



Изх. № 269/10.07.2017 г.

**ДО
Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

Относно: Становище на АИКБ по процедурата и механизма за определяне на минималната месечна работна заплата в България във връзка с Ваше писмо с изх. № 9116 – 3 от 30 юни 2017 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР,

Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) посрещна със значително удовлетворение Вашето писмо от 30 юни 2017 г. Според нас, с това писмо Вие извадихте преговорите за механизма на определяне на минималната месечна работна заплата в България от задънената улица, в която те бяха попаднали за кой ли път. Ние приветстваме Вашите усилия за постигане на споразумение за процедурата и механизма на определяне на минималната месечна работна заплата в Република България и заявяваме готовността си да участваме конструктивно в по-нататъшните преговори по тази изключително важна тема за българската икономика.

По процедурата за определяне на минималната месечна работна заплата в Република България.

Започвайки с предложената ни процедура за определяне на минималната месечна работна заплата в Република България в проекта за „Рамково споразумение за механизъм за определяне на минималната работна заплата за страната”, изпратен ни с Вашето писмо с изх. № 9116 – 3 от 30 юни 2017 г., АИКБ преценява, че почти няма принципни забележки по нея. Ние оценяваме предложената ни процедура като коректна и добронамерена и я подкрепяме. Без да оспорваме по какъвто и да е начин смисъла и логиката на процедурата, ние си позволяваме да повдигнем два въпроса.

На първо място, си запазваме правото да поискаме още един път обсъждане на въпроса за цикличността на определянето на МРЗ за страната. Както вече заявихме на семинара „Ефективен социален диалог в контекста на политиката по

доходите от труд – по пътя на съгласието” (втора сесия на семинара), състоял се на 4 юли 2017 г. в ЦРЧРРИ в Кремиковци, ние смятаме, че има определена аналогия между срока, за който се подписват колективните трудови договори на отраслово и общинско ниво, както и на ниво предприятие и срока на валидност на споразумението, с което ще бъде договаряна минималната работна заплата.

Според Кодекса на труда, един колективен трудов договор се подписва за срок не по-малък от една година и не по-дълъг от две години. Срокът на валидност на договора се договаря в самия текст на съответния отраслов колективен трудов договор (ОКТД), Общински колективен трудов договор (ОбКТД) или колективен трудов договор (КТД) на ниво отделно предприятие. Аналогично, смятаме, че определянето на срока, в който споразумението за определяне на МРЗ за страната ще е в сила, може да бъде уредено по същия начин, по който това е направено за цитираните видове колективни трудови договори в Кодекса на труда.

Разбира се, ние си даваме сметка, че може да има възражения, че споразумението за определяне на размера на МРЗ за страната не е колективен трудов договор. Това е така, но от формална гледна точка. Иначе, това са преговори, които са изключително близки по своя характер до колективното договаряне, като в тях е налице изричното изискване за представителност на страните по него – точно, каквато е уредбата на въпроса за ОКТД и ОбКТД.

За АИКБ този въпрос не е от фатален характер, но смятаме, че срокът на валидност на споразумението може да бъде решаван в рамките на самото споразумение. В противен случай може да се създаде нежелателен прецедент, като поради него бъде повдигнат въпросът защо при колективното договаряне се допуска срокът на ОКТД, ОбКТД и КТД да бъде и две години.

Без да искаме да създаваме каквото и да е напрежение около този въпрос, ние настояваме той да бъде обсъден още един път.

На второ място, предлагаме в случай на непостигане на споразумение, служебното предложение до Министерския съвет за размера на минималната месечна работна заплата в страната да се внесе СЪВМЕСТНО от Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и от Министерството на икономиката (МИ). Без да подценяваме по какъвто и да е начин компетентността на МТСП, а още по-малко - ролята на това министерство в процеса на реформиране на начина на определяне на МРЗ, ние смятаме, че предложението от нас по-горе подход е необходим и оправдан.

Минималната месечна работна заплата е основен фактор, който упражнява сериозно влияние върху българската икономика. Смятаме, че ще бъде по-коректно, по-балансирано и по-легитимно в очите на обществеността, ако предложението до Министерския съвет за размера на минималната месечна работна заплата в страната се прави съвместно от МТСП и МИ.

