

Европа за европейски социален модел

Първи стъпки към Европейска Социална България през призмата на възнагражденията за труд и правата на работниците

**МАРИЯ ПЕТРОВА
АДРИАН ИЛИЕВ
ВАНЯ ГРИГОРОВА**

Юни 2017

- Ограничаването на възможностите за емиграция на висококвалифицирани кадри чрез въвеждане на задължителна работа в България след завършване на висше образование, в комбинация с улеснен внос на работна ръка от трети държави чрез отпадане на пазарния тест за намиране на специалисти в страната, ще доведе до замразяване на българските заплати, които и сега са най-ниските в Европейския съюз.
- Слабите икономически страни с недофинансирани публични системи и неадекватни социални и осигурителни плащания, като България, осъществяват трудов, социален и данъчен дъмпинг в рамките на Съюза.
- България трябва да бъде активен участник в предстоящите дебати за бъдещето на Европа, не наблюдател и изпълнител. Да утвърждава европейските стандарти като механизъм за изграждането на обединен, стабилен и социален съюз, вместо те да бъдат превратно използвани с цел „раздържавяване“ на страната и налагане на още по-безмилостни неолиберални концепции, които водят до нарастване на евроскептицизма.
- Икономическо развитие без регулаторна намеса и силни преразпределителни механизми не води до кохезия и социален прогрес, а до нарастване на неравенствата, все по-голяма несигурност на работещите и блокирана социална мобилност.

Съдържание	
1. ВЪВЕДЕНИЕ	2
2. АКТУАЛНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА МИНИМАЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОСИГУРИТЕЛНИ ПЛАЩАНИЯ В БЪЛГАРИЯ	3
2.1 Механизъм за определяне на минималната работна заплата	3
2.2 Минимални осигурителни доходи	7
2.3 Несъответствие между търсенето и предлагането на пазара на труда.	9
3. ЮРИДИЧЕСКИ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА НЕРАВЕНСТВО НА ПАЗАРА НА ТРУДА	12
3.1 Неравенство ≠ несправедливост	13
3.2 Осигурителни минимума и максимуми	13
3.3 Предприятия за временна работа	14
3.4 Сумирано изчисляване на работното време	15
3.5 100% = 60% ?	15
3.6 Неадекватна санкционна система	16
4. ПОЛИТИЧЕСКИ ПРЕДПОСТАВКИ ЗА СОЦИАЛНА ПРОМЯНА	17
5. ОБОБЩЕНИЕ	24

1. Въведение

След световната финансова и икономическа криза Европейският съюз беше поставен пред редица изпитания. Борсовият срив рефлектира в затваряне на редица предприятия, което нанесе тежък удар върху работниците в Европа. Капиталите вече се пренасят към Третия свят, където не се спазват трудови стандарти, а заплатите са символични. В продължение на няколко години след 2008 г. безработицата, особено в младежка и предпенсионна възраст, беше на рекордни нива.

Икономическите и социални предизвикателства, последните породени от строгата политика на икономии и глобализиращите се пазари, доведоха до загуба на доверието на гражданите в модела на функциониране на ЕС. Удар върху усещането за демократичност нанесе и неприкритият диктат на Тройката върху Гърция. Евроскептицизмът беше подхранен и от допълнителните перипетии – невиджаната бежанска вълна, прогонена от войните в Близкия изток, и излизането на Великобритания от ЕС.

Тези предизвикателства разкриха дефектите на настоящата икономическа и политическа система и доведоха до тежко разочарование на европейските граждани от Социална Европа, тъй като тя се оказа повече финансова и корпоративна, отколкото демократична и солидарна. Отслабването на дезинтеграционните сили в Европа с настоящите мерки и механизми на функциониране на ЕС е нерешима задача. Лидерите вече извличат поуки от кризата:

- В рамките на европейския семестър се залагат все повече социални показатели и критерии, не само икономически;
- Специфичните препоръки на Европейската комисия към държавите членки съдържат и изисквания за разширяване на обхвата и размера на социалните плащания;
- Комисията подготви и проведе обществено обсъждане на проект на Социален европейски стълб. За съжаление само за еврозоната с възможност и другите държави членки да се присъединят, ако пожелаят. Което те едва ли ще направят;
- Беше изготвена и предложена и Бяла книга с пет сценария за развитието на Европейския съюз.

Това са част от предприетите мерки, които показват осъзнаване, че икономическото развитие без регулаторна намеса, силни преразпределителни механизми не води до кохезия и социален прогрес, а до нарастване на неравенствата, все по-голяма несигурност на работещите и блокирана социална мобилност. Поради това усилията на Европа трябва да бъдат насочени изцяло към постигане на „рейтинг три пъти А в социалната сфера“¹.

Големите различия в условията на пазара на труда и социалната сфера в отделните държави членки също създават заплахата за съществуването на ЕС. От една страна нефункциониращите публични системи и ниски заплати прогонват жителите на тези страни към Западна Европа, от друга – минималните им данъчни ставки са причина за надпревара към дъното в целия Съюз. Периферните държави се движат на втора скорост от години, днес вече осезаемо са източник на социален, данъчен и трудов дъмпинг. Тук ще направим кратък анализ на проблемите в България и ще очертаем няколко основни стъпки за сближаване на страната със Социална Европа – тази Европа, към която българските граждани мечтаеха да се присъединят и която става все по-недостижима.

1. „Към европейски стълб на социалните права: въпроси и отговори“ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-545_bg.htm

2. Актуални предизвикателства и предложения за минималните възнаграждения и осигурителни плащания в България

2.1 Механизъм за определяне на минималната работна заплата

Основно предизвикателство пред социалния модел и социалния диалог в България в момента е договарянето на конкретен механизъм и процедура за определяне на минималната работна заплата. До момента правителствата почти едностранно предлагат размера на МРЗ и след това обсъждат с работодатели и синдикати предложението в рамките на Националния съвет за тристранен диалог. Така се стигна до няколкогодишно замразяване на МРЗ след световната финансова и икономическа криза, както и до повишаването ѝ, понякога два пъти годишно, през последните години. За да не зависи от политически договорки, а да отразява социалните и икономически реалности, Европейската комисия настоява за конкретен механизъм за дефиниране на основната работна заплата. Дискусиите продължават вече няколко години без особен успех. Декларираната цел на всички социални партньори е да бъдат отразени всички фактори, залегнали в Конвенция 131 на Международната организация на труда. Те са посочени в чл. 3:

а) социални – нуждите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото ниво на заплатите в страната, разходите за живот, обез-

щетенията за социална сигурност и относителните стандарти на живот на други социални групи;

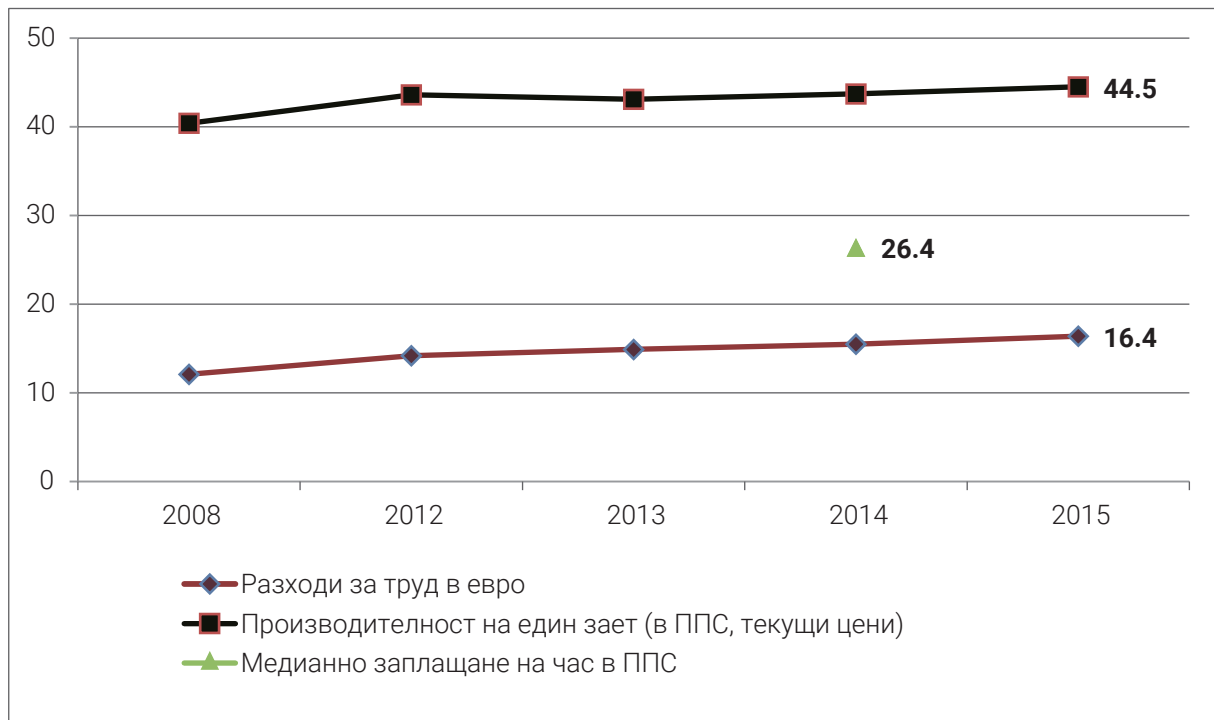
б) икономически – изискванията за икономическо развитие, нивото на производителността на труда и достигането и поддържането на високо ниво на заетост.

