирмено и вътре в предприятията и организациите.

7.3. Заплащането на труда е елемент на всички отрасли и браншови колективни трудови договори, сключени през периода. **Вътрешноправната уредба** на колективното трудово договаряне се съдържа в Глава четвърта на Кодекса на труда – „Колективен трудов договор“ (чл. 50 - чл. 60 КТ). В тях се съдържат общите принципи и положения на процеса – предмет, страни, равнища на преговаряне, задължения на работодателя за предоставяне на информация, сключване и вписване и т.н. В отделните



раздели на Кодекса на труда има разпръснати правни норми, допускащи колективно трудово договаряне.

7.4. На **подзаконово равнище** колективното трудово договаряне е уредено с Наредба за договаряне на работната заплата, с която са регламентирани правила, процедури и алгоритми, които очертават много ясно технологията и взаимоотношенията при определянето на работните заплати чрез колективно договаряне и споразумения от най-високото национално интерпрофесионално ниво, до ниво предприятие. Нещо повече, Наредбата съдържа и достатъчно ясен технологичен регламент, механизми и параметри за договаряне на минималната работна заплата за страната.

7.5. Синдикалната преценка за съдържанието на този акт на Министерския съвет е, че **в него се съдържат достатъчно актуални и необходими за практиката норми и постановления, които заслужават да се актуализират и изведат на законово равнище, за да се създаде един общовалиден и достатъчно подробен регламент за определянето на работните заплати.** Без да отхвърлят подобни идеи, работодателите намират за по-правилно да се извършат цялостен преглед и оценка на действащата нормативна уредба, свързана със заплащането на труда.

7.6. Отново на подзаконово равнище колективното трудово договаряне е уредено в различни текстове на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. С нея се предвижда, че „с колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения. (чл.13, ал. 1). Според Наредбата с колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата или с индивидуален трудов договор могат да се определят по-високи размери на допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата. Има и други текстове в Наредбата, подчертаващи ролята, мястото и значението на колективния трудов договор.

7.7. **Международноправната** уредба се съдържа на първо място в Конвенция № 98 на МОТ относно правото на организиране и колективно преговаряне, приета през 1949 г., и Конвенция №154 за насърчаване на колективното договаряне, приета през 1981 г., която към настоящия момент все още **не е ратифицирана** от българската държава, а нейната ратификация безспорно е наложителна.

7.8. Също така чл. 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз говори за правото на колективни преговори и действия; чл. 6 от Европейската социална харта (ревизирана) – „Право на сключване на колективни трудови договори”.

7.9. Колективното трудово преговаряне и обхванатите от него лица са обект на наблюдение от различни държавни органи.

7.10. Според изследване на *Структурата на работните заплати*<sup>11</sup> на НСИ с колективен трудов договор са обхванати около 28% от наетите лица в наблюдаваната съвкупност през 2018 г.<sup>12</sup>. От останалите 72% от работниците, за които условията на труд и заплащането не са повлияни от условията на КТД, приблизително 50% са в предприятия с наети лица от 1 до 49.

7.11. За наетите, обхванати от КТД на ниво предприятие, средната брутна месечна работна заплата е с 18,6% повече от същата заплата на лицата, които не са обхванати. При годишните заплати увеличението е с 22,4% при обхванати от КТД на ниво предприятие спрямо тези, които не са обхванати с КТД. Социални придобивки са получили приблизително 29% от наетите лица през 2018 г., и то предимно в икономическите дейности с по-значителен обхват на колективното трудово договаряне.

7.12. На електронната страница на Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА), който съгласно чл. 53, ал. 5 на КТ създава и поддържа информационна система за колективните трудови договори. На електронната страница на НИПА е достъпна база данни, която дава възможност за търсене<sup>13</sup> на различни по своя обхват данни, достъпни в различни разрези. Видно от данни на НИПА, броят лица, обхванати от КТД на ниво предприятие, устойчиво се увеличава, като преобладаващият дял на обхванатите принадлежат на обществения сектор.

---

<sup>11</sup> Структура на заплатите, 2018, с. 25, <https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/Strzapl2018.pdf>

<sup>12</sup> Съгласно Регламент No 530/1999 на Европейския съвет, Регламент No 1916/2000 на Европейската комисия (изменен) и Регламент No 1738/2005 на Европейската комисия, наблюдението се извършва на четиригодишни интервали.

<sup>13</sup> <https://www.nipa.bg/справка-за-действащи-ктд/?lang=BG>

Година	Брой КТД на ниво предприятие (към 31.12.)	Обхванати лица	Общ. сектор		Частен сектор
			КТД	Брой обхванати лица	Брой обхванат и лица
2010	1 047	156 783	910	95 602	61 181
2011	1 995	279 114	1 753	186 642	92 472
2012	2 168	347 861	1 902	235 974	111 887
2013	2 120	329 224	1 868	223 793	105 431
2014	2 010	322 027	1 773	228 721	93 306
2015	1 961	311 303	1 728	222 614	88 689
2016	1 867	314 857	1 635	223 795	91 062
2017	1 805	316 554	1 585	215 367	101 187
2018	1 657	356 155	1 451	264 187	91 968
2019	1 673	332 833	1 469	248 047	84 786
2020	1 531	385 464	1 354	303 179	82 285

7.13. По данни на НИПА в края на 2021 г. общият брой на действащите КТД е **1589**, в т.ч. 1515 в предприятие, 19 в отрасъл /бранш, 55 по общини.<sup>14</sup> **Налице е спад в общия брой КТД в сравнение с 2020 г., със 7 бр.**

7.14. За периода 2011 – 2021 г. се очертава тенденция на намаление на общия брой на КТД. Намалението на броя сключени колективни договори е основно при тези на ниво предприятие. Основният дял на сключените КТД и анекси към тях е на ниво предприятие, следвани от общинските КТД и анекси и КТД и съответните анекси на ниво отрасъл/бранш. Предвид спецификата, особено с промените на ЗДСл от 2016 г., на колективното трудово договаряне в държавната администрация, в базата данни на НИПА в рамките на равнище „предприятие“ са обособени КТД и анекси към тях, в които се включват и споразумения за държавните служители, сключени в структурите на държавната администрация.

