



**Позиция на Асоциацията на индустриалния капитал в България
относно Препоръка на Съвета по Националната програма за реформи в България
и представяне на становище на Съвета относно Конвергентната програма на
България
СОМ (2017) 502 final
2 юни 2017 г.**

1. „След консултации със социалните партньори да се създаде прозрачен механизъм за определяне на минималната заплата“

Според членовете на АИКБ (членове на АИКБ са повече от 10 000 предприятия, за които работят над 500 000 служители, 81 браншови и 171 регионални камари) **основно предизвикателство пред подобряването на бизнес климата е нежеланието на българското правителство да вземе предвид позицията на работодателите относно начина на определяне на минималната заплата (МЗ).**

В България минималната заплата се определя административно от Министерския съвет. **За съжаление**, обичайна практика е решението за увеличението на минималната заплата да се взема и да се разпространява в обществото без провеждане на консултации със социалните партньори, особено с работодателските организации.

В отговор на възраженията и протестите на работодателите се провеждат формални дискусии в Националния съвет за тристранно сътрудничество, където тяхната позиция се изслушва формално, но не се взема предвид.

Изключително отрицателен пример е фактът, че Върховният административен съд е отменял решението на Министерския съвет във връзка с определянето на стойността на минималната заплата на два пъти – през 2015 и 2017 г., защото решението не е било обсъдено в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Освен това, **средносрочната бюджетна прогноза никога не се обсъжда с представителите на работодателските организации. Тя се обявява и оповестява на обществеността директно, като се фиксира размер на минималната работна заплата за следващите три години, преди да се проведат консултации на документа в Националния съвет за тристранно сътрудничество. Като резултат от тази практика, минималната заплата в България е предопределена, без каквито и да е консултации със социалните партньори (и специално с работодателите), до 2021 г. (в размер на 650 лева). Увеличението се счита за окончателно и на база на това, т. н.**

„минимални осигурителни доходи“ също се увеличават административно. Това е една от причините работодателите да се оттеглят от преговорите за определянето им.

Проблемът с определянето на МРЗ е допълнително влошен от съществуващото задължение за частните работодатели да заплащат допълнително възнаграждение за прослужено време (т.н. „класове“) към основното такова, което не е обвързано с каквито и да било обективни фактори, свързани с производителността, и води до дискриминация на младите работници. В продължение на много години работодателските организации призовават тази практика да бъде отменена.

Политиката на невъздържано нарастване на МРЗ води до надценяване на труда на най-ниско квалифицираните работници, изцяло за сметка на средно квалифицираните и висококвалифицираните, затруднява наемането на хора с ниска квалификация и ги изпраща в сивия сектор или на социални помощи.

Трябва изрично да се подчертае, че проблемите около политиката по доходите в България не са резултат на несправедливо разпределение на БВП.

Факт е, че в България компенсацията на заетите е 41 % от БВП. По този показател страната ни изпреварва повечето балкански и източноевропейски страни, а ръстът му е най-голям от всички държави в ЕС. Също така България е с 5-тата най-висока минимална работна заплата в ЕС, отнесена към произвеждания БВП на глава от населението.

Средната работна заплата в България е нарастнала повече от два и половина пъти от както страната е член на ЕС. Вън от всякакво съмнение е, че минималната работна заплата в България нараства най-бързо в целия ЕС, заедно с Румъния.

Средното съотношение между МРЗ и СРЗ в ЕС (за страните, където където има регламентирана месечна минимална работна заплата) е 43 %. В България, с отчитането на задължителното средно доплащане за прослужено време (каквото няма в нито една друга страна в ЕС), съотношението МРЗ/СРЗ е $460 \cdot 1.12 / 1006 = 51$ %.

Големият проблем, който старателно се заобикаля от синдикатите (а и от правителството), е фактът, че според Евростат реалната производителност на труда на отработен час в България е едва 15 % от средната за Европейския съюз, докато средната работна заплата е 21 % от тази в ЕС. Именно ниското ниво на производителност на труда е в основата на проблемите около политиката по доходите.

