

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
КЪМ КНСБ

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 4

Декември, 2013
София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

ДИСКУСИИТЕ ПО МИНИМАЛНАТА ЗАПЛАТА В ЕВРОПА ПРОДЪЛЖАВАТ	3
РАЗНООБРАЗИЕ НА СИСТЕМИТЕ ЗА МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ЕВРОПА	12
МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ЕВРОПА В УСЛОВИЯТА НА СТРОГИ ИКОНОМИИ	29
КАКВО ПОКАЗВАТ ПОСЛЕДНИТЕ ДАННИ НА ЕВРОСТАТ ЗА МИНИМАЛНИТЕ ЗАПЛАТИ – ЮЛИ 2013	42

Изготвили броя:

**РОСИЦА АНТОВА,
НАДЕЖДА ДАСКАЛОВА**

ДИСКУСИИТЕ ПО МИНИМАЛНАТА ЗАПЛАТА В ЕВРОПА ПРОДЪЛЖАВАТ

Икономическата криза и политиките за икономии поставиха отново в политическия дневен ред въпроса за минималната работна заплата в Европа. Въпреки че политиката по заплатите не е в сферата на компетентност на ЕС, при новото икономическо управление, произтичащо от дълговата криза в някои държави-членки, ЕС все повече се намесва в националното развитие на заплатите. В този контекст, минималните работни заплати се превръщат в компонент на политиката на ЕС за строги икономии.

Наред с новите призови за преосмисляне на мерките за строги икономии и насочване към политики, стимулиращи работните места и растежа, въпросът за минималните работни заплати продължава да поражда едновременно ентузиазъм и отхвърляне. Дискусията за минималните заплати не е от вчера и вероятно ще продължава. Част от дискусийните въпроси вече бяха обобщени от експертите на КНСБ¹.

В условията на новото разширяване на ЕС от 2004 и 2007 г. минималната заплата отново беше поставена в центъра на политическия дневен ред на Европейския съюз. Разширяването на ЕС и засилените миграционни потоци в търсене на работа и по-добро заплащане са един от факторите. Но има и други причини – значителното нарастване на нестандартните форми на заетост, свързано обикновено с по-ниски заплати, висок процент нископлатени работни места, по-голяма несигурност и нарастващ брой работещи бедни.

През 2005 г. група немски, швейцарски и френски изследователи публикуваха документ "Тезиси за европейска политика за минималната работна заплата". Според документа, *"На фона на общ европейски вътрешен пазар и все по-интегрирана европейска икономика е налице спешна необходимост от европейска политика по минималната заплата. Целта на такава политика е да се спре разпространението на заплати на равнището на бедност, както и предотвратяване на заплахата от трансграничен дъмпинг на работна заплата"*² В 14 точки, изследователите аргументират необходимостта от координирана политика в тази област.

Те предлагат всички държави-членки на ЕС да си поставят като цел да създадат схеми за минимална заплата, които в краткосрочен план биха осигурили на работниците 50 на сто от средната работна заплата на национално равнище, като в дългосрочен план този процент да се увеличи до 60 на сто. Според изследователите, целите трябва да се определят на европейско ниво, а

¹ Виж: Дискусионно: за или против минималната работна заплата
http://labour-bg.net/index.php?option=com_content&view=article&id=11:2009-11-19-10-21-46&catid=2:2009-11-19-10-13-08&Itemid=11

² Schulten et al. (2005), *Theses for a European minimum wage policy*.
http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf

въвеждането в отделните страни трябва да следва установените национални традиции и практики под формата на колективни трудови договори, разширяване на разпоредбите в колективните трудови договори или нормативна уредба. Това, основано на научни изследвания предложение, стана основна отправна точка за дискусии относно европейската политика за минималната работна заплата през последните години, а въпросът е поставен в дневния ред на Европейския парламент, както и на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC).

Според Даниел Воган-Уайтхед от Програмата за заетост и условия на труд на МОТ, *„три са основните причини за засиления интерес към минималната заплата. Първата е новата конфигурация на пазара на труда, при която се наблюдава значително увеличение на нестандартните форми на заетост, обикновено по-неизгодни и несигурни, по-ниско заплащане, по-голям процент нископлатени работни места и нарастващ брой бедни работници, за които минималната заплата може да бъде средство за осигуряване на някакъв минимален доход. Втората причина е свързана с по-голямото движение на труд и капитал в рамките на разширения Европейски съюз, което засили социалния дъмпинг чрез използване на нископлатени работници емигранти и оказване на натиск върху заплатите на работниците от приемащите страни. Третата причина е намаляване на обхвата на колективното договаряне и синдикализацията, което накара редица синдикати да окажат натиск за въвеждането на този законов инструмент, за да могат да защитят реалните заплати и покупателната способност на наетите в най-долната част на скалата на заплатите”*³.

Дискусиите за и против минималната заплата в ЕС продължиха в условията на засилваща се пропаст в заплащането в отделните страни и между отделните страни, висока безработица, нарастваща бедност, несигурност на заетостта и политика на строги икономии. Продължава спорът каква е и има ли въобще връзка между равнището на минимална заплата и заетостта и до колко може да се твърди, че минималната заплата влияе върху конкурентоспособността.

21 от 27-те страни-членки на ЕС имат законово установената минимална работна заплата. Тя определя прага, под който заплатите не могат да падат, и може да помогне за насърчаване на равенството на заплатите по време на рецесия и за преодоляване на трансграничния социален дъмпинг. Повечето от страните без законодателно установени национални минимални заплати де факто също имат минимални работни заплати, които са договорени чрез колективни споразумения.

В някои страни като Испания и Португалия, минималната заплата се смята за възнаграждение, достатъчно за преживяване (living wage). В други страни, като Франция и Белгия, тя е инструмент за стимулиране на покупателната способност. В Германия, Австрия, Италия и в северните страни минималните възнаграждения са фиксирани чрез национални или браншови споразумения. В северните страни

³ Даниел Воган-Уайтхед, Интервю за електронното издание на МОТ (ILO on line), 2008

повечето заплати са защитени. Но в Германия пазарът на труда стана все по-двойствен - ако служителите в индустрията са добре защитени, тези в услугите може да получават брутно възнаграждения и под 4 евро на час.

Въпросът за определянето на минимални заплати на съответните нива в целия ЕС, като част от новия Пакет за "Възстановяване и създаване на работни места"⁴ очевидно ще продължи да дава насока на дискусиите. **Европейската комисия изрично признава за първи път ролята на минимална работна заплата в борбата с бедността и подобряване на качеството на работните места.** Всъщност, това е едно от новите допълнения към Пакета по заетостта, представен на 18 април 2012 г. в Страсбург. Целта на тази средносрочна инициатива е да мобилизира всички заинтересовани страни и да им възвърне увереността да започнат необходимите реформи.

Пакетът за трудовата заетост специално обръща внимание на необходимостта от тясно сътрудничество със социалните партньори и се фокусира върху търсенето при създаването на работни места. Той също така съдържа предложения към държавите-членки, предлагайки решения за насърчаване на заетостта, като например намаляване на данъците върху труда или субсидии за стартиращ бизнес.

Пакетът включва: Съобщение на Комисията „Към възстановяване и създаване на работни места” и девет работни документа на службите на Комисията (включително два, които трябва да бъдат предмет на консултации: аналитичен доклад за тенденциите и предизвикателствата на пазара на труда; консултативен документ относно рамката за качество на стажовете; доклад за напредъка по изпълнението на инициативата "Възможности за младежта; документ, изследващ трудовия потенциал на "зеления" растеж; документ за използване на трудовия потенциал на ИКТ; план за действие за работната сила в здравния сектор в ЕС; документ за консултация относно работната сила в услугите, свързани с домакинството; документ за отворени, динамични и приобщаващи пазари на труда (еволюция на концепцията за "гъвкава сигурност") и документ за реформиране на европейските служби по заетостта, за да се постигнат целите на "Европа 2020" (реформа на EURES).

В Съобщението на Комисията „Към възстановяване и създаване на работни места”⁵ от 18 април 2012 г. се посочва:

⁴ „Towards a job-rich recovery”, каквото е наименованието на новия пакет, предложен през април от Комисията, официално е преведено като „възстановяване и създаване на работни места”, но буквално се превежда "Възстановяване, богато на работни места"

⁵ СЪОБЩЕНИЕ ОТ КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ДО СЪВЕТА, ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И ДО КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ „Към възстановяване и създаване на работни места”, COM(2012) 173 final Брюксел, 18.4.2012 г.

„Определянето на минимална работна заплата с подходящ размер може да помогне за предотвратяване на нарастващата бедност сред работещите и представлява важен фактор за осигуряване на достойни и качествени работни места. Понастоящем в повечето държави членки съществува определена със закон или по друг правно обвързващ начин или общо приложима минимална работна заплата. Отражението на минималната работна заплата както върху търсенето, така и върху предлагането, може да се различава чувствително в отделните държави членки в зависимост от определеното равнище, както и от други политики и институции в сферата на заетостта. Долните прагове на заплащането трябва да позволяват да бъдат коригирани в достатъчна степен с участието на социалните партньори, за да се отразяват промените в икономическата конюнктура. В този контекст прилагането на диференцирани минимални работни заплати, каквато вече е практиката в редица държави членки, може да бъде ефективно средство за поддържане на търсенето на работна ръка”.