<sup>14</sup> От 2018 г. НИПА отразява в базата си данни само КТД по общини за дейност „Образование“ (и то непълно по различни причини) поради факта, че за останалите дейности „Здравеопазване“, „Социални услуги“, „Култура“ и „Други дейности“, договорите не съответстват на изискванията на чл. 51в, ал. 1 КТ, т.е. нямат за страна работодателска структура, а страна по КТД е само кметът на общината.

Средно за годините от изследвания период най-много действащи КТД има в дейностите Р „Образование“, въпреки че за последните години в тази дейност се отчита значим спад, Q „Хуманно здравеопазване и социална работа“ и С „Преработваща промишленост“, съставляващи 70,4% от общия средногодишен брой. При наетите лица в обхвата на действащите КТД средно за периода на първите три места са С „Преработваща промишленост“, О „Държавно управление“ и Р „Образование“, с дял от 49,4% от всички наети в обхвата на действащите КТД. Данните показват, че докато 602 действащи КТД към 31.12.2021 г. в образованието са в сила за 40 280 души, то 103 действащи КТД в преработващата промишленост обхващат 57 133 наети работници и служители.

**7.15. По форма на собственост сключените КТД и анекси по икономически дейности от гледна точка на собствеността - обществен и частен**, за периода 2010 – 2021 г. показват, че от общо сключените КТД и анекси **в частния сектор съставляват 14,1%**, докато тези в **обществения сектор са 85,9%**. За същия период 2010 – 2021 г. дялът на сключените КТД и анекси към тях, включително споразумения за държавните служители в държавната администрация, в рамките на обществения сектор е 7,6%. Дялът на сключените КТД и анекси към тях в предприятия с преобладаващ чуждестранен капитал е над 45% от всички КТД и анекси в частния сектор.

Частният сектор с действащите КТД средно за периода 2011 – 2021 г. обхваща близо 1/3 (29,6%) от наетите работници и служители, за които тези КТД са в сила. В частния сектор предприятията с действащи КТД средно за периода 2011 – 2021 г., собственост на чуждестранни компании, са близо 40%, като в обхвата на действието им са близо 57% от наетите в частния сектор.

**Към края на 2021 г. в сравнение с базисната 2011 г. наетите лица, за които са в сила действащите КТД на равнище „предприятие“, са с над 10% пункта повече, като сериозният ръст от 245,1% пункта в администрацията към 31.12.2018 г. в сравнение с 2017 г. се дължи на подписано споразумение за служителите в МВР.**

**7.16. Данните за разпределение по сектори на действащите КТД и наети с групиране на икономически дейности са съответно:**

**Реален сектор** - 179 КТД, прилагани спрямо 93 520 – 4,6 % относителен дял от общонаетите.

**Бюджетен сектор** – 1336 КТД, прилагани спрямо 259 183 – 11,24 % относителен дял от общонаетите.

**Разпределение на действащите КТД на равнище предприятие и наети лица, за които се прилагат, по административни области и по общини.**<sup>15</sup> Относителният дял на наетите лица, покрити с КТД в предприятие, в някои области е по-висок от средния за страната - например обл. Стара Загора – 31,14% и Враца – 21,20%. В други области относителният дял на покритие е по-нисък от средния за страната - например обл. Перник - 4%; обл. Благоевград – 4,4%; обл. Видин – 3,93%; обл. Благоевград 4,11%. и др.

7.17. От изложените по-горе данни на НИПА се констатира, че поради ограничения брой сключени браншови колективни трудови договори и недостатъчно развития механизъм на разпространение колективното договаряне на заплатите има критично ниски нива на покритие – 22,7% на браншово и 15,6% на фирмено равнище. Постигането на целева стойност от 70% изглежда невъзможно при общо стагниращия и дори намаляващ през отделни години брой КТД на браншово/отраслово и фирмено равнище.

7.18. В повечето КТД се определя минимална заплата за отрасъла/бранша, в единични случаи се фиксира минимално почасово заплащане. Минималното месечно възнаграждение за отрасъла/бранша по-често превишава размера на минималната заплата за страната, а с всеки следващ нов договор се правят опити за системно умерено нарастване на този базов параметър.

**Базата данни на НИПА показва, че средно за периода 2021 – 2017 г. в близо 70% от действащите КТД с обхват от също близо 70% от наетите работници и служители, страните или не договарят МРЗ за предприятието, или договарят този размер на равнище, определено с ПМС, или на равнище, установено с отрасловия/браншовия КТД, т.е. по отношение на МРЗ в тези КТД не се установява „надграждане“ над нормативния минимум или над договореното равнище на минимално заплащане в отраслов/браншови КТД.**

От общо 1515 действащи КТД на равнище „предприятие“ към 31.12.2021 г. в 508 от тях, или 33,5% страните са договорили по-висок размер на МРЗ за предприятието, отколкото е действащият минимум – 650 лв. МРЗ. Обхванатите от тези КТД са 102 895 наети лица, или 29,2%.

15,6% от действащите към 31.12.2021 г. КТД на равнище „предприятие“, с които се определя по-висока от МРЗ за страната, използват начина на договаряне на основата на коефициент към МРЗ за страната, но следва да се отчете, че тези КТД са в сила за 36,9% от наетите лица, обхванати от КТД, с които се договаря по-висок размер на МРЗ. Много

---

<sup>15</sup> Приложение 6.