Видно е, че конвенцията не съдържа формула и точни показатели, само дава насоки. Това е и причината все още да не е постигнато съгласие с работодателските организации. Не само това – често има различия и между двете синдикални организации, както и между работодателските. Последните твърдят, че българските граждани, които получават минимални възнаграждения, не ги изработват. Ще засегнем няколко аспекта от минималната работна заплата като производителност и съотношение със СРЗ.

а) Сближаване на разходите за заплати и производителността на един зает като дял от средноевропейските показатели

Обръщаме особено внимание на тази взаимовръзка, тъй като основен аргумент срещу увеличението на минималните възнаграждения са твърденията, че на работниците се плаща повече, отколкото те изработват. Както и че ръстът на МРЗ е по-висок от ръста на производителността на труда. Сравнението на представянето на България спрямо средноевропейските нива обаче разкрива съвсем различна картина.

Процент на разходите за труд и на производителността от средноевропейските нива



Източник: Евростат²

Графиката сочи, че докато производителността през периода, за който има данни в Евростат, се колебае в границите 40-50% от средноевропейската, то разходите за заплати в евро са далеч по-ниски – 10-20% от средноевропейските. Последните данни за разходите за труд на Евростат от 2014 г.³ показват, че медианното брутно почасово заплащане в България и в паритет на покупателната способност е едва 26,4% от средноевропейските нива. Това показва **необходимост от изпреварващо увеличение на заплатите спрямо производителността**. Можем да сравняваме измененията (ръста) на двата показателя, едва когато те заемат приблизително еднакъв дял от средноевропейските. И тъй като не е добре производителността да се редуцира, нормално би било заплатите да се увеличат. В допълнение трябва да подчерта-

ем, че реалният ръст на производителността на труда на един зает в България устойчиво е значително над средния за ЕС.

Задължително трябва да се отчетат и несвършените тълкувания на термина „производителност на труда“ като „работливост на заетите“. Производителността е функция от множество предпоставки, най-важният от които е обезпечеността с модерно оборудване. Ако един работник разполага с кирка, а друг – с багер, крайният продукт неизменно ще бъде различен. Не защото този с кирката се е трудил по-малко.

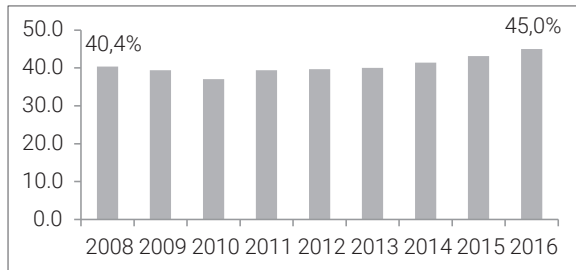
б) Отношение между минимална и средна работна заплата в България – този показател нараства през последните шест години, което означава, че ръста на МРЗ изпреварва ръста на средната работна заплата. Това показва само, че заплащането в страната се увеличава бавно и е на изключително ниско ниво като цяло. Имайки предвид данните за производителността от предишната точка, се налага изводът, че без увели-

2. Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity [lc_lci_lev] и Labour productivity and unit labour costs [nama_10_lp_ulc] (Percentage of EU28 total (based on million PPS), current prices; Nominal labour productivity per person)

3. Median hourly earnings, all employees (excluding apprentices) by sex [earn_ses_pub2s]

чение на минималната работна заплата, средната ще расте още по-бавно, ако изобщо нараства.

Съотношение между МРЗ и СРЗ⁴



В допълнение към изложените в последните две точки данни, е важно да се напомни, че няма никакви данни за това, че МРЗ увеличава безработицата. Напротив, през 2015 г. минималното възнаграждение беше увеличено на два пъти – през януари и през юли. Пазарът на труда реагира положително: заетостта през 2015 г. се увеличи с 0,4%, а през второто тримесечие на 2016 г. с 1,5%, същевременно безработицата бележи спад.⁵

Според Международната организация на труда, съотношението между МРЗ и медианното възнаграждение в развитите икономики се движи между 35% и 60%. В развиващите се страни процентът обичайно е по-висок. Причина за това е фактът, че работниците, които получават медианна заплата, често са много ниско платени.⁶ И макар номинално да сме част от развитите страни, разликата между производителността и заплащането (първа точка) ни поставя по-скоро във втората група.

4. Данните за годишна средна заплата до 2014 г. са от Инфостат, преобразувани в месечни. За 2015 г. използваната СРЗ е средноаритметична на месечните показатели, публикувани от НСИ. Същото и за 2016 г., като данните са до месец юни. Когато в една година МРЗ се изменя, е използван новият, по-висок размер.

5. Месечен обзор на българската икономика септември 2016 г., Министерство на финансите <http://www.minfin.bg/document/18874:1>

6. Съотношение между минималните и средните заплати, МОТ http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/WCMS_439253/lang-en/index.htm

Коридор за преговори и МРЗ по сектори

– **Минимален праг:** В съответствие с Конвенция 131, КТ „Подкрепа“ предлага долният праг за преговори да бъде линията на бедност, умножена с коефициент 1,3. Така формирана, нетната МРЗ би трябвало да покрива минималните жизнени нужди на работещия и едно дете. След определянето на нетната МРЗ, тя трябва да бъде превърната в брутна и като такава да служи за минимален праг. Пример: долната граница при настоящата линия на бедност би трябвало да е 408 лв., за да разполага с тази сума, работникът би трябвало да получава брутна заплата от 523 лв. При определянето на МРЗ задължително трябва да се взема предвид разликата между брутно и нетно възнаграждение, тъй като в България няма необлагаем минимум.

– **Максимален праг:** КТ „Подкрепа“ смята, че горният праг трябва да бъде обвързан с нивата на средната работна заплата, поради липсата на ежегодни данни за равнището на медианната такава. Конкретното предложение е тя да бъде в размер на 60% от прогнозната средна работна заплата за следващата календарна година. Въз основа на данните за декември 2016 г. горната граница следва да е в размер на 607 лв.

Друг важен момент в дебатите е добавката за прослужено време, т.нар. клас. Един от лаямотивите на работодателите е това, че всъщност МРЗ е значително по-висока от официално обявената, тъй като средно българският работник получава допълнително 12% клас. Във връзка с това имат две искания:

- да се премахне класа, тъй като такова доплащане няма в никоя друга страна, без да отчитат, че всъщност другаде има ежегодно осъвременяване поне с ръста на инфлацията;
- МРЗ да включва и допълнителните плащания.

Няма статистика какъв е средният размер на класа и/или кои групи работници го получават. Това са неподкрепени от данни твърдения на работодателските организации. Конкретно споменаваният размер беше обяснен от представител на работодателите устно на среща в представителството на Европейската комисия така: „12% клас прослужено време е записан в европроектите, по които кандидатства Агенцията по заетостта“. Този аргумент е неприложим, тъй като не се основава на статистически данни и показатели.

Връзка между минимална работна заплата и минимални осигурителни доходи (МОД)

След определяне и утвърждаване на национална минимална работна заплата, представителите на работниците и работодателите могат да преговарят за специфична за икономическия сектор минимална работна заплата. Минималният праг на браншовите МРЗ е националната МРЗ или настоящото ниво на МОД за сектора, който от двата показателя е по-висок. По този начин естествено ще отпадне необходимостта от формиране и преговори за МОД. Конкретното предложение на синдикалните организации:

а) С публикуването на МРЗ за страната национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, чрез своите браншови и отраслови структури, пристъпват към преговори за минимални работни заплати по икономически дейности и групи персонал (икономическите дейности и групите персонал са тези, по които са договоряни МОД).

б) Бипартитните (двустранните) преговори по предходната точка се провеждат през периода май-юни, като се взема предвид определеният за следващата година размер на МРЗ. Преговори се провеждат, независимо дали е определен нов размер на МРЗ за страната или тя е непроменена

(след преговори или по решение само на правителството).

в) Постигнатите договорености се предоставят на Министерски съвет за издаване на акт, съгласно чл. 3, ал. 4 на КТ.

г) За икономически дейности, в които няма работодателски и/или синдикални представителни структури, договарянето на минимална работна заплата по икономически дейности и категории персонал се провежда по ред и условия договорени между съществуващите структури в браншовете по номенклатура А31, като се държи сметка за договорените нива в останалите икономически дейности от бранша.

Допълнителни задължителни условия преди преминаване към преговори

а) Ангажимент за участие на социалните партньори: С оглед на бойкота на преговорите за МОД 2017 от страна на работодателските организации, КТ „Подкрепа“ подчертава необходимостта всички социални партньори публично и писмено да се ангажират с преговорите по определяне на МРЗ. Ако някоя от организациите реши, че не иска да участва в тези преговори, доброволно се отказва от всякакво по-нататъшно включване в тристранния диалог, като това трябва да бъде отразено и законодателно. Тази стъпка е абсолютно необходима, за да не бъдат препятствани преговорите и в бъдеще.

б) Преди преминаване към ежегодно формиране на МРЗ по горния механизъм, КТ „Подкрепа“ настоява за изпреварващ ръст на минималните възнаграждения, с цел сближаване със средноевропейските нива на разходите за труд и производителността на труда.