Въпреки критиките срещу "намесата на Брюксел", по-специално по въпроса за минималната работна заплата, Комисията не налага европейска минимална заплата или диференциация по сектори. В Съобщението се подчертава, обаче, добавената стойност на тези мерки в борбата срещу бедността и подобряване на качеството на работните места. По-конкретно, **Комисията призовава държавите-членки да гарантират достойни и устойчиви заплати и да се избегне капанът на ниски заплати. Подчертава се важността на минималните работни заплати, които са диференцирани по сектори - и са договорени от социалните партньори, за запазване на търсенето на работници и развитието на възнагражденията в съответствие с конкурентоспособността на държавите-членки.**

"Целеви увеличения [на заплатите], които спомагат за запазване на съвкупното търсене, може да са подходящи, където заплатите значително изостават от развитието на производителността", се казва също в текста. Според някои анализатори, тази стъпка представлява първият официален отговор на политиката, посветена на работни места и растежа, тъй като лидерите на ЕС наскоро признаха, че фокусът им върху намаляването на дълга чрез сурови бюджетни съкращения рискува влошаване на икономиката на Съюза.

Предложението, което предизвиква спорове е, че държавите-членки трябва да въведат подходяща минималната работна заплата. *"Определянето на минимални заплати на съответните нива може да помогне за предотвратяване на нарастване на бедността на работещите и е важен фактор за гарантиране на достойно качество на работата", се казва в текста.*

В тази връзка вече бяха изразени възражения от юридически характер, свързани с факта, че съгласно Договора за ЕС, ЕС има много малко, да не кажем никаква компетентност, по отношение на заплащането. Но европейската намеса в националната политика по доходите, както споменахме по-горе, вече е факт, тъй като държавите-членки трябва да спазват например насоки и препоръки в рамките

на Европейския семестър, Пакта за стабилност и растеж и процедурата за макроикономически дисбаланси и, преди всичко, когато се налага да се съобразят програмите за приспособяване на ЕС и МВФ в случай на подкрепа от ESFS/ESM. (Европейски инструмент за финансова стабилност и Европейски механизъм за стабилност).

Освен това, въпросът за компетенциите на ЕС не е от решаващо значение, когато е подкрепен от политическа воля - такава политическа воля обаче, беше трудно да се постигне в миналото: твърдеше се, че определянето на минимална работна заплата в целия ЕС работи срещу собствените национални икономически интереси на държавите-членки, т.е. конкурентоспособността им. Но, както показват редица изследвания, тъй като експортно ориентирани фирми са склонни да бъдат по-продуктивни и да плащат по-високи заплати, минимална работна заплата оказва влияние върху международната конкурентоспособност в далеч по-малка степен, отколкото другите нива на заплати в икономиката.

Но в сегашната ситуация – тъй като ЕС и неговите държави-членки са изправени пред нова ситуация: тежка криза и като следствие, вероятността от продължаващата фискална интеграция – призивите да се предвиди определянето на минимална работна заплата в цяла Европа ще стават все повече и повече, както и като част от общия нов "дух на времето": **Във времена, когато едностранните мерки за строги икономии са все повече оспорвани, минималните работни заплати в цяла Европа се вписват в концепциите за икономически политики, ориентирани повече към по-голямо търсене, т.е. в модели за растеж, водени от заплащането.**

Като се има предвид, че например Пактът Евро плюс от 2011 г. поставя като цел намаляване на минималните работни заплати, за да се насърчи конкурентоспособността, резултатите от юнската среща на върха на показват друга посока: финансова помощ от ЕМФС / ESM без пълно предприемане на мерките за строги икономии, директна банкова рекапитализация от Европейския инструмент за финансова стабилност и Европейския механизъм за стабилност и нов Договор за растеж и работни места (Compact for Growth and Jobs), мобилизиращ 120 млрд. евро за мерки за растеж и заетост.

Опозиция на синдикатите в скандинавските страни по отношение на европейска минимална заплата

Интересен опит да се обобщи дискусиата по минималната работна заплата в Европа в исторически план и да се обясни позицията на скандинавските страни, основно на синдикатите, представлява задълбоченото изследване на Института за трудови и социални изследвания (Fafo) на Норвежката конфедерация на профсъюзите, подготвено от Line Eldring и Kristin Alsos „*Европейската минимална заплата - перспективата на скандинавските страни*“, публикувано през март

2012 г.⁶ Опозицията на скандинавските страни към минималната заплата се счита от редица други синдикати като липса на солидарност. Трябва ли да има по закон минимална работна заплата? Абсолютно не, казват скандинавските профсъюзи и те обикновено са подкрепени от работодателските организации. Това е отношение, което хората в редица страни в Европа трудно могат да разберат.

Докладът на Института Fafo е подготвен по поръчка на синдикалните конфедерации LO в Дания, LO в Норвегия, LO в Швеция, SAK във Финландия и ASH в Исландия. Неговата цел е да се осигури преглед на това как са проектирани и функционират схемите за минимални заплати в другите европейска страни, както и да обобщи аспектите на скандинавските пазари на труда в контекста на дискусиата за това дали са необходими европейски регламенти в тази област.

В доклада се подчертава, че от 2000 година насам, темата за нормативна уредба на минималната работна заплата придобива ново значение в Европа. Масовата мобилност на работната ръка от изток на запад в началото на разширяванията на ЕС през 2004 г. и 2007 г. оказват натиск върху съществуващите национални режими на регулиране, а последиците от финансовата криза оказаха значително влияние върху европейските пазари на труда. Това развитие доведе до необходимостта да се отговори на въпроса как може да се осигури достойно ниво на заплащане на работниците и служителите, както и дали са необходими нови решения в тази връзка. Възможна общоевропейска схема на минимална работна заплата на няколко пъти беше обсъждана в Европейския парламент, както и в Европейския профсъюзна конфедерация и последното развитие показва, че има индикации, че този дебат ще продължи. Според доклада, в Европа съществува нарастващо искане за въвеждане на някакъв тип обща минимална работна заплата в рамките на ЕС и на опозицията на скандинавските страни се гледа като на егоистична и недостатъчно солидарна.

В ЕС само Италия, Германия и Австрия нямат никаква законово установена минимална работна заплата. Нито една от скандинавските страни също няма установена със закон минимална работна заплата. Заплатите, включително минималните, се уреждат изключително чрез колективни договори. В допълнение към това, Финландия, Исландия и Норвегия имат системи, които обвързват всички работодатели в рамките на определен бранш с минимални работни заплати, определени в колективните трудови договори.

Въпреки широкото прилагане на минимални заплати, **Европейският парламент и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) призовават да се въведе минимална работна заплата в целия ЕС, която да представлява 50 до 60 на сто от средната работна заплата на всяка страна.** Посочените причини за това са нарастващата бедност в резултат на финансовата криза, отслабването на колективните трудови договори в няколко държави и повишен риск от по-

⁶ Line Eldring and Kristin Alsos. European Minimum Wage: A Nordic Outlook. Fafo-report, March 2012, 87 стр., на английски език, Линк: <http://www.fafo.no/pub/rapp/20243/20243.pdf>

нататъшен икономически спад и социален дъмпинг в резултат на увеличаване на мобилността на работната ръка от изток на запад.

В сравнителен план интерес представлява предложеното от авторите на доклада обобщение на ситуацията с минималната работна заплата и нейното определяне на национално ниво в държавите членки, Норвегия и Исландия.

Законодателно установена МРЗ, разпростиране на КТД, обхват на КТД и синдикална плътност в държавите-членки на ЕС, Норвегия и Исландия

	Законодателно установена МРЗ	Възможност за разпростиране на КТД	Обхват на разпростирането	Обхват на колективно договаряне 2008/2009	Синдикална плътност 2008/2009
Белгия	х	х	Висок	96 %	52 %
България	х	х	Не се използва	30 %	20 %
Чешка република	х	х	Висок	43 %	17 %
Естония	х	х	Нисък	19 %	7 %
Франция	х	х	Висок	90 %	8 %
Гърция	х	х	Висок*		23 %
Унгария	х	х	Нисък	34 %	17 %
Ирландия	х	х	Нисък	44%	37 %
Латвия	х	х	Не се използва	25 %	15 %
Литва	х	х	Не се използва	15 %	10 %
Люксембург	х	х	Нисък	58 %	37 %
Холандия	х	х	Висок	82 %	19 %
Полша	х	х	Не се използва	38 %	15 %
Португалия	х	х	Висок	45 %	21 %
Румъния	х	х	Нисък		33 %
Словакия	х	х	Нисък	40 %	17 %
Словения	х	х	Нисък	92 %	30 %
Испания	х	х	Висок	85 %	16 %
Кипър**	х			54 %	52 %
Малта	х			55 %	51 %
Обединено кралство	х			34 %	28 %
Австрия		х	Нисък	99 %	29 %
Финландия		х	Висок	90%	69 %
Германия		х	Нисък	62 %	19 %
Исландия		х	Висок	99 %	85 %
Норвегия		х	Нисък	74 %	54 %
Дания				80 %	69 %
Италия				80 %	35 %
Швеция				91 %	69 %

* Последните изменения на законодателството ограничават възможностите за разпростиране на КТД в Гърция (Eurofound 2011).