малък е броят на действащите КТД на равнище „предприятие“, с които по-високият размер на МРЗ за предприятието се обвързва с договорен размер на МРЗ в отраслови/браншови КТД.

7.19. Допълнителните трудови възнаграждения са също неотменен акцент в КТД. В общия случай техните размери са над минималното равнище, валидно за страната. По правило по-сериозни отклонения в положителна посока са договорени за положен нощен труд и за нездравословни условия на труд, докато увеличението за извънреден труд е обикновено равно или малко над законовия стандарт. В единични случаи действат регламенти за получаване на различни бонуси, включително участие в печалбата и собствеността. С оглед различията в икономическото и финансовото състояние на предприятията от бранша някои договорености са по-скоро препоръки за пряко пренасяне на стойностите по отделни параметри към равнище предприятие. Предвиждат се възможности и процедури за отлагане или редуциране на браншовите параметри в случай на трайни или нововъзникнали финансови затруднения.

7.20. Сферата на влияние и мащабите на приложение на браншовите КТД произтичат от работодателската представителност и от степента на синдикално присъствие. Ниското покритие на наетите лица с КТД е **следствие от съществуващата само на хартия правна възможност за разпростиране на КТД, негови раздели или отделни договорености и върху високия дял на малките и микропредприятията, в които няма синдикални организации.**

7.21. Практиката за разпростирането на браншови колективни договорености не се реализира достатъчно ефективно поради няколко причини: отсъствие на настойчивост на страните, сключили браншов договор; неучастие на всички браншови работодателски организации в колективното договаряне; трудности при определяне границите на отделните браншове.

7.22. Основна слабост на КТД, особено в предприятията, е отсъствието на пряка обвързаност между нарастването на заплатите и производителността на труда, подценяването на инфлацията като фактор с негативно влияние върху покупателната способност на трудовите възнаграждения, нежеланието или неумението да се договаря система от бонуси, свързани с количеството и качеството на положения труд.

7.23. Остават проблемите на договарянето в държавната администрация, които са породени от пропуски и несъвършенства в нормативната уредба. Наличието на две категории работещи в държавната администрация (работници и служители по Кодекса

на труда и държавни служители по Закона за държавния служител) налага договаряне с различно правно основание. Законите норми в **Кодекса на труда**, които уреждат колективното трудово договаряне, трудно се адаптират за прилагане в държавната администрация. Необходимо е допълване на частта за колективно договаряне с норми, регламентиращи договарянето в структурните нива на държавната администрация – централна и местна.

7.24. В **Закона за държавния служител** не е предвидено колективно договаряне за държавните служители. Въпреки липсата на нормативна уредба за колективно договаряне в **Закона за държавния служител** (ЗДСл) синдикатите и нейните структури още от 2000 г. сключват споразумения/договори за държавните служители със съответния орган по назначаване на основание чл. 9 от Закона за задълженията и договорите. Тези споразумения регламентируют взаимоотношенията между страните и са добра основа за сътрудничество. Неприемливо и незаконосъобразно е да се урежда правото на колективно трудово договаряне на държавните служители на база споразумение с Министерския съвет. Мястото за уреждане на правото на договаряне е в Закона за държавния служител. Отчитайки несъвършенствата на КТ и ЗДСл по отношение колективното трудово договаряне, синдикатите настояват за:

- ✓ законодателни промени в Кодекса на труда – допълнително уреждане на материята на договаряне за държавната администрация, като се отчете нейната специфика (равнища на договаряне, структурни нива на държавната администрация – централна и местна, като отделно се регламентира договаряне за тях);
- ✓ законодателни промени в Закона за държавния служител за въвеждане на същинско колективно договаряне в държавната администрация съгласно чл. 6 от ЕСХ (ревизирана) и Хартата за основните права на ЕС.

#### **IV. Директива за адекватни минимални работни заплати**

### **8 Основни изисквания и критерии на директивата**

8.1. Синдикатите отдават изключително важно значение на **Директивата за адекватни минимални работни заплати в ЕС**. Директивата създава **рамка** за адекватност на законоустановените минимални работни заплати, насърчаване на

колективното преговаряне за определяне на заплати и засилване на ефективния достъп на работниците до право на закрила на минималното заплащане. Този правно обвързващ инструмент ще насърчи провеждането на нова политика по минималните заплати в държавите членки, а специално за България той ще стимулира преговорите по изработването на прозрачен механизъм за определяне на МРЗ за страната. Амбициите на европейските лидери са новият законодателен акт да насърчава адекватността на минималните трудови възнаграждения и да се постигнат достойни условия на живот и труд за европейските работници/служители. Тази политическа линия следва визията, очертана в шестия принцип на Европейския стълб на социалните права (ЕССП), глава 2 относно справедливите условия на труд. ЕССП предвижда още всички работни заплати *„да се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и като се зачита автономността на социалните партньори“*.

8.2. Основни елементи на Директивата, които са от значение за социалните партньори:

***Дефиниции (чл. 3):***

8.2.1. Директивата дава легална дефиниция на някои понятия, сред които:

- a. минимална работна заплата: *„минимално възнаграждение, установено в закон или колективен трудов договор, който работодателят, включително и в публичния сектор, е длъжен да заплати на работниците за изпълнение на работа през определен период“*;
- b. покритие на колективните трудови договори: *„дял на работниците на национално ниво, за които се прилагат колективните трудови договори, изчислени като съотношение между броя на работниците, покрити от КТД и броя на работниците, чиито условия на труд могат да бъдат регулирани от КТД, съобразно националното законодателство и практики“*.

***Насърчаване на колективното преговаряне за определяне на заплащането (чл. 4)***

8.2.2. Държавите членки с участието на социалните партньори, трябва да **насърчават изграждането и укрепването на капацитета на социалните партньори** да участват



в колективно преговаряне за определяне на заплащането и в частност - на национално или секторно ниво.