2.2 Минимални осигурителни доходи

Сивата икономика в България е изключително висока – според различни експертни оценки нивата ѝ се колебаят между 33 и 40%. Доходите и търговските обороти на тъмно не се облагат с данъци, от тях не се правят отчисления в публичните фондове. В резултат имаме хронично недофинансирана пенсионна, здравна, образователна система. Минималните осигурителни доходи бяха въведени, за да минимизират тези негативни за българската икономическа и социална среда процеси. Какви да бъдат нивата на МОД по икономически дейности и професии, се решава чрез двустранни преговори между социалните партньори – работодатели и синдикати.

Във връзка с настояванията на работодателските организации минималните прагове да бъдат премахнати, няколко факта:

- Министерството на труда и социалната политика направи анализ на МОД, който доказва, че механизмът не се отразява негативно на заетостта.
- През 2016 година Европейската комисия най-сетне премахна от препоръките към България „съмненията“ си, че МОД са твърде високи и пречат за наемането на нискоквалифицирани работници. Това се случи след като експертите на Комисията получиха недвусмислени доказателства, че опасенията им са безпочвени. И въпреки бурното недоволство на работодателите, ЕК отказа да преповтори грешните си препоръки от предишни години.
- Огромна част от МОД са на равнището на минималната работна заплата и по същество не пораждаат никакви последствия, т.е. нямат никакво практическо значение.
- Заетите в редица икономически сектори като шивашки, обувен, текстилен и трикотажен бранш и мебелно производство са с най-ниски доходи и висока несигурност на работните места. Ситуация, поради която заетите в тези предприятия често имат

нищожни или никакви осигуровки. **Това са бъдещите пенсионери, които ще прекарат остатъка от живота си в крайна мизерия!**

- Според анализ на НАП от декември 2013 г., **254 хиляди са здравно неосигурените лица**, които нямат достъп до нормални медицински грижи, тъй като работят без трудов договор. Това ясно показва размерите на недекларирания труд, които ще се разраснат при отпадане на минималните осигурителни прагове, ако същевременно не бъдат заменени от минимални работни заплати по икономически сектори, но само и единствено след определяне на национална МРЗ, която представлява абсолютния минимум на възнагражденията.

До момента няма анализи, които еднозначно да показват негативна връзка между увеличаването на минималните осигурителни доходи и заетостта сред нискоквалифицираните работници, каквито са твърденията. Още по-малко доказателства могат да се открият за вредите от административното увеличение на МОД в секторите, в които не са постигнати споразумения между социалните партньори. Преглед на таблиците с МОД и СОД (средни осигурителни доходи) за 2016 г. сочат:

- Увеличение на броя на заетите лица, за които има данни за СОД (*данни за януари-юни 2016 г. спрямо 2015 г.*) с 2829.
- При нискоквалифицираните лица: Сериозен спад на заетостта отбелязва икономическа дейност „Строителство на сгради; Строителство на съоръжения; Специализирани строителни дейности“ – 4522 по-малко в сравнение с 2015 г. Този резултат по никакъв начин не може да се обясни с МОД и намесата на правителството, защото – 1. тук социалните партньори са се договорили и са сключили споразумение и 2. нивото на МОД за нискоквалифицирания труд в този сектор е на равнището на МРЗ.

Най-голям ръст на заетите при тази категория работници отбелязва икономическа дейност „Растениевъдство, животновъдство и лов, спомагателни дейности; Рибно стопанство“ – увеличение с 2627 лица. Тук също има сключено споразумение, МОД е с един лев над МРЗ (421 лв.).

Най-голямото увеличение и най-голямото намаление на броя на заетите е в сектори, в които е подписано споразумение между социалните партньори за МОД 2016, а праговете са на рав-

нището на МРЗ. **Недвусмислено доказателство, че МОД не влияят негативно върху заетостта на нискоквалифицираните работници.**

- Сектори с административно увеличение на МОД над МРЗ – това са единствените случаи, в които работодателските организации могат да твърдят, че теоретично има възможност МОД да вредят. Прилагаме таблица с данните за секторите с административно увеличение, при които МОД е над минималната работна заплата.

Икономически дейности, в които не е сключено споразумение за МОД 2016. Данните са за професиите, неизискващи специална квалификация

Икономическа дейност	Изменение на броя на осигурените 2016/2015	МОД 2016	СОД 2016
Производство на кокс и рафинирани нефтопродукти	1	535 лв.	904,76 лв.
Производство и разпределение на газообразни горива по газоразпределителните мрежи; Тръбопроводен транспорт	7	485 лв.	891,82 лв.
Воден транспорт	3	427 лв.	587,87 лв.
Въздушен транспорт	1	488 лв.	680,44 лв.
Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта (без железопътен транспорт)	-53	446 лв.	779,34 лв.
Радио- и телевизионна дейност; Далекосъобщения	-15	448 лв.	456,99 лв.

В два от шестте сектора има намаление на броя на заетите. Но, както се вижда от таблицата, там средният осигурителен доход е над МОД. Което означава, че минималните прагове нямат значение, така или иначе официалните доходи в тези сектори са по-високи.

Макар да не успяха да посочат нито едно доказателство за това, че МОД водят до увеличаване на безработицата, на 22 август 2016 г. национално-представителните работодател-

ски организации призоваха своите членове да бойкотират преговорите. **Стигнаха и по-далеч – настояват да бъде отменен текста на чл. 6, ал. 2, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване.** Промяната в този базов нормативен акт би подложила на изпитание функционирането на системата за обществено осигуряване. Исканията на бизнеса целят да компрометират един наложен и работещ инструмент за изсветляване на икономиката, чрез който се упражнява контрол върху приходите в държав-

ния бюджет и които са част от механизмите за осигуряване на стабилност на публичните финанси. От устойчивостта на приходите в социалните фондове зависят осигурителните права на работниците и служителите, наличието на доходи в случаите на болест, бременност и раждане, безработица, злополука и пенсия.

2.3 Несъответствие между търсенето и предлагането на пазара на труда

Този дефект се сочи най-често като основен недостатък на пазара на труда. За определяне на несъответствията се ползва спорен показател: каква част от населението с висше образование е заето, каква – със средно и какъв дял от гражданите с ниско образование са били наети. Тези твърдения бяха особено широко ползвани по време на и в първите години след световната икономическа и финансова криза. Тогава изкривяването на пазара в България беше причинено от факта, че работодателите съкратиха нискоквалифицираните служители и натовариха с повече отговорности и задължения по-висококвалифицираните. Това не означава, че вече нямат нужда от уменията на нискоквалифицираните, а че се е увеличила експлоатацията на работещите с по-високи умения, които трябва да извършват нехарактерни за техните позиции дейности.

Пример за нереалистични изводи, направени въз основа на горните допускания: в Доклада за България 2016 се твърди, че нуждата от компютърни специалисти се равнява на 6000 годишно. Няма анализ или прогноза, които потвърждават подобни очаквания. Министерството на труда и социалната политика възложи прогнозата за нуждите от работна ръка на консорциум от организации. Посочените там очаквания за търсене на IT специалисти са с около 15 пъти по-ниски от цитираните в Доклада (по-малко от 400 годишно).

Министерството на труда и социалната политика провежда проект, в рамките на който наети от институцията икономисти и специа-

листи по трудови взаимоотношения се опитват да прогнозират нуждите от работна ръка през следващите години. Учен от БАН, който е провеждал фокус-групите с работодатели в рамките на този проект, заяви, че от бизнеса не може да се очаква да планира, тъй като на въпроса „От какви кадри ще имате нужда в следващите няколко години?“ масовият отговор е: „Ние не знаем колко работници ще са ни нужни след 2 г., вие питате за повече.“ С оглед на това, **няма как управляващите да отговорят на нуждите на бизнеса, когато бизнесът не знае от какви специалисти има нужда.**

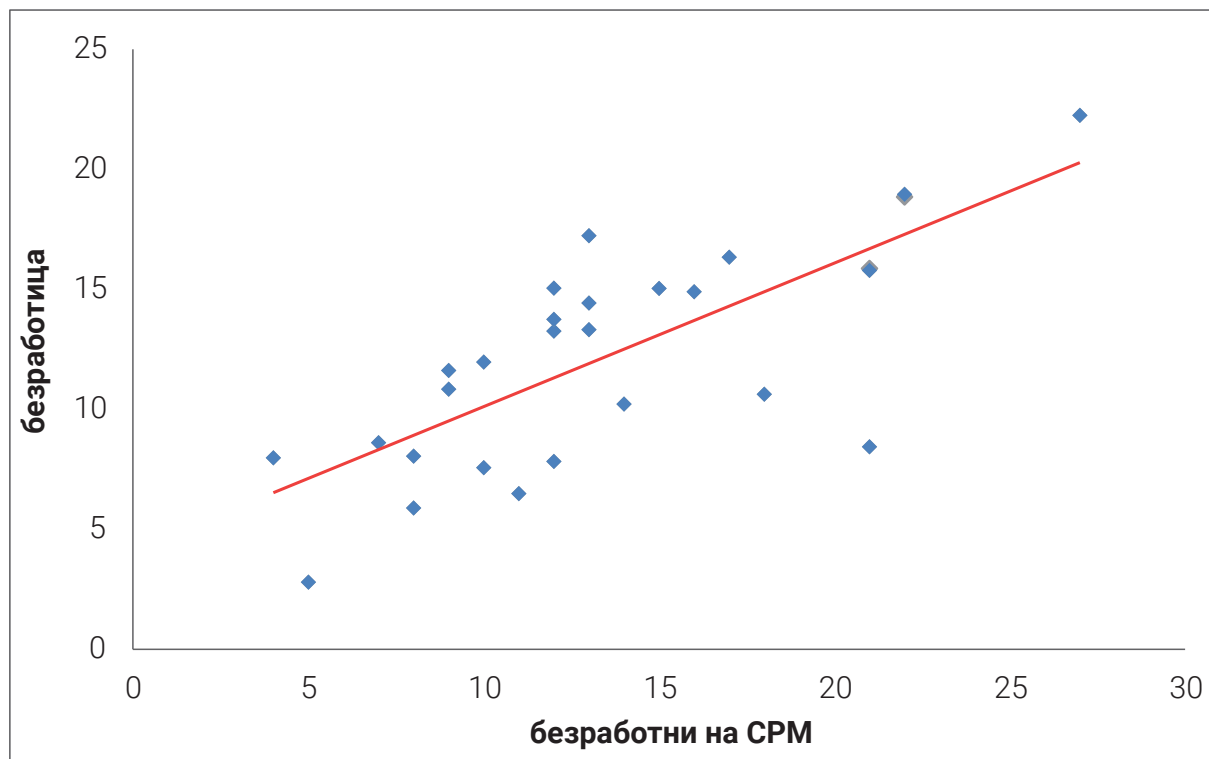
Единствените данни за търсене и предлагане на труд могат да бъдат открити в Агенцията по заетостта. Анализът на публикуваните обяви, извършен от КТ „Подкрепа“ два пъти до момента (октомври 2015 г. и юни 2016 г.), показва, че обявените работни места се заемат много бързо. Изключително нисък е делът на вакантните позиции, които се задържат повече от месец, а след два месеца остават обявите, които най-вероятно никога няма да бъдат заети. Причините – зад тях стоят некоректни работодатели или условията, които предлагат са неприемливи дори за слабо развитите икономически райони.