** В някои източници Кипър се посочва в групата страни без законодателно определена минимална заплата, поради факта, че те не се прилагат за всички, а са ограничени до определени групи

Авторите различават три основни форми на минимална заплата

- **Задължителни минимални работни заплати.** Те са определени със законов акт или по силата на законодателството. Обикновено се определя единен размер за всички служители, валидни за цялата територия на пазара на труда. Мотивирани са от желанието да се гарантира достоен жизнен стандарт. Този вид задължителна минималната работна заплата не съществува в скандинавските страни.

- **Разпрострени минимални работни заплати.** Разширяване на зоната на покритие на минималната работна заплата, определена от колективните трудови договори с валидност в целия регион, сектор и/ или професия, независимо от това дали работодателят и/ или работникът или служителят са организирани. Разпростирането на обхвата на колективните трудови договори е често срещано във Финландия и Исландия и е въведено в Норвегия през последните години.

- **Колективно договорени минимални работни заплати.** Договорени между страните по колективен договор, като отразяват минималната възможност на работодателите за плащане, но могат да бъдат допълнени с местни ставки. Колективното договаряне на минималните заплати е от голямо значение в скандинавските страни.

Обобщавайки практиката на включените в изследването страни, авторите на доклада правят следните изводи:

От 27-те страни членки на ЕС 21 имат законово установена минимална работна заплата, представляваща между 30 до 50 на сто от средното равнище на заплатите. Покритието с колективни трудови договори в европейските страни варира от много ниско до много високо. Както може да се види от Таблицата, обхватът на колективното договаряне не съвпада задължително със синдикалната плътност. Една от важните причини за това е, че повечето страни имат допълнителни схеми за разпространение на колективните трудови договори.

В таблицата страните са групирани в съответствие с прилагането на различни схеми за регулиране на минимална работна заплата. Най-честата форма е да има законодателно установена минимална заплата и схеми за законодателно разпространение на колективните трудови договори - това се отнася за 18 от 29-те държави, включени в този преглед (27-те държави-членки на ЕС, плюс Исландия и Норвегия).

Три от страните имат задължителни минимални заплати, но не и разпространение на колективните трудови договори. Само три страни - Италия, Дания и Швеция – нямат нито установена по закон минимална работна заплата, нито разпространение на колективните трудови договори. Италия, обаче, има разпоредба в конституцията си, в която се посочва, че всички работници имат право на справедливо заплащане, което на практика означава заплати в съответствие с колективните трудови договори.

Нито една от скандинавските страни няма нормативен акт за минималната работна заплата. В Швеция и Дания минималните работни заплати се определят изключително от колективните трудови договори, а страните разчитат на ефекта на разпростиране на колективния договор и за тези, които не са пряко ангажирани с него. Такава е и практиката в Норвегия, въпреки че обхватът на колективното договаряне е по-нисък. По този начин има възможност да се разпрострат колективно договорените минимални заплати, а от януари 2012 г. са разпрострени части от четирите отраслови споразумения в Норвегия. Във Финландия и Исландия също разчитат на колективно договорените минимални заплати, но законодателното разпростиране на колективните трудови договори е много по-често, отколкото в Норвегия.

Скандинавските профсъюзи не са сред тези, които призовават за минимална работна заплата за целия ЕС. Те не искат държавата да се намесва в заплатите на всички, да не говорим за приемане на регламенти на ЕС в тази област.

Изследователите Line Eldring и Kristin Alsos отбелязват, че синдикатите, особено в страни, където те са слаби (и където са загубили значителна част от силата си през последните години) са по-склонни да подкрепят въвеждането на минимална работна заплата със закон. Очевидните примери са Германия, Великобритания и Ирландия, където синдикатите повече или по-малко са се отказали от използването на колективни споразумения като инструмент за постигане на техните цели по отношение на заплатите. Но въвеждането на минимални заплати в страните, където колективните договори покриват голяма част от работната сила може да представлява сериозно предизвикателство за системата.

Според авторите на доклада, има малко изследвания относно влиянието на задължителните минимални заплати върху синдикално членство и колективното договаряне. Според някои изследвания, влиянието може да бъде по посока на насърчаване на преговорите между социалните партньори относно размера на минималната работна заплата. Такъв извод обаче, според Line Eldring и Kristin Alsos има по-малко значение в страни, които вече се радват на добре развити взаимоотношения между социалните партньори, както в скандинавския регион. Тук дебатът се съсредоточава върху това дали минималната работна заплата ще се допълва или ще се конкурира с колективните договори.

Акцентираща се върху няколко **причини за скандинавския скептицизъм** в тази област. **Първо**, по закон минимална работна заплата до голяма степен се отклонява от принципа на автономията и свободата на договаряне на социалните партньори – и двата принципа са много силни в скандинавския регион. **На второ място**, колективните трудови договори имат силен „заразяващ ефект” и върху заплатите в области, които официално не са обхванати от тях. С минимална работна заплата по закон ще стане приемливо да се отнасят до нея, а не до колективно договорената минимална работна заплата, което в дългосрочен план може да окаже силен натиск върху колективния трудов договор. **На трето място**, страните се опасават, че мотивацията за организиране може да бъде отслабена

както при работодателите, така и при работниците. В крайна сметка, цялата основа на скандинавския модел може да бъде напълно ерозирана.

Скептицизъм по отношение на законодателно установената минимална работна заплата трябва да се тълкува в светлината на съществуващите правила за минималната заплата в скандинавските страни. Скандинавският модел се характеризира с висока синдикална плътност и висок обхват на колективното споразумение. Докато Дания и Швеция използват колективните трудови договори като единствен механизъм за регулиране на минималната работна заплата, Финландия, Исландия и Норвегия започнаха да използват инструментите от типа *Erga Omnes* (разпростриране на колективните трудови договори).

От друга страна, авторите твърдят, че дори и скандинавските страни биха могли да намерят положителни аргументи за създаване на национална основа за минималните заплати. Тук също синдикалното членство пада, докато конкуренцията, основана на ниски заплати се увеличава. Законодателно установената минимална работна заплата би могла да защити уязвимите групи в области, в които членството в синдикални организации е ниско, а регулирането чрез колективни трудови договори не е толкова приложимо. Това би могло също да предотврати появата на нови нископлатените групи и да гарантира на всички работници заплата, с която биха могли да преживеят. Това би трябвало да бъде проста регламентация, която лесно да бъде обяснена на работниците и работодателите – едно предимство, особено по отношение на чуждестранните компании.

Според авторите, малко вероятно е, че Европейската комисия ще предложи европейско законодателство по минималната работна заплата в близко бъдеще. Досега тя отхвърляше такива искания с аргумента, че ЕС не разполага с компетентност за приемане на такова законодателство. Но дебатът за европейска минимална заплата изглежда продължава в Европейския парламент и в Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП). Тук, отношението на скандинавските социални партньори е лесно да се тълкува като единствено фокусирано върху местните условия и отказващо да признае размера на проблема с ниското заплащане в някои страни. В най-лошия случай, скандинавските организации се възприемат като егоцентрични и с липса на солидарност.

РАЗНООБРАЗИЕ НА СИСТЕМИТЕ ЗА МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ЕВРОПА

Наскоро Европейският профсъюзен институт публикува едно интересно изследване върху минималната заплата „Минималните заплати в Европа – води ли разнообразието на системи до различие в резултатите?“⁷, част от което ви представяме тук. Анализът се базира на опита по определянето на минималните заплати в 18 европейски страни.

Ключови характеристики на системите за минимална заплата:

Литературата, засягаща индустриалните отношения и икономиката на труда има богати традиции в анализа на минималните заплати. Представителите на *школата на индустриалните отношения* са склонни да очертават долните прагове на заплатите като *системи*, които могат да бъдат анализирани като резултат от взаимоотношенията между редица актьори (главно държавата, представители на работодателите и синдикати) и други системи (процеси по определяне на възнагражденията, закони и др.). Част от тази литература също взема под внимание социалните норми и мнения на включените актьори относно минималните възнаграждения и влиянието им върху различните резултати на пазара на труда.

Обратно, *школата на икономиката на труда* обикновено разглежда минималните заплати като несъвършенства на пазара, които способстват за отклоняване от резултатите, които биха се получили при отсъствието на „изкуствени“ прагове на заплатите. Една от основните прогнози, изведена от тези модели, е, че задължителната минимална заплата не успява да изчисти пазара на труда и така създава ситуация, в която повече работници ще са готови да работят (но по-малко работодатели ще са склонни да ги наемат) в сравнение със ситуацията, когато липсва законодателно определена минимална заплата⁸.