По механизма за определяне на минималната месечна работна заплата в Република България.

Когато коментираме механизма за определяне на минималната месечна работна заплата в страната, ние обръщаме внимание на достигнатото на експертно равнище съгласие по време на семинара, състоял се на 4 юли 2017 г. в ЦРЧРРИ в Кремиковци, че при определяне на МРЗ водеща роля ще имат преговорите и договарянето, а всички

индикатори (от Приложение № 1) и сценарии (от Приложение № 2) имат единствено ориентируваща и спомагателна роля.

Така предложените ни сценарии, в крайна сметка отново създават своеобразен „коридор“ с долна и горна граница. Тук е мястото да вземем отношение по предложените ни три сценария в Приложение № 2.

По първия сценарий:

От гледна точка на АИКБ е неприемливо и силно завишено да се използва формула, в която МРЗ е 66 на сто от медианната работна заплата. За нас няма адекватно обяснение защо МРЗ трябва да е 2/3 от медианната работна заплата, а не която и да е друга проста дроб?

Нашето предложение е по този сценарий, при който МРЗ е функция на медианната работна заплата, **МРЗ да бъде 50 на сто от медианната работна заплата.**

По втория сценарий:

От гледна точка на АИКБ вторият сценарий е този, при който се открива най-голяма икономическа логика що се отнася до ръста на МРЗ. **Недостатъкът е, че той НЕ коментира адекватността на базата!** Този сценарий може да се използва с „едно на ум“ като репер и като ориентир. **Дължни сме обаче да подчертаем, че не бива да се допуска в изчисленията инфлацията да бъде отчитана два пъти.**

В предоставеният ни материал с числени примери, разработени от експертите на МТСП, е записано: „За изчисляване на ръста на БВП на глава от населението е използвана прогнозата за БВП от пролетната макроикономическа прогноза на МФ (април 2017 г.) за периода 2017 – 2020 г. и демографската прогноза на НСИ за периода 2015 – 2070 г., като сме използвали данните от варианта при конвергентност“. Също така е записано, че в численият пример е приет „Прогнозен ръст на БВП на глава от населението за 2018 г. е 5,6 %“.

От цитираното по-горе не става ясно дали е използван номинален прогнозен ръст или ръст по съпоставими цени.

По третия сценарий:

Със съжаление, ние сме принудени да отхвърлим третия сценарий изцяло. Това не е само експертно мнение, това е становището на Националния съвет на АИКБ, където предложенията на МТСП бяха детайлно разгледани на заседание, проведено на 8 юли 2017 г. За съжаление, заседанието на Националния съвет на АИКБ беше проведено четири дни след сесията на семинара в Кремиковци, иначе щяхме да имаме възможността да заявим на проведеното обсъждане със социалните партньори и с експерти от държавната администрация, своята категорична позиция по въпроса.

Философията на третия сценарий е, че с МРЗ трябва да може да се издържа „средностатистическо домакинство“ с „подходяща големина“. (Тук цитираме написаното в „Сценарий 3“ в Приложение № 2 на предложения от МТСП проект за „Рамково споразумение за механизъм за определяне на минималната работна заплата за страната“, изпратен ни с писмо с изх. № 9116 – 3 от 30 юни 2017 г. на МТСП.

Ние разбираме естествения стремеж на експертите на МТСП и още повече на тези на синдикатите, да се стремят към даване на колкото се може по-голяма сигурност на техните членове, респективно и на техните семейства. Ние обаче сме поставени в различно положение – никой не гарантира продажбите на компаниите при формираната по този начин цена на стоките или услугите, а в тях се трудят работниците, без значение дали последните са синдикализирани или не.