Данни:

- Към юни 2016 г. обявените свободни работни места са 18 334, официално регистрираните безработни са 265 600. Т.е. за всяко свободно работно място се борят средно по 15 безработни.

На следващата графика на разсейване е показана корелацията между коефициента на безработица и броят на безработните, които се борят за едно свободно работно място. Между двете променливи има много силна линейна зависимост. Колкото повече са безработните на едно работно място, толкова по-висок е коефициентът на безработица. Това показва, че на местата с висока безработица има ниско търсене на труд спрямо предлагането.

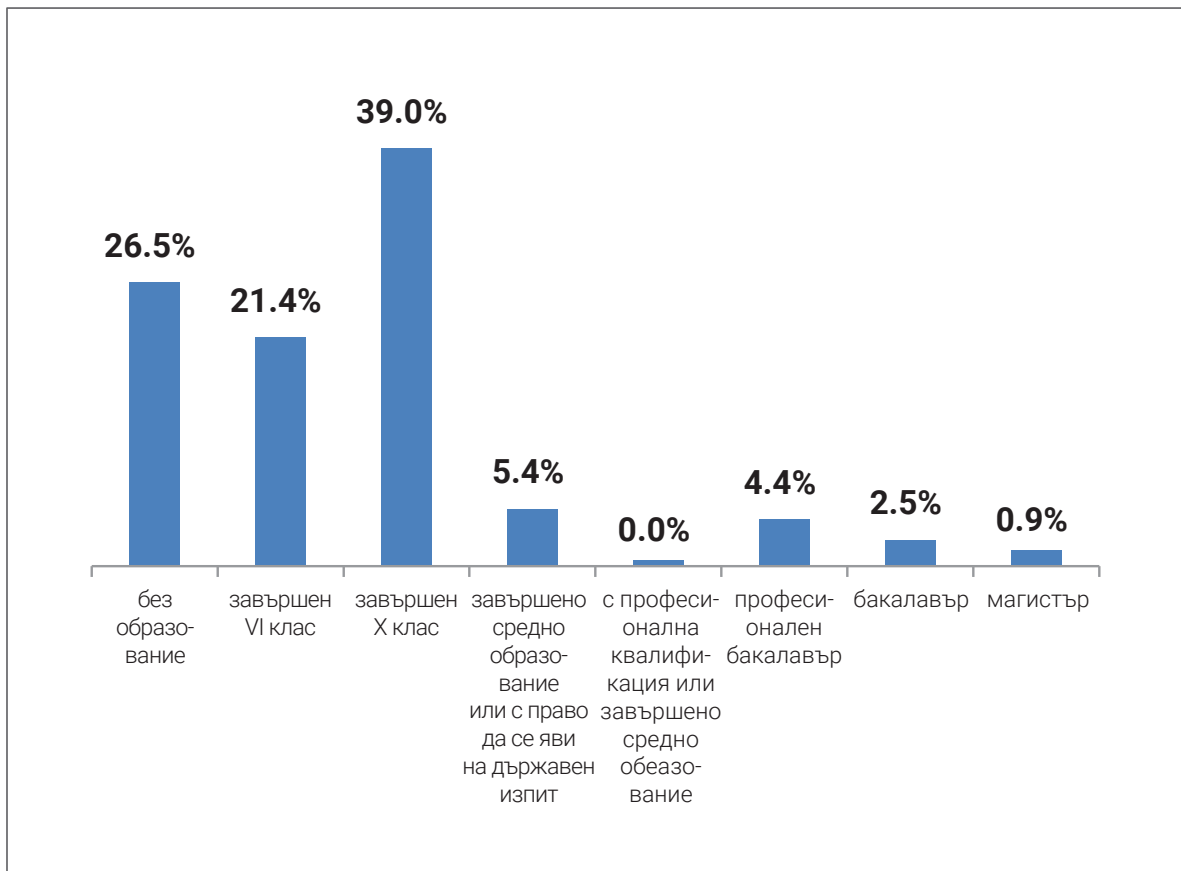
Фигура 1. Коефициент на безработица и брой регистрирани безработни, които се борят за едно свободно работно място, октомври 2015 г.



Източник: Агенция по заетостта

Броят на безработните се измерва в хиляди и десетки хиляди, докато броят на свободните работни места се измерва със стотици и в отделни икономически развити административни области – в хиляди. Съотношението в масовия случай е над 1 към 10, а в няколко области на страната надхвърля 1 към 20. При такава конкуренция за намиране на работа не може основните причини за безработицата да се търсят в предлагането на труд.

- Работници с какво образование търсят работодателите? Данните са към юни 2016 г. Най-често предлаганите работни места изискват едва завършен 10 клас. След тях са обявите за хора без никакво образование. Търсенето на хора с висше и полувисше образование е под 8%.



- По колко работници се търсят средно на обява, според нивото на образование? Този показател ще разкрие „наситеността“ на търсенето по квалификация.



На една обява се търсят с около три пъти повече работници с ниско или никакво образование, в сравнение с работниците и служителите с високо образование. Пример: Има две обяви, в които се търсят по 200 работника – в Карлово работник за сглобяване на детайли, договърът е безсрочен, но заплащане не е посочено; в Пловдив работник за консервиране на плодове и зеленчуци, срочен договор, 800 лв. заплата. Когато се търси лекар, инженер, технолог, рехабилитатор и пр. се търси най-често по един работник. Не са рядкост срочните и гражданските договори. **За едва 306 свободни позиции заплащането е над 1000 лв.** месечно – около 1,7% от обявите.

- Обявените свободни работни места се заемат бързо – голяма част от тях в първия месец, в който работодателят е пожелал да наеме нови работници/служители. След повече от един месец вече незаети остават само около 2 от всеки пет обявени свободни работни места. След повече от два месеца остава незаето 1 от 10 обявени свободни работни места. Това са работни места, които на практика остават незаети за постоянно. Те са много малко на брой и вероятно става дума за крайно непривлекателна работа или за работодатели, които имат лоша репутация.

Предложения:

- Нуждата от специалисти на пазара на труда може да се прогнозира само при ясни национални приоритети за секторите, които ще се развиват в следващите две десетилетия. Това решение трябва да бъде резултат на обективен, експертен анализ на българската икономика и готовност на държавата, при нужда, да поеме активна икономическа роля до укрепване на приоритетните за страната сектори.
- Моментната ситуация на пазара на труда може да се изясни далеч по-бързо. Работодателите трябва да обявяват в поделе-

нията на Агенция по заетостта свободните работни места в предприятието си. В противен случай наличната информация за вакантните позиции е непълна, като в Бюрата по труда често могат да се намерят само по-неизгодни оферти. Липсата на информация за търсенето на специалисти не позволява да се вземат мерки за коригиране на евентуални несъответствия на пазара на труда.

В случай, че не бъдат положени усилия в правилната посока, процесът на изтичане на мозъци ще продължи, а целенасоченото привличане на граждани на трети държави няма да реши проблемите в страната.

3. Юридически предпоставки за неравенство на пазара на труда

Независимо, че българското трудово законодателство продължава да е едно от най-социалните и защитаващи хората на труда в Европа, в него различаваме норми, които открито или индиректно се явяват юридическа предпоставка за формиране и задълбочаване на най-различни неравенства на пазара на труда – свързани с достъпа до заетост, качеството на работните места, заплащането, социалната сигурност. Тези юридически предпоставки нееднократно са адресирани от организациите на работниците и служителите, и особено от КТ „Подкрепа“ – с цел привличане на общественото внимание върху тях и ангажиране на политическа воля за поправянето им. За съжаление, трябва да се отбележи, че такава воля не се намира и страната ни продължава да изостава от стандартите на закрила, които гарантира поне формално. Съчетан с катастрофалната демографска перспектива, този проблем може да се окаже стратегически риск за бъдещото развитие на страната и да окаже влияние в загубата на потенциал за нейното по-нататъшно оцеляване.