Подходът на авторите на тази публикация е по-близък до традицията на *школата на индустриалните отношения*, тъй като те открояват различни институционални черти на системите на минималната работна заплата и анализират техните връзки с ключови резултати на пазара на труда. Доколкото априори е възможно да се формулират хипотези върху тези връзки с помощта на модели от пазара на труда, третиращи минималните възнаграждения като пазарни несъвършенства, авторите показват, че наблюдаваните резултати могат да бъдат обяснени с институционалното разнообразие на системите за минимални заплати.

Литературата за минималните заплати, свързана с *школата на индустриалните отношения*, досега се фокусираше почти изключително върху системите, в които

⁷ Stephan Kampelmann, Andrea Garnero and François Rycx Minimum wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes? ETUI, 2013, Report 128

⁸ Дискусиите относно ефектите върху заетостта могат да бъдат проследени в раздел 2.3.1 на цитираната публикация.

минималните нива на заплатите се определят от национално законодателство, определящо минимални прагове на заплати. Следователно тази литература цели да обясни различните резултати (като относителното ниво на законодателно установените заплати) чрез проследяването на разликите между установените със закон системи в рамките на различни държави или през различни времеви периоди. Съществуващите емпирични данни ясно демонстрират, че в страни със законодателно установени минимални заплати, по-високото ниво на покритие на колективното договаряне е свързано с относително по-високи нива на минималните заплати.

Това може би е свързано с факта, че страните с по-високо покритие на колективно договаряне са по-склонни да имат егалитарни (основани на по-голямо равенство) структури на заплащане, в които медианната заплата се намира по-близо до минималната заплата, водещо от своя страна до по-висок индекс на Кайтц (Kaitz Index)⁹. Друго обяснение е, че по-високото покритие на колективното договаряне е свързано с по-силно влияние на синдикатите при определяне нивото на законово установената минимална заплата (напр. в преговорите на трипартиитните комисии). Във всеки случай, налице е тенденция нивото на законово установените минимални заплати да е позитивно свързано със степента, в която синдикатите са включени в процесите по определянето на минималните заплати на национално ниво.

Настоящото изследване цели да анализира минималните работни заплати не само в страните със законово определени минимални заплати на национално ниво, но и в страните, в които долните прагове на заплатите се определят на секторно или професионално равнище чрез колективно договаряне. Въпреки че договорените минимални заплати понякога да са считани като „функционални еквиваленти” на законово установените минимални нива на заплатите, от интерес за нас е дали двата вида системи водят до различни резултати на пазара на труда. За жалост емпиричните доказателства, сравняващи двете системи, са редки и това изследване запълва празнотата в тази сфера.

Отчитайки важността на посочените две характеристики, авторите предлагат разграничаване между Европейските страни на основата на типология, включваща:

- **Покритие (обхват) на колективното договаряне** (различаваме ниско, средно и високо покритие) – установява се, че степента на покритие влияе както на относителното ниво на минималните заплати, така и на други резултати на пазара на труда (особено на неравенството и ниското заплащане)
- **Национална, законово установена заплата срещу секторна, колективно договорена минимална заплата** – това дали минималните възнаграждения са определени на национално ниво като законово установено минимално равнище или чрез колективно договаряне на секторно и професионално ниво, може окаже влияние върху редица резултати на пазара на труда, включително върху относителното

⁹ Виж следващия раздел

минимално ниво на възнагражденията и на различни измерители за неравенство.

Трябва да се отбележи, че посочените две характеристики на системите на минималната заплата не са напълно независими една от друга. Всъщност, някои изследвания подчертават, че централизацията и покритието на колективното договаряне клонят към по-високи равнища в страни без законово установен минимален размер на възнагражденията. Този факт се потвърждава и от данните, които представят авторите: покритието на колективното договаряне е с 29% по-високо в страни, където минималните възнаграждения са определени чрез колективно договаряне на секторно ниво.¹⁰

Една от причините за това може би е, че законово определените минимални заплати са всъщност функционални еквиваленти, предпазващи работещите от получаването на ниски възнаграждения при липсата на ефективната защита чрез колективното договаряне. С други думи, законодателното определяне на минимални заплати може да бъдат следствие от ниските нива на колективно договаряне, ако властимащите ги възприемат като инструмент за предпазване на уязвимите работници. С това могат вероятно да се обяснят политиките относно минималните възнаграждения, възприети от страните в Централна и Източна Европа, където институциите за колективното договаряне бяха толкова слаби по време на прехода към капиталистически трудови пазари, че почти всички страни въведоха минимални нива на възнагражденията с оглед защита на работниците от прекомерен дъмпинг на заплащането.

С оглед по-всеобхватно обхващане на институционалното разнообразие между страните, е възможно построяването на типология, включваща повече характеристики. Например, групата на страните със законово установена минимална заплата може да бъде прегрупирана според вида на процесите, чрез които се определят минималните ѝ нива (като автоматичното ѝ коригиране според инфлацията, както е в Белгия и Франция; чрез би- или три-партитно договаряне, както е в Естония и Ирландия; определяне с правителствено постановление след консултация със социалните партньори, както е в Португалия).

Някои от експертите подчертават, че и поведението на включените актьори може също да доведе до различни резултати в рамките на еднакви по вид системи за минимална заплата. Стратегията на Австрийската конфедерация на профсъюзите за определяне на всеки четири години универсална цел за минимална заплата и последваща кампания за включване на тази цел в секторните споразумения е пример от подобен род. Въпреки че в Австрия няма законово определена минимална заплата и договарянето е на секторно ниво, националните кампании, като например, 'Kampagne 1.000-Euro-Mindestlohn', която се провежда по решение на Конгреса на синдикалната Конфедерация от 2003 г., въвеждат известна степен на централизация в иначе децентрализираната система на минималната заплата, без това задължително да води до промяна на институционалната конфигурация.

За да обяснят съществуващите различия в системите на минималната заплата, авторите избират да се фокусират върху двете основни характеристики на

¹⁰ Раздел 4.2.2 на разглежданата публикация

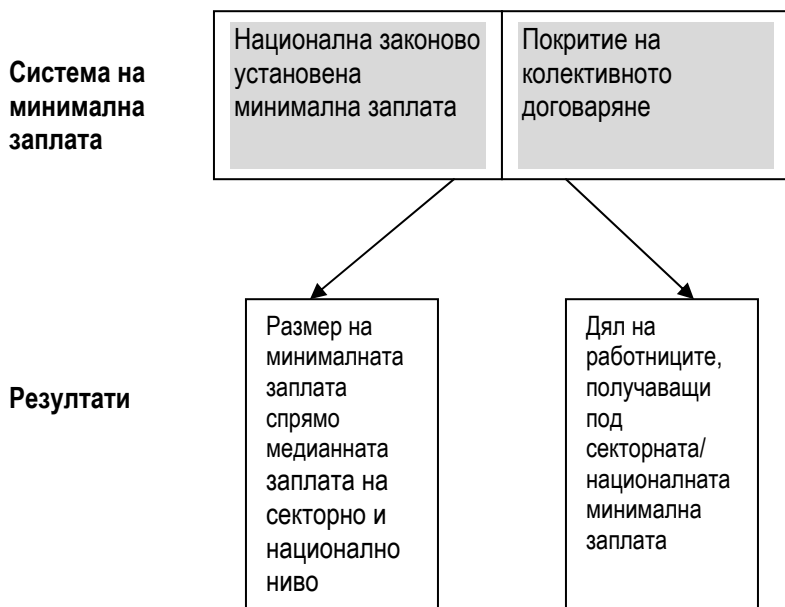
системите за минимална заплата, посочени по-горе (а именно разпространението (обхвата) на колективното договаряне и различието между национална законово установена и секторна колективно договорена минимална заплата. Главната причина за този избор е, че комбинацията на тези две характеристики досега не е изучавана- поразителен пропуск в литературата при положение, че много практики и учени по темата за минималната заплата ще се съгласят, че те водят до различни резултати на пазара на труда.

Системи на минимални заплати и някои резултати на пазара на труда

Според авторите различните конфигурации на националните системи за минимални заплати водят до различни резултати от пазара на труда, в частност по отношение на дела на минималната заплата и неравенството.

Делът на долната граница на заплащането може да бъде определен чрез изчисляване на: 1) на нивото му спрямо медианната заплата (т.е., индекса на Кайтц); и 2) дела на работниците, получаващи заплати под или близо до минималната заплата. Опирайки се на съществуващи емпирични доказателства, е възможно да формулираме хипотези за това как двете основни характеристики на системите за минимални заплати заедно водят до различни резултати на пазара на труда (виж Фигура 1). Колкото до покритието на колективното договаряне, съществуващите доказателства могат да бъдат обобщени в хипотезата, че по-голямото покритие е свързано с относително по-високи минимални заплати. Втората хипотеза е, че по-високото покритие на колективното договаряне води до наличието на по-малко работници, получаващи заплата под уговорените минимални нива

Фигура 1: Характеристики на системата и дял на минималната заплата



Авторите залагат хипотезата, че колективно договорените минимални заплати водят до по-високи нива на минимални заплати в сравнение със законово установените минимални заплати. Друга хипотеза е, че делът на работниците със заплащане под минималната заплата, трябва да е по-нисък, ако в страната съществува законово установен минимум. Всъщност, колективно договореният минимум се прилага към всички служители, само ако са налице ефективни механизми за разпространението му; без наличието им, непокритите от колективен договор работници могат да получават заплащане под установения минимум. В повечето европейски страни обхватът на колективно договорения минимум на заплатите намалява. Дори относително стабилните и ефективни системи като Австрийския модел, при който задължителното членство в Европейските камари задължава всички работодатели да спазват договореностите в колективните споразумения, оставя все повече групи от работната сила непокрити, в частност новите видове самонаети (Hermann, 2006). Може да се твърди, че спазването на съществуващата минимална заплата може да бъде по-високо в системите с национално установен минимум на възнагражденията, при положение, че информацията за минималните нива може да бъде по-лесно достъпна за националния, отколкото за секторния минимум.