8.2.3. Социалните партньори трябва да имат **достъп до подходяща информация**, за да могат да изпълняват функциите си, свързани с колективно преговаряне по отношение на заплащането.

8.2.4. Държавите членки, в които покритието на колективните трудови договори е по-ниско от 80% се задължават да изработят **план за действие**, който да очертава ясна времева рамка и конкретни мерки за прогресивно увеличаване на дела на покритието на колективните трудови договори. Този план се изработва или след консултиране със социалните партньори, или въз основа на споразумение между тях и въз основа на тяхно общо искане.

#### ***Процедура за установяване на адекватни минимални работни заплати (чл. 5)***

8.2.5. Държавите членки, в които има ЗУМРЗ, трябва да приемат **процедура за определяне и актуализиране на МРЗ**. Процедурата трябва да е съобразена с ясно дефинирани **критерии**, допринасящи за адекватността на ЗУМРЗ, с оглед постигане на достоен стандарт на живот, намаляване на „работещите бедни“ и разликите в заплащането между половете, на които може да бъде дадена относителна тежест, вземайки в предвид националните социално-икономически условия. Държавите членки трябва да дефинират тези критерии в съответствие с националните си практики или чрез промяна в съответното законодателство, или чрез решение на компетентния орган, или **чрез тристранни споразумения**.

8.2.6. **Националните критерии** трябва да обхващат поне следните елементи:

- а. покупателната сила на ЗУМРЗ, отчитайки издръжката за живот (*cost of living*);
- б. общото равнище на заплатите и тяхното разпределение;
- в. темпа на растеж на заплатите;
- г. дългосрочните равнища на производителността на национално ниво и развитие.

8.2.7. В допълнение държавите членки могат да прилагат автоматични механизми за индексация на ЗУМРЗ, доколкото прилагането на тези механизми не води до намаляване на техния размер. В случай на прилагане на автоматичен механизъм, Директивата предвижда ЗУМРЗ да се актуализират на период, не по-дълъг от 4 години. В случай че не се използва автоматичен механизъм, размерът на ЗУМРЗ следва да се

актуализира своевременно и регулярно поне веднъж на всеки две години (чл. 5, пар. 5).

8.2.8. За целите на **оценката на адекватността** на ЗУМРЗ държавите членки използват **индикативни референтни стойности**. Директивата посочва възможни референтни стойности, използвани на международно равнище, като например 60% от брутната медианна заплата и 50% от брутната средна заплата. **Всяка държава е свободна сама да определи точните референтни стойности, които да използва – освен посочените като пример в Директивата и други, използвани на национално ниво** (чл. 5, пар. 4 на Директивата).

***Включване на социалните партньори при определяне и актуализиране на ЗУМРЗ.  
Консултативни органи***

8.2.9. Всяка държава членка трябва да *определи или да създаде* един или повече консултативни органа, които да съветват компетентните органи по въпросите, свързани със ЗУМРЗ, като осигури и оперативното функциониране на тези органи.

8.2.10. Освен чрез участие в нарочно определения консултативен орган, държавите членки трябва да предприемат необходимите мерки социалните партньори да бъдат своевременно и ефективно включени в процеса на определяне и актуализиране на ЗУМРЗ, като участват в дискусиите по време на процеса на вземане на решение и в т.ч.:

- а. при определяне и прилагане на **критерия за определяне** размера на ЗУМРЗ и формулата за индексирание на ЗУМРЗ и нейната промяна (в случай че подобна формула съществува);
- б. избор и прилагане на индикативните референтни стойности за оценка на адекватността на ЗУМРЗ;
- в. решенията, свързани със събирането на данни и провеждането на проучвания и анализи за осигуряване на необходимата информация за компетентните органи, ангажирани в определянето на ЗУМРЗ.

## ***Обществени поръчки и концесионни договори***

8.2.11. С транспонирането на Директивата трябва да се гарантира зачитането на правото на сдружаване и на колективно договаряне (вкл. на Конвенции 87 и 98 на МОТ) от икономическите оператори и техните подизпълнители при изпълнението на **обществените поръчки и концесионните договори**. Следва съвместно със социалните партньори да се договарят мерки за подобряване на контрола от страна на инспекциите по труда, развиване на способностите на правоприлагащите органи да преследват работодателите, които не предоставят МРЗ, но и публично налична лесно достъпна информация относно размера на МРЗ.

## **9. Виждане на социалните партньори по приложението на Директивата**

9.1. С предстоящия процес на транспониране на Директивата се очаква да се разработят ясни ориентир за принципите и критериите за формиране и динамика на МРЗ. Социалните партньори влизат с различни изходни позиции по отношение на критериите за оценка на адекватността на ЗУМРЗ.

9.1.1. Синдикалните организации са фокусирани върху разбирането, че минималният праг като референтна стойност на МРЗ трябва да бъде равен на 50% от СРЗ за първото полугодие на предходната година. На тази база е необходимо допълнително тестване на размера с необходимите средства за издръжка, за да се достигне ниво на адекватност на МРЗ, което да гарантира посрещане на основните нужди на работещите.

9.1.2. Работодателите са на мнение, че е необходим набор от критерии за оценка на адекватността на МРЗ. Преди оценката на адекватността на МРЗ на основата на съпоставяне с каквито и да е брутни стойности на средната или медианната работна заплата на страната работодателите поставят въпроса за понятието минимална работна заплата, доколкото към настоящия момент за минимална работна заплата се приема основната работна заплата, като са изключени допълнителните задължителни плащания, свързани с придобит трудов стаж и професионален опит. Сравнението е между нетни и брутни стойности, което според работодателите води до некоректни оценки в съотношенията.