Позицията на АИКБ е, че в страните от ЕС, където има много добре развита система за колективно договаряне **на минималните работни заплати по отрасли и икономически дейности, точно постигнатото високо ниво на ефективност на социалния диалог там прави излишна и ненужна минималната работна заплата за съответните страни.**

Равнището на развитие на социалния диалог само по себе си представлява конкурентно предимство на отделните национални икономики. По този начин, поради ефективността на социалния диалог, в страните, където няма регламентирана месечна МРЗ, безработицата е с 40 % по ниска, а средно претеглената работна заплата е 1,66 пъти по-висока от същата за групата държави с регламентирана месечна МРЗ, към които се отнася и България.

Ето защо, ние предлагаме да се работи систематично и интензивно в посока на развитието на социалния диалог на отраслово ниво и на браншовото колективно договаряне.

Към днешна дата трябва час по-скоро да се отмени административното определяне на минималната работна заплата за страната и да се премине към нейното договаряне между национално представителните организации на социалните партньори с помощта на съответен механизъм, определящ границите, в които да се договаря МРЗ.

След достигането на определено качествено ново ниво на договарянето на отраслово равнище, да се премине към замяната на МРЗ на национално ниво с комплекс от минимални работни заплати, договорени от представителните организации на социалните партньори по икономически дейности.

АИКБ е твърдо убедена, че подобна цел е напълно реалистична в средносрочен план, като тя може да даде значим принос за подобряване на положението в българската икономика и в стандарта на живот у нас.

В краткосрочен план преминаването към договаряне на минималната работна заплата на национално ниво трябва да се съпровожда с ратифициране на Конвенция 131 на Международната организация на труда и приемане на механизъм за определяне на МРЗ и със законодателни промени за премахването на минималния осигурителен доход и така наречените „класове“.

В заключение, АИКБ изцяло се солидаризираме с препоръката на Съвета, съдържаща се в точка 3 на стр. 7: „Консултирайки се със социалните партньори, [България] да създаде прозрачен механизъм за определяне на минималната заплата. Да подобри покритието и адекватността на минималния доход“, като обръщаме внимание на изброените по-горе обстоятелства, които спъват постигането на бърз успех в тази област, каквото всъщност е нашето желание.

2. „Работната сила продължава да се свива ... недостатък на умения и несъответствия“

АИКБ призовава за по-дълбоки реформи в системата на професионалното образование и обучение. Някои от нейните предложения са приети – основно за създаването на т. н. „защитени специалности“, които ще позволят да се запазят класовете за дефицитни и търсени, но непопулярни специалности. Въпреки това, хоризонтът на първоначалните резултати от тези мерки (ако реформата се осъществи днес) е между 5 и 12 години. Отговорът за „утре“ трябва да бъде търсен на друго място.

България трябва да осъществи радикална промяна в подхода към легалната миграция в България на квалифицирани кадри.

Досегашната политика на създаване на изкуствени, най-вече административни, бариери пред легалната имиграция на квалифицирани кадри е късогледа, необоснована и вредносна. Приказките за „защитата“ на „българските“ работни места са откровена демагогия – вече има повсеместни дефицити на кадри и множество незаети работни места.

АИКБ намира за абсолютно неподходящ подхода на толериране на достъпа на чуждестранни софтуерни специалисти, докато се игнорира напълно дефицитът на специалности в областта на машинното инженерство, мателообработването и електроиндустрията. Трябва да се има предвид, че като висококвалифициран специалист трябва да се възприема всеки човек със средно професионално образование, докато при сегашното законодателство тази група обхваща само висшистите.

Време е на масата да се постави и въпросът дали е достатъчно съществуването на „Синя карта“, която да важи само за специалистите с висше образование. Недостигът на квалифициран персонал в България, а знаем, че така е и в много други страни от така наречената „Нова Европа“, съвсем не е само на ниво специалисти с висше образование. Има голям дефицит и на кадри със средно професионално образование.

По всичко личи, че трябва да се предприемат бързи стъпки към създаването на механизми за привличане и на квалифицирани кадри със средно професионално образование.

Още веднъж е нужно да се подчертае огромният проблем с професионалното образование в България, както и недостигът на инженери и хора с технически и други свързани специалности.

В миналото работната сила в България представляваше конкурентно предимство за страната. Днес сме свидетели на случаи, в които чужди инвеститори се отказват от изпълнението на проекти в България поради недостиг на квалифициран персонал.

Всички тези усилия, обаче, не биха имали особен смисъл, ако на европейско равнище не бъде защитено положението издаването на „Сини карти“ и допускането на висококвалифицирани специалисти от страни, които не членуват в ЕС, да остане в компетентността на националните правителства и администрации.