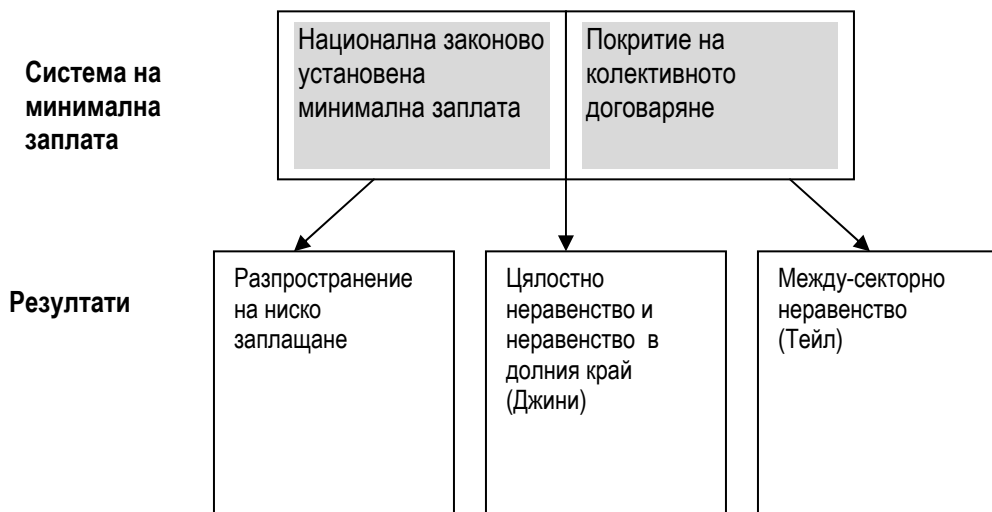
Влияние върху неравенствата

Една от целите на политиката, която често се преследва със залагането на минимални заплати, е свързана с ограничаване на неравенството по отношение на заплащането, най-вече в дъното на разпределението чрез определянето на долен праг. Често е трудно да се определи точно какво се има предвид под „неравенство“, като съвместно съществуват няколко алтернативни индикатора с повече или по-малко различни интерпретации. В настоящето изследване се използват три индикатора за неравенство: 1) делът на работниците, получаващи възнаграждение за 1 час под 2/3 от медианната заплата (т.нар. ниско платени работници); 2) неравенството, изразено с коефициента на Джини, приложено сред всички работници и при ниско платените работници¹¹; 3) неравенство според коефициента на Тейл между различните сектори¹² (виж Фигура 2).

¹¹ Коефициентът на Джини е сред най-известните методи за измерване на неравномерността в разпределението на доходите и измерва степента, в която разпределението на доходите (или в случая на заплатите) сред индивидите или домакинствата в рамките на една икономика се отклонява от абсолютно равното разпределение. Коефициентът на Джини измерва областта между кривата на Лоренц (изразяваща кумулативното разпределение на дохода или заплатата) и хипотетично прокараната линия на равномерното разпределение (при която всяка част от населението получава съответна на своя дял част от доходите). Ако коефициентът на Джини е равен на 0, то е налице пълно равенство, докато при стойност 100 е налице абсолютно неравенство.

¹² Коефициентът на Тейл е друг статистически похват за измерване на неравенството (измерител на ентропията). Коефициентът на Тейл намира сравнително широко приложение в изследванията на неравномерността в разпределението на доходите. Перфектното равенство кореспондира с това всеки индивид да получава еднакъв дял от дадена променлива величина; пълното неравенство се определя като ситуация, при която един човек получава всички доходи, а всички останали не получават нищо. Коефициентът на Тейл е широко използван за декомпозиране на тоталното неравенство на вътрешно-групово и между-групово неравенство. Например, дадено ниво на неравенство по отношение на заплатата обикновено е резултат от различно заплащане между професиите и между индивидите във всяка една от тях. В този случай декомпозирането на Тейл е индикатор за това каква част от неравенството се дължи на различията при заплащането на отделни професионални групи и каква част може да бъде приписана на неравенство на

Фиг. 2 Характеристики на системата и резултати от неравенството



Как различните характеристики на системите за минимална заплата са свързани с тези резултати? Най-общо, може да се очаква, че по-всеобхватното покритие на колективното договаряне е свързано с по-ниски нива на неравенство: свиването на цялостната структура на заплащане е по-вероятно да е свързано с дела на заетите, покрити от колективни преговори. Казвайки това, трябва да се спомене, че съществуват и аргументи против тезата за негативната връзка между покритие и неравенство: ако например представители на синдикатите се договарят, целейки само защитата на обхванатите от синдиката работници и са способни да постигнат по-висока заплата за членовете си за сметка на тези, които са извън синдиката, то цялостният ефект върху неравенството може би също ще е отрицателен. В частност, ниските нива на синдикално покритие може да подтикнат синдикалните лидери към игнориране на „чуждия“ интерес (т.е. на нечленуващите), което може да доведе до по-високи нива на неравенство по отношение на заплащането в по-долните етажи на разпределение на заплатите.

Тъй като националната минимална заплата по дефиниция е еднаква във всички сектори на дейност, вътрешно- секторното неравенство се очаква да бъде по-ниско в сравнение с това при система на колективно договорени минимални прагове на заплащане на секторно ниво. Всъщност Херман (Hermann 2005) показва, че различията в заплатите между секторите, свързани с Австрийската система на споразумения на браншово ниво, са довели до значително неравенство между секторите, т.е. до резултат, определян като „сериозен недостатък на съществуващата система“ в Австрия.

заплащанията в рамките на професиите. Стойностите му варират от 0 до 1, като 0 символизира пълното равенство, а 1 - концентрацията на доходи в едно лице.

Разнообразие на системите на минимална заплата в Европа

За да се сравнят различните системи на минимална заплата, емпиричният анализ в изследването се базира на представителна извадка от 18 европейски страни. Изборът на държави е с оглед включването 1) на страни със и без национално законово определени минимални заплати; 2) на различни нива на покритие на колективното договаряне; 3) на страни от различни под-региони (Северните страни, Южна Европа, Континентална Европа, Централна и Източна Европа); и 4) на малки и големи държави. Пълната извадка включва: Австрия, Белгия, България, Кипър, Дания, Естония, Финландия, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Португалия, Румъния и Великобритания.

В тази част от публикацията са предоставени системите за минимална заплата във всяка страна, с фокус върху двете, определени по-горе, основни характеристики (с други думи, нивото, на което се определя минималната заплата и степента на покритие на колективното договаряне). С други думи, представена е качествена информация за това как тези променливи са обхванати в специфичните за анализирани страни системи за минимална заплата. Тази информация е събрана от различни източници.

Данните за покритието на колективното договаряне се отнасят за пълното покритие (включващи покритието на фирмено и секторно ниво); информацията за механизмите за разпространение е допълнена с информация от Европейската фондация в Дъблин. Представена е и обобщаваща таблица, включваща всички държави. Използваната в емпиричната част информация на микро равнище се отнася до пазарите на труда за периода от 2007 до 2009 г.; описанието на системите за минимална заплата също е концентрирано върху този период. След финансовата криза от 2007-2008 г. и последвалата „Голяма рецесия“ малко страни осъществиха законови и институционални изменения, които да засегнат техните системи за минимална заплата. Някои от тези промени са в отговор на кризата и растящия политически натиск от международните институции. Например, системите в Унгария и Румъния наскоро претърпяха институционални промени, които са описали по-долу. Трябва да се подчертае, че типичният отговор на кризата от 2009 г. се състоеше повече в замразяването на съществуващото равнище на минималната заплата, а не толкова в изменение на институционалните характеристики на системите за минимална заплата, но все пак анализът не засяга по-новото развитие.

Австрия

Минималните заплати в Австрия са определени в колективни споразумения (Kollektivverträge) на различни нива: локално, регионално и секторно. Има законово установена минимална заплата в част от публичния сектор, но нейното равнище е договорено между социалните партньори. От 1991 г. минималната заплата, включена в много от колективните споразумения е ориентирана към обща национална цел, формулирана от Конгреса на синдикалната конфедерация (ÖGB Bundeskongress), но въпреки тази цел, минималното равнище на заплащането продължава да се различава значително между секторите. При определени условия, една агенцията към Министерството на труда (Bundeseinigungsamt) може

да наложи минимални прагове на заплатата за определени браншове и да разпростре колективните споразумения. Австрийската система е считана едновременно за стабилна и ефективна, поради задължителното членство на всички частни предприятия в Австрийските федерални икономически камери (Wirtschaftskammern), които подписват колективните споразумения - споразумения, в които почти всички работници са покрити от специфичния за сектора минимални възнаграждения. Според базата данни на Синдикалната конфедерация (KV System OGB), в Австрия се договарят всяка година около 450 колективни споразумения.