3.1 Неравенство ≠ несправедливост

На първо място трябва да се отбележи, че неравенството не винаги и не задължително е идентично с несправедливостта. В някои случаи едно неравенство е възможно да е напълно справедливо – например, ако един работник работи повече и по-качествено от друг, неравенството в заплащането му в сравнение с друг ще бъде напълно справедливо. Простото прилагане на подобни математически сметки обаче не винаги е справедливо – особено когато става дума за живи хора и за предлагания от тях личен труд. Всеки човек, независимо колко и как работи, има насъщни физиологични нужди и това не може да се отминава с безразличие. Ето защо при всички положения трудовото законодателство и пазарът на труда трябва да гарантират определени социални минимума, които да гарантират физическото оцеляване на индивида и семейството му, както и достъп до определени социални услуги. В този смисъл балансът е от ключово значение, а държавата като особен субект на тристранния социален диалог се явява арбитър, призван да обезпечи постигането на този баланс. За да не бъдат разрушени системите за социална сигурност и в частност – трудовоправните системи, призвани да бранят най-уязвимата страна в индустриалните отношения – именно хората на труда. Сред най-често срещаните изкривявания на пазара на труда, които водят до влошаване на пазара на труда, могат да се посочат следните:

- ✓ нееднакво заплащане за еднакъв труд;
- ✓ неадекватни условия за полагане на труд;
- ✓ неравни възможности за кариерно развитие;
- ✓ сегментиран достъп до социални придобивки.

Тези изкривявания водят до следните обществени и социално-икономически проблеми:

- непропорционално разпределение на тежести и блага;

- дискриминация, тормоз, отчуждаване и враждебност;
- корпоративна експлоатация, обезличаване, заробване;
- липса на социална отговорност и социална солидарност;
- капитализиране на печалбите и социализиране на загубите.

По-долу ще представим някои от по-съществените проблеми на българското трудово и осигурително законодателство, предизвикани преди всичко поради т.нар. „неолиберални“ тенденции в световен мащаб, съчетани със слаба държавност и отсъствие на политическа воля за отстояване интересите на хората на труда.

3.2 Осигурителни минимума и максимуми

Чл. 9, ал. 1, т. 1 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване **2017 г. (ЗБДОО-2017)** определя „минимален месечен размер на осигурителния доход през календарната година по основни икономически дейности и квалификационни групи професии“ за всяка длъжност, заемана в конкретна икономическа дейност – без значение какво е реално получаваното трудово възнаграждение. Възможно е договореното и получавано трудово възнаграждение да е по-ниско от минималния месечен размер на осигурителния доход. Това означава, че съответният работник/служител се натоварва с разходи за осигурителни вноски, включително върху доходи, които никога не е получавал и няма да получи. Засегнати от това са най-бедните работници и служители.

На следващо място, чл. 9, ал. 1, т. 4 от **ЗБДОО-2017** определя „максимален месечен размер на осигурителния доход – **2 600 лв.**“. Това освобождава работниците и служителите с по-високи доходи от тежестта да плащат осигурителни вноски за по-големите размери на получаваните от тях възнаграждения. По този начин, докато най-бедните лица се задъл-

жават да плащат за всичко, включително за неполучени доходи, по-богатите се освобождават от задължения по отношение на всичко, което са получили над определения максимум. Показателен в тази връзка е фактът, че статистически по-бедните прослойки от обществото ползват по-малко осигурителни услуги – често заради по-ниската познаване на системата те по-трудно успяват да се възползват от съществуващите възможности, а заради по-лошите условия за съществуване живеят по-кратко. Въпреки това плащат повече.

Т.нар. „плосък“ данък от **10%** върху всички доходи има сходен ефект за различните икономически прослойки в обществото. Независимо от социалния статус на едно лице, неговите насъщни нужди са съизмерими с нуждите на кое да е друго лице. Ето защо не е еднозначно това едно лице с доход 400 лв. да бъде обложено с данък 40 лв. и друго лице с доход 4'000 лв. да бъде обложено с данък 400 лв. Разполагаема сума от 360 лв. обрича съответното лице на бедност, докато дори половината на разполагаема сума от 3 600 лв. обезпечават повечето обикновени всекидневни потребности, от които зависи достойнството и физиологичното оцеляване на индивида. Показателен в тази връзка е фактът, че основният обем фискализирани средства постъпват не от другаде, а от данъчното облагане на най-ниските доходи в страната!

Категорично е необходимо въвеждане на механизмите на необлагаеми минимума и семейно подоходно облагане, които да възстановят социалния характер на данъчната политика. Необходимо е също така заместване механизма на минималните и максимални осигурителни доходи с такива на минимална работна заплата, диференцирана по икономически дейности. КТ „Подкрепа“ в тази връзка от години настоява за изработване на механизъм за изчисляване размера на минималната работна заплата, който да корелира с линията на бедността и развитието на икономиката. В противен случай

данъчно-осигурителната политика ще продължава да изсмуква и малкото, което най-бедните притежават, като същевременно се отнася със завидна либералност към по-скъпо платените работници и служители.

3.3 Предприятия за временна работа

Интерес представлява историята на Раздел VIII „в“ от КТ *„Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа“*, който беше приет в края на 2011 г. уж заради европейско изискване да се транспонира в нашето законодателство **Директива 2008/104/ЕО** относно работа чрез агенции за временна заетост. Категоричният мотив на тогавашното правителство – че страната ни като член на ЕС е длъжна да осъществи транспонирането в смисъл, че е длъжна да допусне създаването на такива предприятия и да урегулира тяхната дейност – е в категорично противоречие със същността и целите на Директивата и с причините за нейното приемане. Директивата изрично посочва като своя цел *„повишаването на минималната защита за наетите чрез агенции за временна заетост“* – като отражение на намеренията в Западна Европа проблеми, произтичащи от функционирането на подобни стопански субекти, по същество явяващи се „посредник“ между конкретния работник/служител и благата на неговия труд. Това опосредяване е довело до значително понижаване на социалното равнище за такива работници и служители и е наложило приемането на цитираната Директива. Българското правителство възприе референтните срокове за транспониране на Директивата като „задължение“ дейността на въпросните предприятия за временна работа да бъде разрешена за осъществяване в България – при това без никакви ограничения, изисквания или гаранции. Възраженията на КТ „Подкрепа“, че Директивата не изисква „създаване на проблема“, а единствено и само неговото решаване (ако и доколкото такъв проблем съществува към онзи момент в съответното национално законодателство), не беше възприет.

Транспонирането на **Директива 2008/104/ЕО** е пример за това как политическата воля в страната ни наложи превратно прилагане на европейски инструменти за цели, диаметрално противоположни на предвидените в самата Директива – в интерес на корпоративните цели на мултинационални агенции за временна работа, които искаха да стъпят на българския пазар на труда. В тази връзка е жизнено необходимо да бъде актуализиран механизмът за транспониране на европейски актове, явяващи се задължителни за нашата страна – при съобразяване на заложените в тях цели – тъй като в противен случай се допускат корозии в българското законодателство, които нито са търсени, нито са предполагагани от страна на ЕС.

3.4 Сумирано изчисляване на работното време

Друг пример за неправилно транспониране на европейски нормативен акт – този път **Директива 2003/88/ЕО** относно някои аспекти в организацията на работното време – представлява редакцията на чл. **142**, ал. **2** от Кодекса на труда (КТ) от 2006 г., съгласно която *„работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца“*. Цитираната Директива допуска сумирано изчисляване на работното време да се определя за срокове, не по-дълги от **4** месеца, като въвежда редица изисквания за това в кои производства и при какви условия може да бъде налаган такъв тип изчисляване. Причината е, че при условията на сумирано изчисляване на работното време се увеличава драстично натоварването на засегнатите работници и служители, достига се до лесно и безконтролно разместване на работните графици без оглед личното време и плановете, съчетано с чувствително редуциране в заплащането (не се дължат в обичайния размер дължимите допълнителни възнаграждения и обезщетения при работа в почивни и празнични дни, при извънреден труд и други).

Подобни „вмешателства“ в жизненото равнище на работниците и служителите представлява по своята същност засилено „съобразяване“ на физиологичния и социален цикъл на личността с индустриалния цикъл на производството. Това е оправдано в редица специфични непрекъсваеми производства, където технологията не позволява нормален режим на работа и евентуално прекъсване би застрашило живота и здравето на определени лица, би нанесло значителни материални щети или би се отразило неблагоприятно на сигурността и общественения ред. В такива специфични производства и по отношение на такива професии с повишен риск цитираните „вмешателства“ би трябвало да се компенсират с определяне на съответстваща категория труд, намален брой часове за експлоатация и други социални придобивки, които не са факт при сумираното изчисляване на работното време. По своята същност тази мярка в нашата страна се прилага като механизъм за редуциране на заплащането при увеличаване интензивността на експлоатация – съгласно производствените нужди и без оглед на физиологичните нужди на организма. Последниците за здравето и социалния интегритет на работниците и служителите са трагични. Същевременно към увеличаване на травматизъм се прибавя и редуцирано участие в осигурителната система, което натоварва допълнително системите за социална сигурност, като освобождава бизнеса от следващата се корпоративна социална отговорност.

3.5 100% = 60% ?