Ние категорично се противопоставяме на идеята на МРЗ отново да се дават функции на инструмент за социално подпомагане. Въпреки всичко, МРЗ е цена на положен труд от страна на работник или служител с възможно най-ниската квалификация. Ние не можем да обвързваме МРЗ с потребностите на „средностатистическо домакинство“ с „подходяща големина“, освен ако не се връщаме към известния ни лозунг, адресиран към светлото бъдеще, където щеше да се изисква „от всекиго според способностите“, а да се дава „всекиму според потребностите“. Нека оставим този лозунг на някогашните пропагандисти и да не замесваме философията му в преговорите за механизъм за определяне на МРЗ.

Третият сценарий противоречи и на заложеното в член 3 на Конвенция 131 на Международната организация по труда. Той гласи:

Член 3. Факторите, които се отчитат при определянето на размера на минималната работна заплата, включват доколкото това е възможно и приемливо в съответствие с националната практика и условия:

а) потребностите на работниците и техните семейства, като се взимат под внимание общото ниво на заплащане в страната, цената на живота, социалното подпомагане и сравнителното ниво на живота на другите социални групи;

б) икономически съображения, включително изискванията на икономическото развитие, нивото на производителността и желателността на достигането и поддържането на високо ниво на заетост¹.

Вижда се, че предложеният сценарий противоречи на текста на член 3 от Конвенция 131 на Международната организация по труда (МОТ). **АИКБ твърдо държи на ратификацията на Конвенция № 131 на МОТ. По тази причина, а и по принципното съображение, че работната заплата не бива да се смесва с елементи на социално подпомагане, АИКБ отхвърля третия сценарий.**

АИКБ смята, че сценарий № 3 може да бъде заменен с вариант, при който средната работна заплата в страната се умножава по коефициент, който е съотношението на средно претеглената минимална МЕСЕЧНА работна заплата за държавите от ЕС, които имат регламентирана такава² и средно претеглената средна месечна работна заплата за същите държави.

¹ Статя 3. Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями:

а) потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;

б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

² Тук изрично подчертаваме, че става дума само за държавите, които имат регламентирана минимална месечна работна заплата. Това изключва от списъка държавите, които имат регламентирана минимална часова ставка или минимална седмична работна заплата като Германия, Обединеното кралство, Ирландия и Малта.

Допълнителни въпроси.

В заключение, искаме да подчертаем още две принципни позиции.

Едната е въпросът за отчитането на **ЗАДЪЛЖИТЕЛНИТЕ** единствено в България допълнителни заплащания за прослужено време (така наречените „класове“), средният размер на които е 12 на сто. Категорично настояваме, при по-нататъшните дискусии да не се спекулира с въпроси от типа на: „след като хората получават различни по размер класове – надбавки, коя ще е минималната заплата в България?“. Подобни риторични въпроси единствено профанират дискусията и отговорът им е много добре известен на питащите.

Ние категорично настояваме, средният размер на „класовете“ да се отчита при договарянето на минималната месечна работна заплата за Р. България. **„Класовете“ би могло да не бъдат отчитани, само ако междуременно бъдат премахнати, което е най-правилното решение.**

Втората принципна позиция, на която АИКБ държи е нашето категорично несъгласие, страна по евентуалното бъдещо споразумение, (което ние се надяваме да бъде подписано скоро), да бъде Съюзът за стопанска инициатива (ССИ). В момента ССИ формално е представителна работодателска организация, но представителни работодателски организации неколккратно представяха ясни и достоверни доказателства, че данните, въз основа на които ССИ е признат за представителна организация, не отговарят на действителността. В крайна сметка, прокуратурата е сезирана за документна измама при оформянето на документите на ССИ.

АИКБ настоява споразумението да се подпише между двете представителни синдикални конфедерации (КНСБ и КТ „Подкрепа“) и четирите представителни работодателски организации (АИКБ, БСК, БТПП и КРИБ). ССИ биха могли да се присъединят допълнително към споразумението с индивидуално волеизявление, ако пожелаят.

Като още един път приветстваме инициативата на МТСП и като потвърждаваме готовността си да бъдем диалогични и конструктивни, позволете да изразим своето убеждение, че всички социални партньори ще продължим да работим заедно за просперитета на Република България.

С УВАЖЕНИЕ,

**ВАСИЛ ВЕЛЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА
АСОЦИАЦИЯТА НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ
В БЪЛГАРИЯ**