Белгия

Секторното колективно договаряне в Белгия формира ядрото на Белгийската система на минимална заплата, но страната се различава от северните и германския модели при по това, че в Белгия и националната законово установена заплата играе важна роля.

Националната минимална заплата (salaire minimum interprofessionnel) се договаря между социалните партньори в националните съвети (Conseil central de l'economie и в Conseil national du travail). Споразуменията на секторно ниво се договарят в едно от над стоте Паритетни комисии (Commissions Paritaires). Като се има предвид, че тези комисии са разделени по професионален статус (в повечето сектори „сините“ и „белите“ якички принадлежат към отделни комисии), работниците от една и съща фирма обикновено принадлежат към няколко комисии по договаряне и могат да се приложат различни минимални възнаграждения във фирмата. Наетите в публичния сектор и стажантите са изключени от националната законово определена минимална заплата и са обхванати от специфични споразумения. На национално ниво са определени по-ниски ставки за работниците под 22,5 години. Високото покритие на колективно договаряне в Белгия (около 96%) произтича от практиката на разпространение на всички колективни споразумения за всички работници с Кралски декрет.

България

Българската система е базирана на национална законово установена минимална заплата, определена от правителството, чийто размер се дефинира след консултация с организациите на работодателите и синдикатите (трипартитни споразумения) и се узаконява с Постановление на МС. Нито една категория работници не се изключва от законово установения минимум, но стажантите могат да получават малко по-ниски възнаграждения през фиксирания период на обучение. Докато националният минимум се прилага към всички работници, покритието на колективното договаряне остава ниско (около 20%). Различните характеристики на българската система за минимална заплата (националният законово установен минимум с малки изключения и съкращения, и в комбинация с ниското ниво на покритие на договарянето) са типични и за страните от Централна и Източна Европа.

Кипър

В Кипър няма нито национална законово установена заплата, нито секторна такава. Правителството (от 1941 г.) установява минимални нива на заплатите за специфични професии, при които синдикалната плътност и покритие са ниски, а работниците имат слабо влияние при преговорите (продавачи, чиновници, помощен обслужващ персонал в здравеопазването, помощен персонал в детски ясли, детски градини и училища). През юли 2008 г. тези нива са разширени с оглед защитата и на охраната в клиники, частни болници детски домове. Трипартитният консултативен трудов борд (Labour Advisory Board), включващ правителството и представители на работодатели и работници, прави препоръки за нивата, които да бъдат законово установени. По-ниски нива се прилагат за първите шест месеца на заетост. Кипър се отличава от повечето европейски страни с това, че отсъствието на законово установена минимална заплата не се балансира с високо покритие на колективно договаряне (само около 54% от работниците са обхванати). От гл.т. на системата за минимална заплата страната си прилича с Германия.

Дания

В Дания няма законово установено равнище на минималната работна заплата. Минималните заплати се определят в секторните колективни споразумения между работодателската организация DA (Dansk Arbejdsgiverforening) и синдикалната конфедерация LO (Landsorganisationen). Няма формални процедури за разпространение на за споразуменията в частния сектор. Покритието на колективното договаряне в Дания е сравнително високо (около 80%), но е значително по-малко универсално в сравнение със страните с колективно договорена минимална заплата, като например Австрия, Белгия и Финландия. Колективните споразумения в Дания не се разпростират.

Естония

От 1991 г. Естония въведе с Постановление законово установена национална минимална заплата. Това национално равнище се ревизира годишно и се базира на бипартитно споразумение между работодатели и синдикалисти. Съотнесено дори с централно и източноевропейските страни, покритието на колективното договаряне в страната е много ниско (около 20%), което означава, че законово установената национална минимална заплата е в голяма степен е приложима за повечето сектори на икономиката. Поради слабото покритие на секторното договаряне, някои автори считат, че естонската минимална заплата оказва голямо влияние на структурата на заплатата в страната.

Финландия

Във Финландия няма законово установено равнище на минималната работна заплата, но в колективните споразумения се определят минимални заплати на секторно ниво от началото на 1970 година. Членовете на работодателските конфедерации са задължени да спазват колективните договори, подписани от съответната конфедерация, в която членуват. Работодателите могат също да сключват независими споразумения със синдикатите. Обикновено, условията на заетостта се договарят на секторно ниво с т.нар. *erga omnes* клауза (с валидност за всички). Неорганизираните работодатели трябва да спазват колективните споразумения, определящи минималните условия на заетост в дадената сфера. На тези работодатели не е позволено да плащат по-ниски от договорените в колективните договори заплати. Към момента има около 170 секторни договори, всеки от които определя минималните заплати за различните работни позиции. Има също така регионални вариации на равнищата на минималните заплати, наблюдавани извън региона на Хелзинки. Само 10% от финландските работници не са покрити от колективно договорения минимум на заплатата, като в тази група са предимно самонаетите. Обратно на случая в Дания, във Финландия съществуват широко приложими механизми за разпростиране на колективните споразумения.

Франция

Във Франция има законово установена национална минимална заплата от 1950 г. SMIC (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*) е установена законово и обхваща всички работници, с изключение на тези в публичния сектор, на стажантите, младите работници и лицата с увреждания, за които се прилагат и различни нива. Съществуват два начина за регулиране на нивата на националната минимална заплата. Първо, SMIC се индексира според индекса на потребителските цени (CPI): когато той се покачи с поне 2%, то и SMIC нараства със същия процент. Второ, независимо от първия метод, правителството определя всяка година на 1 юли с декрет нова SMIC, следвайки мнението и съответния доклад на Националния комитет по колективно договаряне. Националният комитет по колективно договаряне е съставен от четирима представители на правителството и равен брой лица от най-представителните работодателски и работнически организации. Въпреки ниската синдикална плътност, колективно договорените заплати, дефинирани в секторните договори (*Conventions collectives de travail*), се прилагат към почти всички работници, поради факта, че всички договори се разпростират от правителството. Въпреки това, специфичните минимални заплати, постигнати чрез колективно договаряне, са в много случаи нерелевантни, тъй като често са по-ниски от SMIC.

Германия

Подобно на Кипър, немската система за минимална заплата се характеризира с отсъствието на законово установена минимална заплата и относително слабо покритие на колективното договаряне: само работниците в обвързани с колективни споразумения/ компании (tarifgebundene Unternehmen) са ефективно защитени. Държавата обаче може да се намеси по няколко начина в определянето на минималната заплата: член 5 от Закона за колективно договаряне (Collective Agreement Act (Tarifvertragsgesetz)) позволява разпространето на колективно договорената минимална заплата към всички работници; Законът за командированите работници (Arbeitnehmerentsendegesetz) позволява разпространето на колективните договори, покриващи повече от 50% от работниците в сектора- методът се прилага и в почистването, строителството, пералните, електрическата работа, услугите по предоставяне на грижи, минните и пощенските услуги; ако колективните споразумения покриват по-малко от 50% от работниците в сектора, Законът за минималните условия на труд (Mindestarbeitsbedingungengesetz) позволява въвеждането на минималните заплати чрез споразумение в трипартитната комисия. Въпреки тези механизми, само 640 от регистрираните през 2008 г. 64,300 договора са били разпрострени. Покритието на колективното договаряне продължава да отслабва, с което се поставя под съмнение германският модел за защита против ниското заплащане: между 1998 и 2010 г. покритието на колективното договаряне е спаднало от 73 на 63% в Западна Германия и от 63 на 50% в Източна Германия. Покритието на секторно ниво е дори по-ниско, като повече от половината от всички немски работници не са обхванати от национална или секторна минимална заплата. Поради това, някои автори считат, че към момента немските колективни договори не могат да бъдат функционални еквиваленти на законово установените минимални заплати.

Гърция

Гърция има национална законово установена заплата, определена в Общия национален колективен договор (National General Collective Agreement (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, EGSSE), който е сключен между главната гръцка конфедерация на труда (Greek General Confederation of Labour), Федерацията на гръцките индустрии (Federation of Greek Industries) и Главната федерация на гръцкия малък бизнес и търговия (General Confederation of Greek Small Businesses and Trades). По време на преговорите за нов Общ национален колективен договор (EGSSE) социалните партньори представиха своите предложения за увеличаване на заплатата. При определяне на нарастването са взети под внимание два основни параметъра - изчислената инфлация и ръстът на БВП. Минималната заплата не се различава за различните категории работници. Обаче нивото на образование на работника, трудовия стаж и семейният статус се отчитат при определяне на крайната заплата. Въпреки ниската синдикална плътност (под 25%), съществуването на ефективни механизми за разпространение води до относително високи нива на покритие (около 65%). Последните промени

в законодателството обаче някак ограничиха до известна степен обхвата на механизмите за разпространение.