Впечатляваща норма от 2004 г. представлява чл. **245**, ал. **1** от КТ, съгласно която *„при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира заплащането на трудово възнаграждение в размер **60** на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната“*. Това означава, че на работодателя се дава правото да изисква **100%** от дължимия труд, като същевременно му се позволява да

не изплати следващото се трудово възнаграждение в пълен размер. Въпреки че следващата алинея на цитираната норма „позволява“ на работниците и служителите да си търсят правата по съдебен ред, трудовото законодателство в тази си част по същество разрушава равнопоставеността между страните и представлява отстъпление от правоохранителния суверенитет на държавата, като заедно с това стимулира некоректните работодатели и ги поставя не само в условията на безнаказаност, но и в условия на нелоялна конкуренция спрямо коректни работодатели, които полагат усилия да изплащат в пълен размер дължимите от тях трудови възнаграждения.

С цитираната норма държавата отстъпва от задълженията си да осигури правосъбна среда за стопанско поведение: след като **60%** от дължимото трудово възнаграждение са изплатени, Изпълнителна агенция „Главна инспекция на труда“ в такъв случай няма право да констатира нарушение на трудовото законодателство и на работника/служителя се предоставя възможност да организира за своя собствена сметка завеждането на съдебен иск, неговото доказване в рамките на съдебното производство и осъждане на работодателя да изплати останалите дължими части от възнаграждението. Очевидно по-ниско платените и по-слабо образованите работници и служители няма да могат да сторят това, а правата им по същество остават в произвола на некоректния работодател.

Цитираната мярка е от т.нар. „антикризисни“ мерки, насочени към „спасяването“ на предприятия, изпаднали във временни затруднения, от фалит. Обстоятелството, че това беше направено за сметка именно на най-уязвимите слоеве от обществото – по-бедните и по-необразовани работници и служители – е отражение на устойчивата политическа воля от последните няколко десетилетия всички загуби и дефицити да бъдат прехвърляни за сметка на обществото, докато печалбите и из-

лишъците се заприходяват в полза на едрият капитал. Показателна в този смисъл е санкционната система на българското трудово законодателство (вж. по-долу). Популяризирането на България като „евтина“ дестинация с ниски данъци и ниско платени работници и служители не може да не даде своя негативен резултат – нашата страна се декапитализира, деиндустриализира и депрофесионализира, а като единствени действащи производства се отличават такива с ниска добавена стойност и безочлива експлоатация на работната ръка. Това от своя страна намалява данъчния потенциал на цитираните производства и прави страната ни все по-малко привлекателна за българските образовани младежи.

3.6 Неадекватна санкционна система

Както стана дума по-горе, санкционната система на българското трудово законодателство по своята същност е неадекватна на съществуващите индустриални отношения и е неспособна да обезпечи спазване на трудовото законодателство (дори и в неговия силно редуциран вид от последните няколко десетилетия). Като илюстрация на съществуващия проблем можем да посочим например чл. **413**, ал. **2** от КТ, съгласно която *„работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от **1 500** до **15 000** лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание – с глоба в размер от **1 000** до **10 000** лв.“*. Всички санкции в българското трудово законодателство са посочени в нормативно определени минимума и максимуми, като на теория наказващият орган трябва да определи конкретния размер в посочените граници. Това създава условия за корупция и има две взаимно свързани последици, които обуславят засилващото се negliжиране на трудовото законодателство. От една страна санкциите могат да се окажат не-посилни за по-малките стопански субекти – кое-

то предопределя тяхното ликвидиране, ако им бъдат наложени санкции дори в минималните предвидени размери. От друга страна по-големите стопански субекти могат да си позволят да плащат без затруднение санкции с максималните предвидени размери, без това да породи възпиращ ефект у тях. Често определени нарушения водят до намаляване на производствените разходи или до увеличаване на печалбите в размери, значително надвишаващи размера на санкциите. И не на последно място – липсата на нормативно установени методики за индивидуализиране на наказанието по размер предполага оперативна самостоятелност у наказващия орган, която е условие за корупционни практики.

Необходимо е размерът на санкциите в българското трудово законодателство да бъде определен в относителни стойности, пропорционални на стопанския мащаб на нарушителя, значимостта на допуснатото нарушение и броя засегнати работници и служители. Не е една и съща значимостта на нарушение, което засяга 10 лица или такова, което засяга 1 000 лица; не е една и съща значимостта на нарушение, което нарушава комфорта на работниците и служителите или такова, което заплашва техния живот; не е една и съща значимостта на нарушението, когато то е извършено от мултинационална компания (способна със своите политики и корпоративни практики да влияе едновременно на хиляди работници и служители и да диктува пазарните условия в много държави) от една страна и когато същото е извършено от локално семейно предприятие. Без да бъде актуализирана санкционната система на българското трудово законодателство в горния смисъл, същата не може да стане ефективна, възпираща нарушенията и предотвратяваща възможностите за използването ѝ като механизъм за административна принуда и „справяне“ с конкуренцията. А това е едно от базовите условия както за утвърждаване върховенството на закона, така и за формирането на благоприятна стопанска среда, където зависимият труд процъфтява.

4. Политически предпоставки за социална промяна

Целта на настоящото сравнение на предизборните програми и платформи на политическите партии, които издигат кандидати за народни представители на изборите на 26.03.2017 г., е да се открият приликите и разликите между главните играчи на политическата сцена и след година да се видят реалните резултати. По-важната цел обаче е да идентифицираме парламентарно представените партии, които смятат да работят за подобряване на условията на труд, заличаване на средновековната експлоатация, осигуряването на достойно заплащане и пенсии на българските граждани. Това може да се проследи в следващия анализ, както и да се сравни с описаните очаквания в другите части на доклада.

Тук ще покажем и обобщим част от предизборните платформи на политическите сили, които ще представляват българските избиратели в 44-тото Народно събрание на Република България. Ще бъдат разгледани посланията които отправят политическите партии и коалиции – от една страна **основни акценти** от предизборни платформи и документи в частта им за социална и трудова политика, а от друга страна – кои са **основните ключови думи**, които се срещат най-често в предизборните платформи на някои основни партии и коалиции.

За участие в предсрочните избори на 26.03.2017 г. бяха регистрирани 11 партии, 9 коалиции и 9 инициативни комитета, издигащи независими кандидати за народни представители. Проучвания дни преди вота показваха, че шест формации ще преминат 4-процентната бариера. Това са: **ГЕРБ, БСП за България, Обединени патриоти, ДПС, Воля и Реформаторски блок**. Последната формация не успя да прескочи изборния праг. Реалната активност беше малко под 3,7 млн. гласа.

Предизборната платформа на партиите заема особено място в тяхната програмна дейност. Тя се различава както от принципните програми, които определят идеологическия профил

и дългосрочната политическа линия, така и от програмите за действие, които дефинират целите и начините за решение на проблемите в определена сфера на политиката. Голяма част от политическите сили използват своята програма за предизборна платформа. Практиката показва, че избирателите не гласуват за политически платформи, често те дори не достигат до гражданите или избирателите не са заинтересовани да ги прочетат. В последните години платформите се публикуват на електронните сайтове на политическите партии и коалиции. За съжаление, дори така, голяма част от избирателите нямат достъп до тях, поради липса на интернет връзка (в малки и отдалечени населени места) или на умения за работа с компютър (сред по-възрастното население).

Съществува и друга група български граждани, които имат достъп по текстовете в платформите, но не се интересуват от тях, тъй като не вярват, че партиите след това ще изпълнят обещаното. Така изборите се превръщат в кастинг за лица, не за конкретни политически мерки. Затова ще направим обобщение и ще систематизираме заложените социални политики от предизборните платформи, свързани с **минимална работна заплата, безработица и достойни условия на труд.**

Още на пръв поглед се вижда сериозна промяна в насоката на политическите платформи. Политиците вече масово говорят за бедност и неравенства, макар все още твърде повърхностно и лозунгарски. Има тежък дефицит на политическо внимание, обаче, към условията на труд, неизплатените работни заплати и откровената експлоатация. В известна степен общо между отделните партии е мнението, че социално отговорната политика може да се развива само на основата на просперираща икономика. Това, разбира се, е вярно отчасти, тъй като този пропуск пропуска необходимостта от мерки срещу недобросъвестните работодатели, от преразпределителни механизми, от засилване на защитите за работниците и служителите.

Политическа партия ГЕРБ

Социалната политика на ГЕРБ се явява комплекс от политики, които насърчават и правят възможно социалното включване и личната реализация на хората, твърдят авторите на програмата. Изходно начало е единството и партньорството между гражданите, бизнеса, нестопанските организации, социалните партньори и държавата. Конкретно социалната програма на ГЕРБ включва няколко водещи приоритети, които би трябвало да осигурят устойчиво повишаване на стандарта на живот:

- Увеличаването на доходите чрез заетост и по-висока производителност на труда - гарантиране в рамките на мандата минимална работна заплата от 650 лв. и средна работна заплата от 1500 лв. ;
- От 1 юли 2017 г. всички пенсии, отпуснати до края на миналата година, да се увеличат с 2,4%;
- Създаване на гъвкави възможности за заетост и допълнителна квалификация;
- Улесняване на активните и предприемчивите работещи хора с мерки за по-добро съвместяване на кариерата със семейния живот свързано с демографската ситуация в страната;
- Спиране на всички социални помощи за семействата, чиито деца не посещават училище;
- Активно въвеждане на дуалната система.

Според партията, бизнесът плаща заплати, а правителството само трябва да му помага като създава необходимата икономическа среда. „Работните места се създават от икономиката, а не от държавата” – това е цитат от предизборната платформа на партията, свързана със социалната политика. Държавата трябва да си сътрудничи с бизнеса за повишаване производителността на труда.