Страните от ЕС трябва категорично да имат съгласувана Обща европейска политика по въпросите на легалната миграция, но това в никакъв случай не бива да се интерпретира като общ достъп за целия ЕС.

Достъпът трябва да се дава конкретно за всяка отделна държава. В противен случай най-мощните икономики отново ще „засмучат“ притока на висококвалифицирани специалисти.

В крайна сметка, политиката на ЕС е да търси сближаване на степента на развитие на отделните региони. За да има сближаване, трябва да се даде шанс и на отделните държави и региони да привличат необходимите им квалифицирани кадри.

3. „Независимо от някои напрежения между социалните партньори по време на неуспешните преговори за минималните осигурителни доходи за 2017 г., социалният диалог в страната продължава“

Всъщност практиката на ерозиране на социалния диалог в страната продължава с много лошия скорошен пример, когато една от синдикалните организации, заедно с омбудсмана на Република България, предложиха пакет от законодателни изменения на

Кодекса на труда без проведени предварителни консултации в Националния съвет за тристранно сътрудничество. Представителите на работодателските организации активно се противопоставиха на тези действия.

Преговорите за минималните осигурителни доходи за 2018 г. също няма да се осъществят, след като представителните работодателски организации няма да вземат участие в тях, докато практиката на административно определяне на минималната заплата не бъде отменена.

Друг ерозиращ фактор е фактът, че пета работодателска организация беше припозната като социален партньор (Съюзът за стопанска инициатива) с множество фалшиви документи в досието. Въпреки всички възражения от представителните работодателски организации досега държавата не е предприела мерки да поправи това, въпреки че главният прокурор вече е информиран относно документната измама, извършена от въпросната организация. Съюзът за стопанска инициатива не отговаря на изискванията за представителност, не е ясно кого точно представлява и дали е политически обвързан (неговият председател е основател на политическа партия и бивш министър на земеделието, който е разследван за извършени измами с европейски средства).

Спорът за минималната работна заплата също има своето вредно отражение върху социалния диалог. **Освен, че той прикрива много по-тежки проблеми, като примерно тежката ситуация с човешките ресурси, заеманата едностранчива позиция от страна на синдикатите води до погрешна оценка на състоянието на индустриалните отношения и социалния диалог на определени нива.**

Така например, днес упорито ни се внушава, че социалният диалог на секторно ниво в България бил слабо развит. Всъщност, колективното договаряне на браншово ниво в България има вече значими традиции и сме свидетели на стотици подписани секторни (браншови) колективни трудови договори, както и на устойчивост на процеса на колективно договаряне в редица браншове.

Отричането на обективната ситуация със секторното колективно договаряне е до голяча степен резултат на нежеланието на синдикатите да се върви към договаряне на минималните заплати по икономически дейности, чрез колективно договаряне на секторно (браншово) ниво.

4. По-нататъшни съдебни реформи

Със съжаление трябва да признаем, че причините за емиграцията от България към други държави не са само икономически и заради „единия хляб“. Наблюденията показват, че значителна част от напусналите страната, свързват това с нежелание да останат в „токсичната атмосфера“ на нашия обществено-политически живот и в условията на българската корупция.

В този смисъл, примерът с отношението на общественото мнение към съдебната система в страната е емблематичен. Обществото става все по-скептично и по-скептично по отношение на съдебната система. Обществено мнение за съдебната власт е все по-отрицателно и това доведе дори до ситуация, при която няколко европейски посланици

открито и без всякакъв дипломатически такт да критикуват българската съдебна система, основно във връзка с кражбата на компании. В тази сфера вече са взети мерки чрез промяна на Търговския закон, в резултат на работата на съвместна работна група с участието на бизнеса, което е положителен пример.

Въпреки това остават някои предизвикателства в тази област, особено що се отнася до ускоряването на съдебните процедури и увеличаването на тяхната ефективност.

5. „Мерки за подобряването на системата за обществени поръчки са предприети, но конкретната им добавена стойност предстои да бъде оценена“

Критериите за печелене на обществени поръчки продължават да имат разрушително въздействие върху доходите на работниците и следователно върху тяхната мотивация. Обществените поръчки заемат значителен дял от бизнеса в България.