Унгария

От 1991 г. Унгарското правителство определя законово установените минимални заплати, след сключване на трипартитни споразумения в Националния съвет за съгласуване на интересите (National Interest Reconciliation Council). Освен високата стойност за квалифицираните работници, не се наблюдават други изключения или диференциации. Колективно договорените споразумения могат да доведат, поне по принцип, до увеличение на минималните заплати на секторно ниво. Синдикалната плътност и покритието на колективното договаряне са обаче прословуто ниски (респективно 17 и 34%). Нещо повече, съблюдаването на договорите на секторно ниво е слабо извън публичния сектор и комуналните услуги. От 2012 г. настъпват промени в начина, по който социалните партньори могат да влияят върху националната законово установена минимална заплата. На 4 юли 2011 г. Унгарският парламент издаде закон, който ефективно включи трипартитния Съвет за съгласуване на интересите заедно с други институции в нов Национален икономически и социален съвет (NGTT). Членовете на Съвета нямат право за вземане на решения, а могат единствено да правят предложения към правителството. В резултат на това, сега кабинетът може сам да взема решения за заплатите и свързаните със заетостта регулации. Според анализаторите, въпреки че NGTT официално функционира като съвещателен вместо като консултативен орган, той си остава «беззъб».

Ирландия

Ирландия има законово установена минимална заплата. Тя се определя с Наредба на Министърът на предприятията, търговията и заетостта, следвайки национално икономическо споразумение между представителите на икономическите и социалните интереси или следва препоръката на Трудовия съд. Изследването на Трудовия съд за националното ниво на минималната заплата включва консултация с представителите на работниците и на работодателите от частния и публичния сектор на икономиката. Ако е постигнато споразумение между страните за съответно ниво на заплащане за един час на работниците, то това ниво се препоръчва на Министъра. Ако не бъде постигнато споразумение, Трудовият съд пак може да направи препоръка относно нивото на заплащане за 1 час, базирайки се на определени фактори. В Ирландия законово установената минимална заплата е диференцирана и са налице по-ниски нива за младите работници, обучаващите се и новоназначените. Има само няколко споразумения на секторно ниво, затова за повечето работници законовият минимум представлява съответен минимален праг, като изключение е единствено строителството. Покритието на колективното договаряне е умерено (44%).

Италия

Няма законово установено ниво на минимална заплата в страната. Нивото на минималните заплати е заложено в обвързващите секторни колективни споразумения, които обикновено са валидни само за компаниите и работниците, членуващи в асоциациите, подписали колективните договори; според изследване на Дъблинската фондация (2011) в Италия не съществуват механизми за разпростиране. Това означава, че според чл. 36 от Конституцията при индивидуални трудови спорове, съдът обикновено използва колективно договорените минимални нива на заплащане с цел оценка на уместността на настоящите заплати. В резултат, дори необхванатите в синдикати работници трябва да получават заплати най-малко равни на минималните нива, определени в колективните споразумения. Всъщност покритието на колективното договаряне в Италия е високо в сравнение със синдикалната плътност в страната (съответно 80% спрямо 35% синдикална плътност). Колективните споразумения обикновено се сключват за период от 4 години, а клаузите, засягащи нивата на заплащане се предоговарят на всеки 2 години.

Латвия

Латвийската законово установена минимална заплата се определя от държавата след консултация с работодателите и синдикатите. Правителството разполага с механизъм за разпростиране на минималната заплата, определена чрез колективното договаряне, в частност със закон, разпростиращ споразуменията, ако работодателската организация представлява повече от 50% от работниците в сектора. Съществуващите механизми на разпростиране обаче рядко се прилагат, така че ниската синдикална плътност в страната (15%) се трансформира в слабо покритие на колективното договаряне (25%). Както и в другите Централно и Източно европейски страни, законово определения праг на заплатите представлява най-релевантната защита от ниско заплащане за значително мнозинство от Латвийските работници.

Полша

Полша има законово установена минимална заплата. Минималната заплата се договаря всяка година в рамките на Трипартитната комисия (правителство, работодатели и представители на работниците) и се определя с правителствено предложение. Нивото на минималната заплата се фиксира съгласно прогнозния общ среден годишен индекс на потребителските цени. Ако нивото на минималната заплата в годината на нейното договаряне е по-ниско от половината на средните доходи, минималната заплата се увеличава с 2/3 от прогнозираното реално ниво на ръст на БВП. Ако Комисията не достигне до консенсус, правителството определя минималната заплата. Минималното ниво на заплатата, определено от правителството, не може да бъде по-малко от нивото, включено в предложението на Трипартитната комисия. Като други Централно и Източно европейски страни, покритието на колективно договаряне е сравнително ниско – по приблизителни оценки - 30%.

Португалия

Португалия има законово установена национална минимална заплата (Salario Mínimo Nacional, НМЗ) от 1974 г. По-късно SMN се преименува на гарантирано месечно минимално заплащане (Remuneracao Minima Mensal Garantida, RMMG). Правителството определя нивото на националната минимална заплата след консултация с Постоянната комисия за социални консултации към Икономическия и социален съвет (Comissao Permanente de Concertacao Social do Conselho Economico e Social), представляващ трипартитен орган. Първоначално НМЗ не е била диференцирана за различните групи работници. През 1977-1978 г. Правителството създава диференцирана НМЗ със специфични минимални заплати за работниците в земеделието и домашните работници, която е значително по-ниска от основната НМЗ. През 1991 г. НМЗ в земеделието е интегрирана към общото равнище, а през 2004 г. диференцираната система е отменена. Разпространето на колективните договори е разпространена практика в Португалия, но поради ниската синдикална плътност от само 15%, цялостното покритие на колективното договаряне остава относително ниско (38%).

Румъния

В Румъния до 2011 г. правителството определяше националната законодателна установена минималната заплата след консултация със социалните партньори. В групата на страните от Централна и Източна Европа Румъния е с най-висока синдикалната плътност (33%); нещо повече, трудовото законодателство на страната осигурява ефективни и широко използвани механизми за разпространение, така че покритието на колективното договаряне в Румъния е най-високото за региона (70%). През 2011 г. румънското правителство представи т.нар. Закон за социален диалог (ЗСД), с който по същество значително премагна междусекторните колективни договори, които преди това също определяха размера на минималните заплати. Нещо повече, ЗСД ограничи законово разпространение на колективните договори, така че относително високото ниво на покритие на колективното договаряне е вероятно да намалее до нивата, наблюдавани в съседните страни.

Великобритания

В страната има национална законово установена минимална заплата от 1997 г. Държавният секретар определя минималната заплата, следвайки препоръката на Комисията за ниско заплащане (Low Pay Commission). Тази комисия се състои от независим председател и девет членове (по трима работодатели, работници и независими лица). Преди изготвяне на препоръка, Комисията за ниско заплащане трябва да се консултира с представители на работодателите и на работниците, както и с всеки друг орган или лице, което според нея има отношение по този въпрос. Има по-ниски ставки на минималната заплата за младите работници и стажантите. Колективни трудови договори на секторно ниво почти не съществуват

и няма законен механизъм за разпростиране. 34%-то покритие на колективното договаряне произтича от договорите на фирмено равнище.

Обобщение

Фокусирайки се върху двете основни характеристики на разглежданите системи - наличието или отсъствието на национална законово установена минимална заплата и степента на покритие на колективно договаряне, авторите разграничават системите за минимална заплата от гл.т. на осигурената от тях (потенциална) защита срещу ниско заплащане (виж таблица 1).

Таблица 1: Преглед на системите за минимална заплата

	Ниско покритие на колективното договаряне	Високо покритие на колективното договаряне
Минимална заплата по сектори/ професии	Липсва защита	Еквивалентна защита
Национална законово определена минимална заплата	Еквивалентна защита	Двойна защита

Могат да се разграничат три вида защита от ниско заплащане:

1. Отсъствие на защита: система за минимална заплата, която няма нито законово установена минимална заплата, нито секторни и професионални договори, които да покриват повечето от работната сила; вероятност за липса или само за слаба защита срещу дъмпинг на заплатите или прекомерно ниски заплати.
2. Еквивалентна защита: законово установените минимални заплати и секторните споразумения с високо покритие понякога се считат като функционални еквиваленти, осигурявайки средно ниво на защита срещу ниско заплащане. Обаче към момента не е налично емпирично доказателство за еквивалентността на двата типа система за минимална заплата.
3. Двойна защита: комбинацията на законово установен минимален праг на заплатата и широко покритие на колективното договаряне осигурява вероятно най-силната защита срещу ниските заплати.