С оглед на текущата средносрочна програма, която предвижда замразяване на МРЗ през

следващите години, предвиденото от партията увеличение е по-скоро удовлетворително. Обезпокоително е упорството, с което безработица се „лекува“ с квалификации и преквалификации, не с откриване на свободни работни места. Както и предвиденото разширяване на вноса на работна ръка. Не може да остане незабелязан и твърдият санкциониращ подход към някои групи от населението, в противовес на благосклонния и насърчаващ подход към бизнеса въобще. Последното обаче, нормално е следствие от позиционирането на партия в дясното политическо пространство.

КОАЛИЦИЯ БСП ЗА БЪЛГАРИЯ

Лидерът на БСП – Корнелия Нинова, представи политическата платформа на БСП, като я раздели на три основни части: краткосрочни, средносрочни и дългосрочни цели. В предизборната си платформа Българската социалистическа партия си постави за цел да превърне България в желано място за живот.

Сред акцентите са:

- Обвързване на растежа на минималната работна заплата с растежа на средната такава;
- Плавен изход от „поския данък и стъпки към семейно подоходно облагане“ в размер на 50 лв. месечно от данък общ доход на работещите родители;
- Увеличение от първата година на учителските заплати с 15% в началото на мандата, което да достигне 40% в края на управлението. Поетапно и справедливо увеличаване на заплащането на труда на учителя и включване на учителската професия в списъка на регулираните професии;
- По-високи доходи на научни работници, лекари и на служители в сектор «Сигурност» и военни;
- Преизчисляване на пенсиите и намаляване на разликите между минимални и максимални размери.

Платформата на левицата се нарича „Поискай промяната“. Това, според БСП, са решенията в

областта на социалната, данъчна и трудова политика, които биха довели до решителна промяна в статуквото и повишаване на благосъстоянието на българския народ. Забележителна предизборна кампания направиха и младежите на БСП. С така модерните хаштагове и клипчета в социалните платформи посланията на левицата успяха да достигнат до голям кръг от младите избиратели. По достъпен начин беше представена предизборната платформа, каузи и обещанията на партията. Левите партии се отличават от десните единствено по отношението към неравенството. Десните приемат, че то е даденост, а левите – че трябва да се минимизира. Темата за труда обикновено ангажира основно левите партии, а в сегашната платформа на БСП тя почти липсва. Появява се темата за бизнеса, като се говори за дребен, среден и голям, а трудът отсъства.

Коалиция обединени Патриоти /НФСБ, АТАКА И ВМРО/

Програмата на коалицията е скромна. Състои се от 10 текстови точки, доразвити в колаж. Публикувана е на интернет сайта на партия АТАКА. Някои от скицираните цели:

- По-високи доходи;
- Минималната пенсия да е 300 лева.;
- По-стабилна и работеща българска икономика;
- Освобождаване на минималните доходи от данъци;
- Демографската криза и човешкият капитал – ясен план за справяне с демографската катастрофа;
- Нова социална политика, поощряваща грамотната раждаемост и програми за привличане в България на наши сънародници от чужбина.

Част от традиционната риторика на Обединените патриоти е защитата на българската идентичност, история и народ. Сред спряганите мерки е заложен и защитата на българския пред чуждите работници. Ако тук се има предвид пъл-

ноценното прилагане на пазарния тест, това е мярка, която е задължителна. Ако се предвижда различно третиране на отделните групи работещи граждани в рамките на държавата, би било неприемливо. Всички работещи на територията на Република България са равни. А синдикатите защитават правата на всички трудещи се.

В последните години съществува противопоставяне на бизнеса и работниците. Работодателите непрекъснато се оплакват от липса на работни кадри и предлагат множество методи за попълването с нови – граждани на трети страни. Това е механизъм за подкопаване прилагането на пазарен тест – проверка дали в България има подходящ за свободната позиция специалист, дали той е склонен на работи при предложените условия и заплащане. Премахването на пазарния тест ще редуцира допълнително нивата на работните заплати в страната. Затова, простото маркиране на идеи не е подходящо за предизборна програма, тъй като избирателят не би могъл да разбере какви са конкретните предвидени цели и мерки.

Според Обединените патриоти, националната ни идентичност и духовност трябва да се защитава, а нацията да се обединява. Всъщност, част от политическите партии в тази коалиция през изминалите години неколккратно внасяха законопроекти за увеличаване на заплатите и на пенсиите, за подобряване на условията на труд и откриване на нови работни места. Липсата на парламентарна подкрепа за тези предложения може да се обясни по два начина: мнозинството не счита, че това са реални проблеми или не намира достатъчно аргументи в защита на законопроектите.

ДПС

В сферата на социалната политика ДПС предлага:

- Реалистично увеличаване на заетостта – до края на програмния период да достигне 76%;

- Ръстът на доходите е основен инструмент за влияние върху потреблението – доходите да бъдат увеличавани за сметка на икономическия растеж, заетостта и повишената бюджетна дисциплина;
- Увеличаване на трудовите доходи за хората в трудоспособна възраст чрез увеличаване на МРЗ;
- Преизчисляване на пенсиите от 2008 г.;
- Приспособяване на образователната система към пазара на труда.

Основен акцент в програмата на ДПС за следващия политически цикъл е борбата с бедността и демографската криза. С изключение на заложеното увеличение на МРЗ, обаче трудно се очертават други ясни предложения. Твърдението, че бедността ще бъде редуцирана чрез насърчаване на инвестициите, е валидно в рамките на дясната икономическа и политическа мисъл. За съжаление, тази политика, без засилване на позициите на трудещите се, досега не успя да постигне заявените цели. Поради което съществува немалка група работещи бедни. Образованието е сред приоритетите на партията, като ДПС ясно подчертава, че приемът по специалности в университетите трябва да става на база търсенето на пазара на труда. Как ще стане това, когато бизнесът не знае от какви кадри има нужда, вероятно ще стане ясно на по-късен етап.

Движение „Воля”

Предложенията са оформени в декларация. Част от нея звучат експертно, други – не толкова. В отделни изявления представители на партията обещават увеличение на МРЗ на 600 лв., но в официалния текст минималната заплата не е засегната. Основни акценти в социалната област:

- Повишаване на предлагането на труд с нарастване на възрастта, което ще включва по-достъпно и за повече хора участие в ученето през целия живот;
- Въвеждане на система за предоставяне на индивидуални услуги – професионално

ориентиране, насочване към свободни работни места, субсидирана заетост, достъп до финансов ресурс за стартиране на малък бизнес и развитие на предприемаческите умения, по-широко прилагане на гъвкавите форми на заетост за осигуряване на плавен преход от работа към пенсиониране;

- Запазване и поддържане на добра работоспособност и адаптирането на условията на труд;
- Минимална пенсия от 230 лева и индексация на пенсиите според инфлацията на всеки шест месеца.

Председателят заявява, че те се определят като „различни“ от „кукловодите и марионетките“. Самият той се определя като част от гражданите, а не част от политическите лидери, управлявали досега. Той е и десен, като човек, занимаващ се с бизнес, и ляв – като човек, занимаващ се с социален такъв. Липсват предложения за подобряване на условията на труд и преодоляване на дефекти като неплащането на трудови възнаграждения и осигурителни вноски. Предизборната декларация е публикувана на интернет сайта на формацията.

Реформаторски блок

- Изпреварващо увеличение на заплатите в секторите образование, здравеопазване, национална сигурност и отбрана, в условията на стабилен икономически растеж от минимум 3%;
- Създаване на модерен икономически обоснован модел за определяне на минималната работна заплата, включващ производителност на труда, инфлация, размер на средната работна заплата;
- Изискване за завършен първи гимназиален етап като условие за придобиване на право на обезщетение за безработица;
- Обвързване на социалните помощи с полагането на общественополезен труд от всички получаващи ги, които са в работоспособна възраст и добро здравословно състояние;

- Насърчаване на работодателите за разширяване на инвестициите в квалификации на работната сила.

Тук срещаме отново предимно промени, свързани с бизнеса и разширяване на инвестициите. Реформаторският блок като цяло представя най-всеобхватни предложения по отношение на облекчаване на бизнеса. Забелязва се, че политиката в социалната и трудовата област е неглижирана. Като предложения са включени и някои мерки, които са в сила понастоящем – особено по отношение на социалното подпомагане.