Обществените поръчки заемат значителен дял от бизнеса в цели индустрии в България. Те са постоянно под обществено наблюдение, тъй като общественото мнение във връзка с честността, ефективността и прозрачността на процедурите за обществени поръчки не е високо. Правителството и парламентът са предприели значителни усилия за подобряването на регулативната рамка на обществените поръчки. Въпреки това, все още е необходима много работа, особено по отношение прилагането на приетите норми. Критериите за избор на изпълнител на търгове за обществени поръчки, ограничени основно до предлагане на най-ниска цена (другите два критерия по ЗОП – ниво на разходи и оптимално съотношение качество/цена се прилагат при ограничени обстоятелства), водят до отрицателно въздействие както върху доходите на работниците, така и върху мотивацията им и качеството на предоставяните услуги. Това непосредствено се отразява върху плащането на компании, участващи в подаването на оферти, особено в т.н. „трудоемки дейности“ (дейности, където цената на труда преобладава във формирането на разходите).

Ролята на критерия „най-ниска цена“ е особено ясно забележима в частния охранителен сектор, където цената на труда допринася за около 65-75 % от цената на услугата. Този проблем не се забелязва единствено в България. Това е проблем, който се забелязва навсякъде в Европа, особено в Германия. Европейските социални партньори се опитват да го разрешат чрез въвеждането на т.н. „наръчници за най-добра стойност“ – Best Value Manuals (идентифициране не на най-ниската, а на „най-добрата“ цена).

Съществува Европейско секторно споразумение за въвеждането на „наръчници за най-добра стойност“ в частния охранителен сектор. За съжаление, българското правителство игнорира всякакви предложения за въвеждането на този критерий за провеждане на обществени поръчки в частния охранителен сектор. Ситуацията при голям брой други отрасли не е по-различна.

6. „България преживява значителен макроикономически дисбаланс“

АИКБ предупреждаваше, че практиките, изброени по-долу, ще засилят този дисбаланс:

- **Нарушаването на стабилността на финансовите, осигурителните и пенсионните сектори чрез въвеждането на чести драстични промени в правилата** без предварителна консултация със социалните партньори и заинтересуваните страни;
- **Стагнация на реформите в секторите „Сигурност“ и „Здравеопазване“**, в медицинската и трудовата експертиза и пенсиите за инвалидност, както и в системата за трудова медицина, водещи до неефективно разходване на публични финанси;
- **Важни решения** като стабилизацията на банковата система, емитирането на държавен дълг и радикалните промени в цените на енергоносителите (вече не е така за енергетиката) също се предприемат без в действителност да отразяват позициите на социалните партньори.

След като изискването за оценка на въздействието беше въведено едва наскоро (в България), е трудно да се оцени дали е допринесло в положителен план.

Във връзка с гореизложеното, АИКБ предлага осигуряването на възможности за арбитражно изслушване или медиация от страна на Европейската комисия при наличие на случаи, в които държавата напълно отказва да вземе предвид общата позиция на социалните партньори – работодателските организации и синдикатите.

7. „Предизвикателство остава подобряването на образователните резултати и предоставянето на качествено приобщаващо стандартно образование“

В продължение на вече няколко години АИКБ насочва внимание към **несъответствието на публично финансираните професионални и университетски образователни програми с действително търсените професии**, което в допълнение с многобройните административни бариери към привличането на работници от чужбина, доведе то постоянен недостиг от квалифициран персонал в ключови сектори за конкурентоспособността на българската икономика. АИКБ многократно е заявявала своята дълбока загриженост от:

- **Все по-осезаемия недостиг на обучен персонал в широк кръг от професии** в сферата на машинното инженерство, електроинженерството, транспорта и логистиката, здравеопазването, образованието и информационните технологии – както по отношение на висшето, така и на средното професионално образование;
- **Все по-ниското ниво на грамотност сред младите хора в страната**, измерено както според абсолютните индикатори, отразяващи неграмотността на хората в България, така и според все по-ниското качество на говорим и писмен български език, който се използва всекидневно от гражданите на нашата страна;
- **Факта, че през 2015 г. свободните студентски места бяха с 15 000 повече от броя на завършилите.**