9.1.3. Работодателите поставят на обсъждане необходимостта от **промяна в компонентите, включени в минималната работната заплата, като бъдат**

**обхванати и допълнителните задължителни плащания за придобит трудов стаж и професионален опит.** По данни на проучване на МОТ<sup>16</sup>, докато в България, Унгария и Испания всички допълнения към заплатата са изключени, **законодателството на значителен брой държави ги взема предвид.**<sup>17</sup> Синдикатите настояват да се поиска тълкувателен текст на разбирането за съотношението МРЗ/СРЗ, тъй като в момента няма официална статистика от Евростат или друга оторизирана институция, която да мери по начина, по който предлагат работодателите. В методиката на Евростат се измерва съотношението на законоустановената минимална заплата спрямо брутната средна заплата. Подходът на измерване за всички страни членки е еднакъв.

9.2. С оглед планиране на процеса на прилагане на Директивата според ИСС е необходимо да се създаде работна група с участието на социалните партньори, която да изготви доклад за необходимите правно-организационни действия и тяхното финансово осигуряване, в т.ч.:

9.2.1. да извърши анализ на действащата законова и подзаконова нормативна уредба, в т.ч. и с оглед информационното обезпечаване на покритието на колективните трудови договори и да направи предложения за изменение на нормативната уредба;

9.2.2. да набележи мерки, свързани с повишаване капацитета на социалните партньори, на национално и секторно/браншово ниво и да посочи източниците на финансиране.

9.2.3. да изготви концепция за възможни подходи и стъпки, необходими за приемане на план за действие за увеличаване покритието на колективните трудови договори

---

<sup>16</sup> Практики и институционални аспекти на определянето и регулирането на минималната работна заплата в европейските държави, 2015.

<sup>17</sup> В Литва минималната работна заплата се състои от основна заплата и всички преки допълнителни плащания, платени от работодателя на работника или служителя за извършената работа. В Люксембург са включени всички допълнения към заплатата като помощи и бакшиши. Същото важи и в Белгия и Франция. В Словения минималната работна заплата се състои от основната заплата, част от заплата за добри резултати и допълнително заплащане. Правителството на Полша посочва в доклада си, че някои бонуси са включени в минималната работна заплата, например бонуси за стаж, бонуси във връзка с особения характер на работата или определена квалификация, а други бонуси не са взети под внимание, като годишни премии и поделяне на печалбата. В Португалия минималната гарантирана месечна заплата включва комисиони за продажби и бонуси за производителност, обезщетения, дължими съгласно условията на договора, или други, и тези, които поради важността си и редовния и постоянен характер следва да се считат за неразделна част от заплатата в съответствие с практиката. На последно място, въз основа на колективните трудови договори преразгледани за целите на това изследване, се оказва, че някои колективни споразумения предвиждат включването на определени добавки към заплати в изчислението на минималната работна заплата. Например в Италия съгласно разпоредбите на националния колективен трудов договор в сектора на строителството минималната работна заплата се състои от основната заплата, както и специфична за отрасъла надбавка. Някои държави включват обезщетения в натура за целите на минималната работна заплата (напр. Франция, Португалия, Белгия, Люксембург и Ирландия).

и за адекватни МРЗ, за повишаване на покритието на наетите с КТД в секторите - на отраслово/браншово равнище, на равнище предприятие и по общини за дейности, финансирани от общинските бюджети.

9.3. Според ИСС независимо от различията помежду им при транспонирането на Директивата държавата следва да определи националните критерии за оценка на адекватността на минималната работна заплата чрез диалог и преговори със социалните партньори.

/п/

**Зорница Русинова**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ**

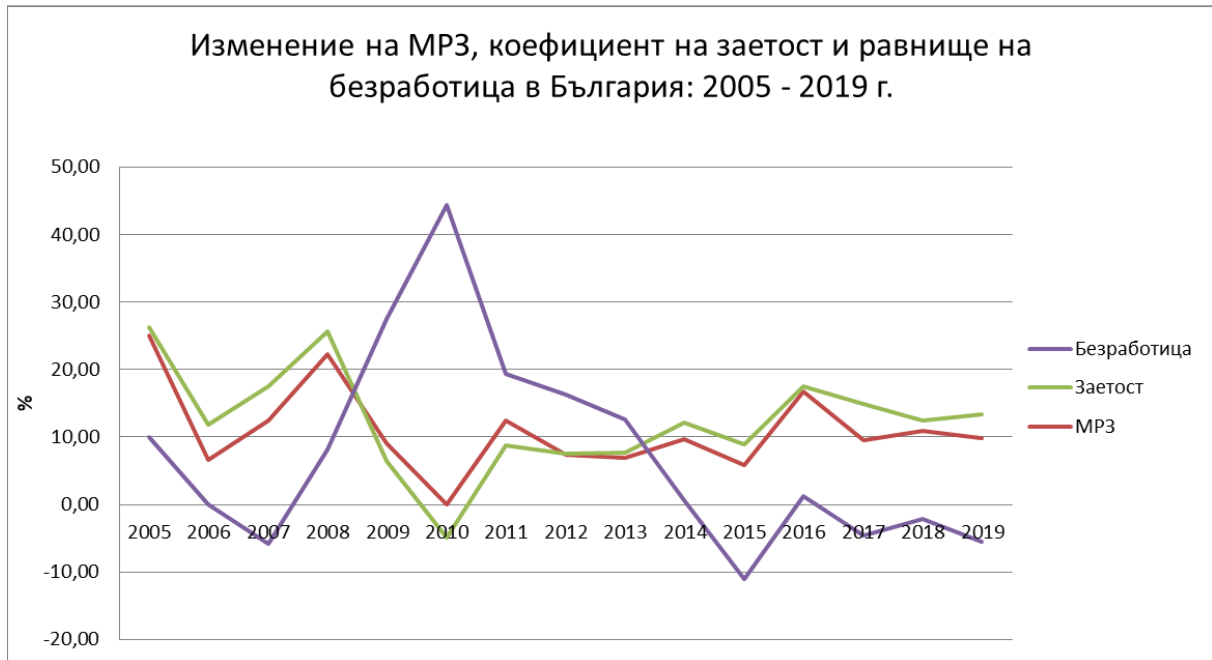
## Литература:

1. Brown, CH (1999) Minimum wages, employment, and the distribution of income. In: Ashenfelter OC Card D (eds) Handbook of Labor Economics 3(B), 2101–2163.. Amsterdam.
2. Card, David & Krueger, Alan B, 1994. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania," American Economic Review, American Economic Association, vol. 84(4), pages 772-793, September.
3. David Neumark and William L. Wascher (2007), "Minimum Wages and Employment", Foundations and Trends® in Microeconomics: Vol. 3: No. 1–2, pp 1-182.
4. Dickens, R., Machin, S. and Manning, A. (1994), "Minimum Wages and Employment: A Theoretical Framework with an Application to the UK Wages Councils", International Journal of Manpower, Vol. 15 No. 2/3, pp. 26-48
5. Liu S., Hyclak Th. and Regmi, K. (2016). Impact of the Minimum Wage of Youth Labor Markets. Review of Labor Economics and Industrial Relations. Volume 30. Issue 1. pp. 18 - 37
6. База данни на НСИ (2022). Коефициент на заетост. Равнище на безработица. Ръст на МРЗ;
7. Манчева, М., Стаматов, Ст. (2017). Тенденции и въздействие на минималната заплата в България след 1999 г. и влиянието ѝ върху икономическото развитие. сп. Икономически алтернативи, УНСС, брой 1, стр. 28 - 45;
8. Министерство на финансите: Есенна макроикономическа прогноза 2021
9. Ножарова, П. и Ножаров, Щ. Дигитализацията на транспортната инфраструктура и нейното отражение върху управлението на човешките ресурси, Народно стопански архив, бр. 3, 2022 г., стр. 49-70 [ISSN (print): 0323-9004]; Линк: <https://nsarhiv.unisvishtov.bg/title.asp?title=2769>
10. Пантелеева, С. (2012). Възможности за нарастване на номиналната и реалната минимална заплата в България. Годишник с научни трудове на Стопанска Академия „Д. А. Ценов“. Свищов, стр. 115;
11. Eurostat, Out now: First 2022 data on minimum wages in the EU <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220128-2>
12. НСИ, Национално ниво (икономически дейности; форма на собственост; пол) <https://nsi.bg/bg/content/3958/национално-ниво-икономически-дейности-форма-на-собственост-пол>

13. НСИ, средна брутна месечна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение през 2022 година <https://www.nsi.bg/bg/content/3928/национално-ниво>

## Приложения:

Приложение 1: Изменение на минималната заплата, заетостта и безработицата в България в периода 2005 – 2019 г.



Източник: НСИ

Приложение 2: Динамика на МРЗ в България за периода 2010- 2022 г., в лв.

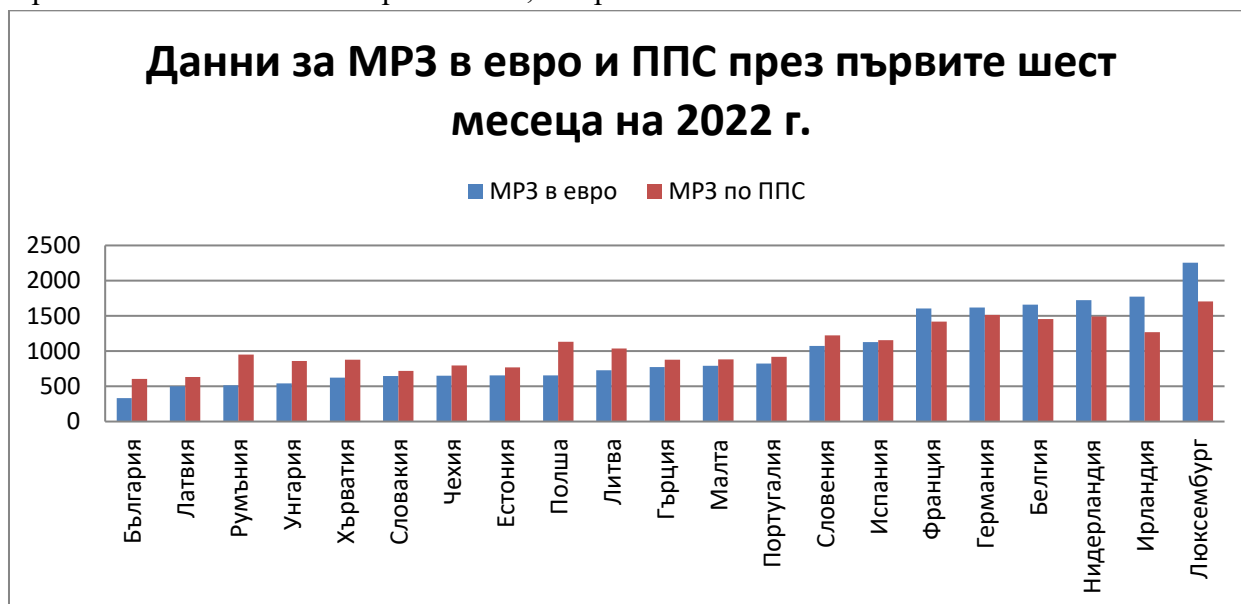


Източник: ПМС през съответната година и собствени изчисления

Забележка: Представени са осреднени стойности за 2011 г., 2012 г., 2015 г. и 2022 г. поради нарастването на МРЗ на два пъти през годината.