Като разгледаме детайлно предизборните платформи на политическите партии и коалиции по ключовите думи и фрази, много ясно можем да открием следното:

- ❖ Текстовете, свързани със социалната политика, до голяма степен се припокриват;
- ❖ Интересен е фактът, че в платформите думата „бизнес“ се среща по-често отколкото „труд“;
- ❖ „Интересите на бизнеса“ се използват като „интереси на народа“;
- ❖ Малка част от политическите партии имат намерение да работят със социалните партньори и по-точно със синдикатите. В предизборните изказвания и дебати всички говорят за съвместна работа с работодателите;
- ❖ Новосъздадените политически формации имат по-различно виждане, те не предлагат точни числа и проценти за увеличение на доходите на работещите и на пенсионерите. Или предлагат да се изработи механизъм за тяхното повишаване (каквито преговори вече текат от години), или темата е слабо засегната;
- ❖ Някои от тях предлагат преизчисляване на пенсиите;
- ❖ Срещаме диалог между бизнес и държава. Политическите партии се изтъресуват предимно от нуждите на бизнеса, а не от нуждите на работниците. За пример ще дадем социалния диалог, който се осъществява

на базата на трипартитно сътрудничество между държава, представители на организации на работниците и служителите (синдикати) и представители на работодателските организации (работодателите). Бизнесът зависи от държавата и държавата зависи от бизнеса. Но без работещи, няма да съществуват нито бизнесът, нито държавата. Затова очакваме нуждите на работниците да се поставят на първо място и те да са водещи на предизборните платформи и обещанията, свързани със социалната политика на политическите сили;

Държавата и бизнесът не трябва да се опитват да се борят за вкарването на чужди граждани в нашата икономика, а да задържат българския работник. За съжаление, предложения в тази посока не успяхме да открием. Единственото, което цели да задържи работниците, е свързано със задължение за полагане на труд за известен период – т.е. предложението не е за подобряване на условията, а по-скоро за въвеждане на ограничения. Нещо, което трудно може да се осъществи във все по-глобализирана среда. Партиите трябва да осъзнаят, че докато не ценят местния работник, той все така ще намира реализация в чужбина;

- ❖ Всички изброени партии и коалиции в този материал се интересуват от демографското положение на страната ни. Всички предлагат мерки за справянето с този наистина значим проблем за българското общество. Новоизбраният парламент спешно трябва да подготви проект на закони, свързани с помощи и обезщетения за млади семейства;
- ❖ Връщане на българския работник и подобряването на условията на труд са теми, които липсват от предизборните програми. Докато в България продължават да загиват нелепо хора на работните си места, условията в редица сектори са чиста експлоатация, а некоректните работодатели не се санкционират навременно и безусловно, не можем да очакваме, че българските икономически емигранти ще се завърнат;

- ❖ За заетостта всички са обединени от идеята, че парите, които са предназначени за заетост и квалификация на кадри трябва да се увеличат. Нивото на безработица у нас в момента (края на 2016 г.) е 6,7% по данни на НСИ), но реалният проблем е, че това са само регистрираните безработни лица. Тоест, тук по-важно е да съществува механизъм, с който да успеем да обхванем всички безработни. За да се случи това, в бюрата по труда трябва да се предлагат наистина качествени работни места. За тази цел бизнесът трябва да бъде задължен да обявява свободните си работни места (в момента го правят само, ако има определена програма или мярка) и при наличие на безработен такъв кадър, той да бъде назначаван на работа веднага. При липса на компетентности да му бъде осигурен курс за квалификация или преквалификация и в рамките на половин година той да бъде включен в пазара на труда.
- ❖ Оперативните програми са важен източник на доходи и ние трябва да съумеем да ги използваме пълноценно, в интерес на всички български граждани, не на малцина;
- ❖ Политиките за младежи са изключително важни – тази група български граждани се нуждае от специални мерки и програми за мотивиране и започване на работа, тъй като е най-склонна да напусне страната. Всички политически партии и коалиции твърдят, че се грижат за бъдещето на младите в България. Но все още сме в очакване на реално работещи мерки. Тъй като те са тези, които трябва да работят за пенсиите на днешните трудещи се;
- ❖ Осигурителната система е слабо засегната в предизборните програми на разгледаните политически участници. Не са засегнати дефектите на частните пенсионни фондове – вид и размер на удържаните такси, както и липсата на яснота как ще бъдат изплащани добавките към пенсиите от тези фондове. Няма и оценка за ефективността им.

Ключови думи и фрази	ГЕРБ	БСП	Обединени патриоти	ДПС	Воля	Реформаторски блок
Работа със социални партньори	ДА	ДА	НЕ	НЕ	Само с работодатели	Само с работодатели
Увеличаване на доходи	МРЗ-650 лв. СРЗ – 1500 лв.	Обвързаност на МРЗ с темпа на растеж на СРЗ	Със средства от бюджета, данъчни и счетоводни облекчения	МРЗ - икономически растеж и бюджетна дисциплина	Без конкретно предложение в декларацията, заявено в интервюта увеличение на 600 лв. МРЗ по икономически сектори	Увеличаване в определени сектори; модерен; икономически обоснован модел за определяне на МРЗ
Пенсии	Увеличаване с 2,4%	Преизчисляване	Минимум 300 лв. и преизчисляване	Преизчисляване и увеличаване	Минимум 230 лв. + добавка спрямо инфлацията	Спиране на източването на инвалидни пенсии
Борба с демографски проблеми	Растеж на икономиката	Повишаване на обезщетенията на семейства с деца	Нова социална политика, поощряваща грамотната раждаемост	Ежегодно актуализиране на обезщетенията на работещите родители	Стимулиране на раждаемостта чрез различни методи	Облекчено и ускорено придобиване на българско гражданство за хора с българско самосъзнание, които са част от българските общности зад граница
Семейно подоходно облагане	-	Минус 50 лв. от данък общ доход за работещи родители	-	Отделни елементи на семейното подоходно облагане	-	-
Плосък данък	ЗА	Плавен изход	Необлагаем минимум	ЗА	ЗА	ЗА
Подобряването на условията на труд	Няма конкретни предложени мерки					
Заетост и квалификация	Устойчива заетост, квалификация и преквалификация	Инвестиране в общините	Държавна програма за заетост	Най-високи нива на трудова заетост - 76%	Учене през целия живот; Ориентиране и насочване към заетост	Насърчаване на работодателите
Партньорство с Европейския съюз	ДА	ДА	Няма информация	ДА	ДА	ДА
Политика към младите хора	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	Донякъде да

*Информацията е взета на база изказани мнения и написан текст в политически програми и платформи на политическите партии, интервюта и дискуссионни форуми

5. Обобщение

На първо място, необходимо е прилагането на политическа воля за възстановяване на равновесието между интересите на участниците в индустриалните отношения. Неолибералните тенденции, при които наблюдаваме постоянно отстъпление от социалните стандарти в полза на капиталови интереси, са в ущърб на демографския потенциал на страната ни и практически унищожават както източниците на труда (работници и служители), така и потребителите на създадените от труда блага. Това в средносрочен план заплашва да лиши капитала от естествените основи, върху които би могъл да се развива. Необходимо е следващите български правителства да преорентират своите приоритети в посока защита на труда и социалното равнище – защото без подобни покровителстващи мерки след не много дълго време неблагоприятните тенденции може да се окажат необратими.

Т.нар. „антикризисни мерки“ по своята същност представляват ограничаване на социалните разходи и либерализиране на индустриалните отношения поради капиталови и финансови съображения. Това води до увеличаване на печалбите в полза на едрия капитал, редуциране броя на малките и средните предприятия, продължаващо изтъняване на средната класа и влошаване жизненото равнище на обществото. В чий интерес са тези мерки всъщност? Моделът на Исландия в този смисъл е много отрезвяващ – страната се развива изключително благоприятно, след като прави отказ от рефинансиране на банките чрез предлаганите ѝ драстични ограничения в социалната сфера. Няма никаква обективна логика в това финансовият сектор да бъде дофинансиран, когато това се осъществява за сметка на хората, явяващи се чрез труда си основен двигател на прогреса и основен потребител на богатата, създавани от прогреса.

Въвеждането на пропорционални и възпиращи санкции, които не са източник на корупция и безправие за стопанските субекти, е ключова стъпка в условията на българското трудово законодателство. В противен случай то ще продължи да губи своята значимост (независимо от обстоятелството, че продължава да е едно от най-развитите и най-социалните в Европа) и ще продължава вместо закрила и сигурност за труда, да бъде източник на корупция, административен произвол, нелоялна конкуренция и безсилие – както институционално, така и за отделния гражданин или стопански субект. Не е излишно в тази връзка да се постави акцент и на друго – необходимостта от засилване ролята на синдикатите в инспектирането на труда, от една страна и необходимостта от утвърждаване на специализирани трудови съдилища, от друга страна – което би възстановило достойнството на тази правна материя, отличаваща се в нашата страна с дългогодишна и богата история.

И последният въпрос, върху който акцентираме, е необходимостта от утвърждаване на европейските стандарти като механизъм за изграждането на обединена, стабилна и социална Европа, вместо за превратното им използване с цел „раздържавяване“ на страната и налагане на още по-безмилостни „неолиберални“ концепции. Недопустимо е поредица от правителства да изкривяват откровено значението на европейски нормативни актове и да ги превръща в „аргумент“ за прокарването на тясно корпоративни интереси във вреда на българските граждани. Правилният езиков превод е техническата база, от която трябва да бъде надградено правилното прилагане на съответния контекст, при съблюдаване на заложените цели, стремежи и визия. Само така България би могла не само да осъществи достойно функциите си по председателството на ЕС от 2018 г., но така също да стане проводник за така необходимите решения, насочени към постигането на „устойчив, интелигентен и приобщаващ растеж“.

За авторите:

Мария Петрова, магистър политолог, експерт „Пазар на труда“

адв. Адриан Илиев, юрист, специалист по трудово законодателство и индустриални отношения

Ваня Григорова, икономист, икономически съветник в неправителствена организация с фокус защита на трудовите права и председател на сдружение „Солидарна България“

Издател

Фондация Фридрих Еберт | Бюро България
Ул. Княз Борис I 97 | 1000 София | България

Отговорен редактор:
Регине Шуберт | Директор, ФФЕ, Бюро България
тел.: +359 2 980 8747 | факс: +359 2 980 2438
<http://www.fes.bg>

Заявки:
office@fes.bg

Използването с търговска цел на всички издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

Мненията изразени в тази публикация, принадлежат на автора/авторите и не отразяват непременно позицията на Фондация Фридрих Еберт.