АИКБ вярва, че е налице спешна **нужда от реформи в професионалното и висшето образование и от насочване на образованието съобразно нуждите на бизнеса и настоява за спешни действия в посока увеличаване на държавните квоти за студенти в професионални училища, където се изучават дефицитни, но непопулярни професии и специалности.** АИКБ настоява за увеличаване броя на учащите само по отношение на тези специалности поради факта, че България е над средното ниво по отношение на съотношението между студенти в средни професионални училища, но те са обучавани по професии, които не са нужни на бизнеса. Необходимо е да се увеличат държавните квоти за учащи се по търсени специалности и да се подобри адекватността на образователната система съобразно нуждите на трудовия пазар по начин, който да осигури прехода от образование към заетост. Реформата на професионалното образование трябва да включва:

- **Мерки за подобряване атрактивността на търсени професии,** за които няма кандидати в професионалните училища;
- Мерки за **промяна на плана на прием на ученици в професионалните училища;**
- **Разширяване на обхвата на т. н. „защитени“ специалности и допълнителни стимули за студенти, които имат желание да ги изучават, включително чрез представяне на държавни стипендии срещу задължение за професионална реализация на територията на България след дипломиране;**
- **Допълнителна мотивация и стимули за учители, работещи в професионални училища, предоставящи обучение по непопулярни професии;**
- АИКБ напомня, че това може да бъде постигнато единствено чрез изграждане и задълбочаване на връзките между бизнеса и образованието, както и чрез оптимално използване на средствата по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“. Ние вярваме, че е необходимо да се усъвършенства и **оптимизира процедурата за определяне на т. н. „защитени специалности“;**
- АИКБ работи активно с институциите на пазара на труда, за да стимулира ориентирането на безработните, неактивните и новопостъпилите на пазара на труда, към професии, които са търсени от българските работодатели.

Правителството трябва да работи, за да улесни имиграцията от трети страни (преимуществено от българската диаспора) предвид демографската ситуация и значителната емиграция през последните години.

АИКБ винаги се е застъпвала за значително увеличение на средствата за образование и изследователска дейност. АИКБ защити по обоснован начин нуждата от насочване на финансирането (в държавните университети) към инженерните и технически специалности. АИКБ винаги е заявявала, че реформите в сектор „Сигурност“ имат потенциала да осигурят значително количество средства за образование и наука, стига да е налице воля за реформа и промяна.

8. „Допълнително да се подобри събираемостта на данъците и съответствието с данъчните разпоредби ... Да се изградят мерки за понижаване нивата на неформалната икономика и по-конкретно недекларираната работа“

Следва да бъде отбелязано, че *Националният център за ограничаване и превенция на неформалната икономика „Икономика на светло“*, създаден по проект *„Ограничаване и превенция на неформалната икономика“*, функционира в продължение на вече повече от седем години. През целия период центърът изследва, планира и изпълнява действия за ограничаване и превенция на неформалната икономика, като осигурява синергия между действията на заинтересуваните страни, събирайки и поддържайки информация по проблема, предоставяйки обучение и съвети, поддържайки и обновявайки базата данни и калкулирайки Композитния индекс *„Икономика на светло“*.

За Асоциацията на индустриалния капитал в България въпросът за борбата срещу неформалната „сива“ икономика е основен приоритет. АИКБ управлява Националния център *„Икономика на светло“*, който предоставя информация, съвети, дистанционно обучение за ограничаване и превенция на неформалната икономика и изчислява Композитния индекс *„Икономика на светло“* в продължение на вече пет последователни години. Значителна част от тази дейност се осъществи в изпълнение на проект *„Ограничаване и превенция на неформалната икономика“*, финансиран по Оперативна програма *„Развитие на човешките ресурси“* 2007-2013 г.

Мнението на АИКБ е, че съществува голям проблем с декларирането на облагаеми доходи, които са по-ниски от действителните. В общи линии, ние наблюдаваме този проблем, когато измерваме т. н. „социологически компонент“ на Композитния индекс *„Икономика на светло“*. Според нашия опит това е най-често резултат от практиката на „пари под масата“, при която работодателите, в съучастие със служителите си, декларират по-ниско заплащане, за което плащат по-малки вноски. Разликата се заплаща на служителя *„под масата“*.

В заключение, искаме да подчертаем, че АИКБ изцяло се солидаризира с препоръката в точка 1 на стр. 7 за *„По-нататъшно подобряване на събираемостта на данъците и данъчното съответствие, чрез широк набор от мерки след 2017 година. Да се увеличи прилагането на мерки за ограничаване на нивото на неформалната икономика и особено на НЕдекларираната работа“* и извършва систематична работа в тази насока.