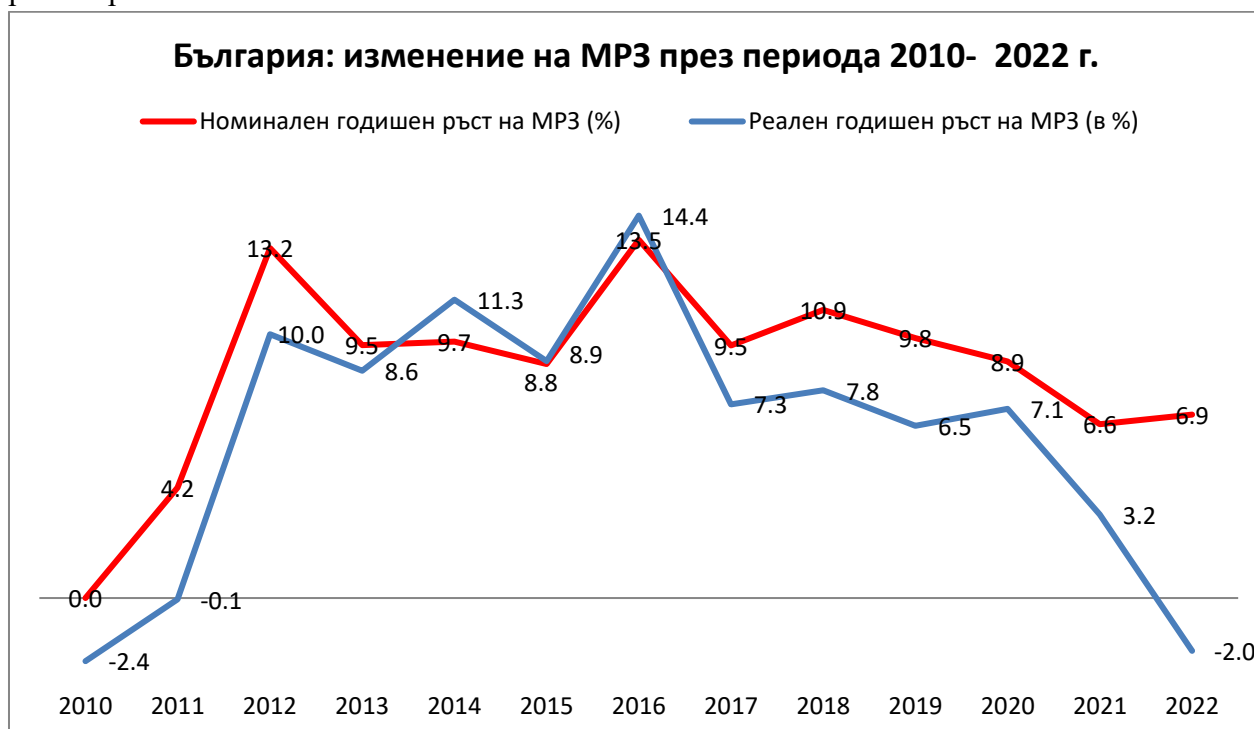


Приложение 3: МРЗ в ЕС през 2022 г., в евро и в ППС



Източник: Евростат, EARN\_MW\_CUR

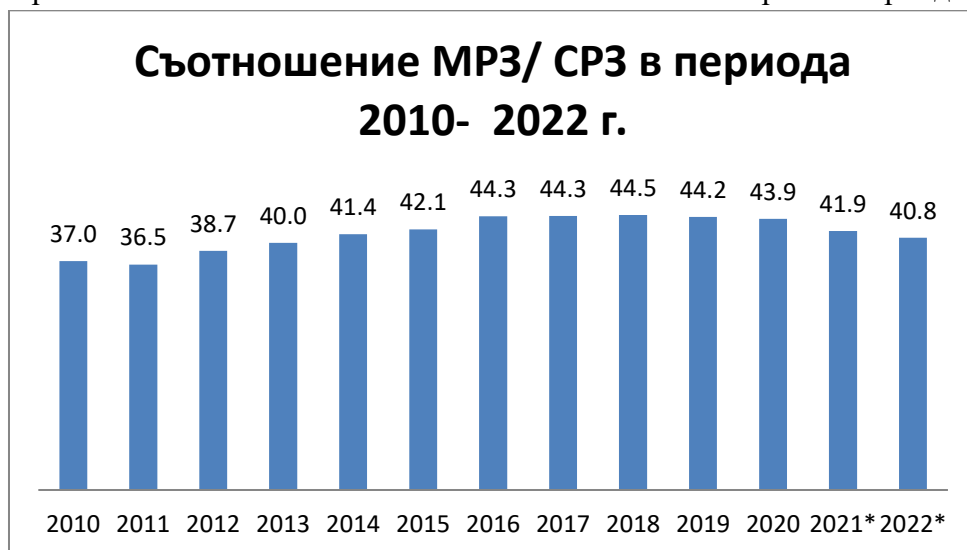
Приложение 4: Динамика на МРЗ в България за периода 2010 – 2022 г., номинален и реален ръст



Източник: НСИ и собствени изчисления

Забележка: използван е ИПЦ за периода декември 2021 – май 2022 г. за калкулиране на реалния ръст на МРЗ за 2022 г. Поради продължаващата инфлация в страната може да се очаква още по-съществено намаляване на реалната работна заплата до края на годината.

Приложение 5:: Съотношение на МРЗ към СРЗ в България за периода 2010 – 2022 г.



Източник: НСИ и собствени изчисления

Приложение 6: Динамика на СРЗ в номинално и реално изражение за периода 2010 – 2022 г.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Q1 2022
СРЗ, лв	648	686	731	775	822	878	948	1037	1146	1267	1391	1515	1593
Ръст СРЗ, Предх.год=100	106,4	105,9	106,6	110,6	110,6	110,8	110,8	110,9	110,5	111,0	111,0	110,9	109,0
Ръст СРЗ, при база 2010=100	100	105,9	112,8	119,6	126,9	135,5	146,3	160,1	169,9	195,6	214,7	239,4	261,0
ИПЦ,Предх.год=100	102,4	104,2	103	110,9	98,6	99,9	99,2	102,1	102,8	103,1	101,7	103,3	109,1
ИПЦ, при база 2010=100	100	104,2	107,3	110,8	108,3	110,6	110,7	110,8	111,1	111,1	111,1	112,0	131,2
Реален ръст на СРЗ, при база 2010=100	100	101,6	105,1	111,0	111,0	112,7	113,8	114,8	115,9	117,0	118,4	119,9	198,9

Източник: НСИ и собствени изчисления

Приложение 7: Среден списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по сектори през периода 2010 – 2021 г.

	Общо	Обществен сектор		Частен сектор	
		бр	%	бр	%
<b>2010</b>	2 242 607	565 772	25,23	1 676 835	74,77
<b>2011</b>	2 242 488	562 556	25,09	1 679 932	74,91
<b>2012</b>	2 218 718	558 445	25,17	1 660 273	74,83
<b>2013</b>	2 226 403	563 056	25,29	1 663 347	74,71
<b>2014</b>	2 240 544	545 768	24,36	1 694 776	75,64
<b>2015</b>	2 254 768	536 846	23,81	1 717 922	76,19
<b>2016</b>	2 277 345	535 050	23,49	1 742 295	76,51
<b>2017</b>	2 308 129	533 420	23,11	1 774 709	76,89
<b>2018</b>	2 319 762	532 709	22,96	1 787 053	77,04
<b>2019</b>	2 322 561	534 730	23,02	1 787 831	76,98
<b>2020</b>	2 211 773	537 437	24,30	1 674 336	75,70
<b>2021*</b>	2 187 716	537 004	24,55	1 650 712	75,45

Източник: НСИ

Приложение 8: Производителност на труда на един зает в СПС в ЕС 27 (ЕС=100)

Години	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ЕС 27	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Белгия	130,4	128,0	130,2	130,3	131,5	131,7	130,9	129,5	129,4	129,5	128,4	131,7
България	41,4	42,3	44,0	43,1	44,3	44,7	45,9	46,2	47,7	49,2	50,6	51,3
Чехия	78,0	77,8	77,0	77,8	80,0	80,5	80,5	82,5	83,8	85,6	85,8	85,0
Дания	115,5	114,5	114,8	115,6	115,7	115,0	115,0	117,2	116,7	115,1	120,9	120,0
Германия	104,8	106,0	105,2	104,5	106,5	105,3	106,0	106,3	105,9	103,8	105,3	104,0
Естония	70,9	72,0	73,4	73,5	75,1	71,9	73,3	74,5	77,2	78,0	82,4	86,7
Ирландия	138,3	141,2	144,0	139,5	143,4	184,6	177,5	183,5	190,1	189,1	211,9	218,2
Гърция	89,0	81,6	80,6	80,8	77,8	78,2	73,7	74,2	71,0	70,5	66,2	69,0
Испания	102,1	101,1	103,1	103,6	103,5	102,4	102,0	101,9	99,9	98,3	93,8	93,2
Франция	117,4	116,7	115,5	117,0	116,4	115,8	115,5	114,7	115,2	117,7	115,2	114,4
Хърватия	69,3	72,3	74,9	76,3	73,3	73,2	74,7	74,9	74,5	74,4	71,3	74,7
Италия	113,5	112,8	111,1	109,6	107,9	106,7	108,3	107,3	106,4	105,6	102,8	104,5
Кипър	92,4	90,0	89,0	86,3	84,6	85,6	87,9	86,9	85,7	85,9	83,4	84,9
Латвия	59,4	59,7	63,2	62,5	64,7	64,8	65,7	67,4	68,7	69,1	71,8	74,9
Литва	67,3	71,2	73,2	74,3	74,6	72,9	71,9	75,2	76,6	78,9	82,0	84,2
Люксембург	172,2	170,9	171,8	173,4	177,1	176,9	175,6	170,1	164,2	158,7	163,0	168,4
Унгария	74,3	75,0	73,4	73,4	71,8	71,4	68,1	67,9	69,5	70,8	71,6	72,7
Малта	98,1	92,3	92,9	92,6	92,8	97,6	96,4	97,0	96,1	96,3	88,3	89,9
Нидерландия	115,1	113,3	113,6	115,5	113,7	112,9	110,7	110,5	110,0	108,1	110,3	109,7
Австрия	115,7	115,6	118,1	117,4	117,0	117,4	117,8	115,8	116,5	115,5	114,7	111,5
Полша	69,8	72,0	73,5	72,9	73,1	74,5	73,8	74,8	77,0	79,4	81,7	82,6
Португалия	79,9	76,3	76,9	80,0	79,1	78,4	78,0	76,0	75,9	76,4	74,4	72,8
Румъния	53,2	54,6	55,5	56,2	56,9	58,6	63,0	66,0	68,7	72,5	74,9	84,2
Словения	79,9	80,9	80,7	81,2	81,6	80,7	81,0	81,8	82,2	82,8	82,6	84,3

<b>Словакия</b>	85,2	82,8	83,7	84,4	84,5	83,9	77,3	74,1	73,3	72,8	74,3	73,6
<b>Финландия</b>	113,1	112,2	109,7	108,5	107,9	107,7	108,2	109,6	108,1	105,6	110,2	107,6
<b>Швеция</b>	120,4	119,7	119,9	117,4	116,7	118,2	114,9	112,9	112,2	112,5	118,2	119,1

Източници:

Евростат:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TEC00116/default/table?lang=en&category=na10.nama10.nama\\_10\\_prod.nama\\_10\\_ipc](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TEC00116/default/table?lang=en&category=na10.nama10.nama_10_prod.nama_10_ipc)