Таблица 2: Преглед на страните според техните системи на минимална заплата

	Ниско покритие на колективното договаряне	Средно покритие на колективното договаряне	Високо покритие на колективното договаряне
Минимална заплата по сектори/ професии	-	Кипър, Германия	Австрия, Финландия, Дания, Италия
Национална законово установена минимална заплата	Латвия, Великобритания, Ирландия, България, Естония, Унгария, Португалия, Полша	Румъния, Гърция	Белгия, Франция

Таблица 2 прилага тази 2-на-2 решетка към 18-те страни, включени в анализа. Празното квадратче в горния ляв ъгъл означава, че всички европейски страни осигуряват поне някакво ниво на защита срещу ниско заплащане. 12 от 18 страни са класифицирани в едно от двете квадратчета, отразяващи еквивалентното ниво на защита: Латвия, Великобритания, Ирландия, България, Естония, Унгария, Португалия и Полша имат законово установена минимална заплата, но ниски нива на покритие на колективното договаряне, докато Австрия, Финландия, Дания и Италия нямат законен минимум, но имат високо покритие. Белгия и Франция се асоциират с двойна защита, въпреки че в практиката френската система осигурява не по-голяма защита от двете групи с еквивалентна защита, при положение, че договорите на секторно ниво често съдържат минимални нива, които всъщност са под законово установените заплати. Оставащите 4 страни заемат средни позиции: Румъния и Гърция условно осигуряват по-силна защита от множеството страни със законово установени минимални заплати, поради факта, че имат относително по-високи нива на покритие на колективното договаряне.

Обратно, ниските нива на покритие в Кипър и Германия може да означават, че техните системи за минимална заплата осигуряват по-ниски нива на защита в сравнение със страните без законово установени минимални заплати. Ниската позиция в таблицата на немската система за минимална заплата отразява продължаващия дебат за въвеждане на национални минимални заплати в страната, но също така илюстрира и защо този дебат е вероятно по-актуален в Германия отколкото в повечето други европейски страни.

МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ЕВРОПА В УСЛОВИЯТА НА СТРОГИ ИКОНОМИИ¹³

Политически препоръки

През 2011 г. развитието на минималната работна заплата отново се забави значително в сравнение с предишни години. Най-общо казано, минималните работни заплати или са се увеличили съвсем леко, или бяха напълно замразени. В повечето европейски страни, работниците, които получават минимална работна заплата претърпяха загуби - в някои случаи доста значителни, по отношение на реалното заплащане. В контекста на текущото състояние на управлението на кризата в Европейския съюз, политиката по минималната работна заплата се превърна в един компонент на всеобхватната политика на строги икономии, което означава, като се има предвид, че минималната работна заплата сигнализира за общото развитие на заплатите, по-нататъшно засилване на тенденциите за икономическа стагнация в Европа.

На фона на настоящата икономическа криза в Европа, заплатите се превърнаха в основен проблем на европейския политически дневен ред. Въпреки че Договорът за ЕС изрично изключи заплатите от регулаторните компетенции на ЕС, институциите на ЕС оказват все по- активно влияние както върху националната динамика на заплатите, така и върху националните системи за определяне на заплатите. С приемането на т.нар. Пакт Евро плюс през март 2011 г. заплатите бяха официално обявени за основната променлива за корекция за преодоляване на икономическата дисбаланси и националната конкурентоспособност в Европа.

Както отбелязва Европейската комисия (2011), "необходими са реформи на пазарите на труда и по-специално във връзка с механизмите за определяне на заплатите, за да се гарантира ефективна корекция на разходите за труд, за да се улесни преодоляването на макроикономическите дисбаланси и да се намали безработицата". На същото мнение е и Международният валутен фонд, който изисква да се даде приоритет на структурните реформи на пазара на труда, като основна предпоставка за икономическото възстановяване в Европа.

Най-преките форми на европейската намеса в националната политика по работната заплата могат да бъдат намерени в тези страни, които в момента са зависими от международни заеми от ЕС и МВФ. Въпреки това, в рамките на Европейското икономическо управление системното наблюдение на националната динамика на заплатите и редовните "препоръки" за национално определянето на заплатите трябва да се превърнат в нормална функция на европейската политика.

¹³ **Превод на: Thorsten Schulten. Minimum wages in Europe under austerity.** WSI Minimum Wage Report 2012, публикуван в ETUI Policy Brief N° 5/2012 Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) within the Hans Böckler Foundation (Thorsten Schulten – е изследовател в WSI на Фондацията Ханс Бьоклер и е един от най-известните европейски експерти по въпросите на заплащането и колективното договаряне
Линк към публикацията: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

Само по себе си, влиянието на минималната работна заплата е от голямо значение най-малко поради две причини.

Задължителните минимални заплати отдавна са част от установените инструменти за регулиране на пазара на труда в Европа. От няколко години WSI (Институт за икономически и социални изследвания на Фондация Ханс-Böckler) публикува годишен доклад за минималната работна заплата и нейното развитие в Европа и извън нея. Основа за доклада е поддържаната от WSI база данни за минималната заплата, която съдържа данни за 30 страни. Този доклад е леко променен и актуализиран вариант на доклада на WSI за минималната работна заплата за 2012 (Schulten 2012). Той обхваща всички държави-членки на ЕС, които имат национална минимална работна заплата, както и две страни-кандидатки - Хърватия и Турция.

2. Задължителните минимални работни заплати към 1 април 2012 г.

Наблюдават се значителни различия в нивото на минималната работна заплата както в рамките на Европа, така и извън нея. Могат да бъдат идентифицирани три групи в рамките на ЕС по отношение на нивото на минималната работна заплата, измерена в евро (Фигура 1).

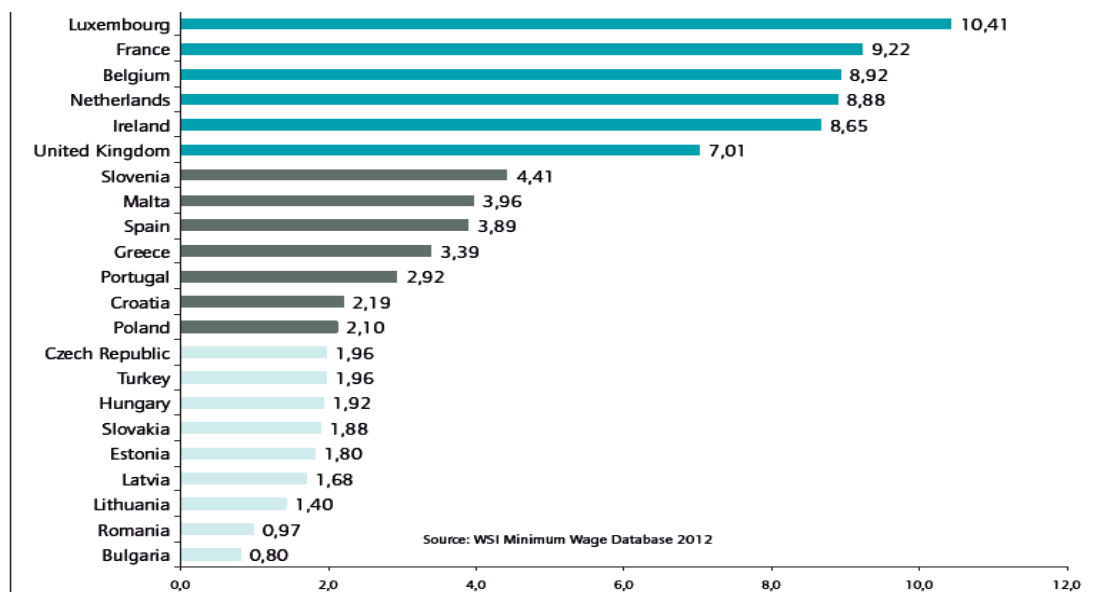
Първата група, с относително високи минимални заплати, включва общо шест западноевропейски страни. Най-високата абсолютна минимална работна заплата, в размер на 10.41 евро на час, е в Люксембург, която беше първата европейска страна, която в началото на 2011 г. надхвърли прага от 10 евро. Втората най-висока минимална работна заплата, 9.22 евро на час, е във Франция, следвана от Белгия с 8.92 евро, Холандия с 8.88 евро и Ирландия с 8.65 евро.

Докато Великобритания, с минимална заплата от 7.01 евро на час в момента е на последно място в рамките на тази група, важно е да се знае, че британската минимална работна заплата, при конвертиране в евро за целта на това сравнение, е нарушена от валутния курс на британската лира, която от 2007 г. насам е загубила почти 30% от стойността си спрямо еврото. Ако не беше тази девалвация, минималната работна заплата във Великобритания днес щеше да бъде 8.88 евро и по този начин напълно сравнима с нивото в други западноевропейски страни.

Във втората група страни с минимално почасово заплащане между 2 евро и 6 евро на час са седем държави-членки на ЕС, повечето от тях в южната част на Европа. Лидерът на тази средна група, е Словения с минимална работна заплата от 4.41 евро на час, следвана от Малта с 3.96 евро, Испания с 3.89 евро и Гърция, където минималната работна заплата, след повече от 20% намаление, сега е 3.39 евро. В долния край на тази група е Португалия с 2.92 евро, Хърватия с 2.19 евро и Полша с 2.10 евро, като последната прехвърли прага от 2 евро за първи път на 1 януари 2012 г.

Третата група, с минимални заплати под 2 евро, се състои почти изцяло от страни от Централна и Източна Европа. В повечето от тези страни минималната работна заплата е някъде между 1.50 евро и 2 евро за един час; само България и Румъния остават под 1 евро на час. Турция е достигнала ниво на минималната работна заплата на 1.96 евро в час, сравнима с тази на повечето страни от Централна и Източна Европа.

Фигура 1. Национални минимални работни заплати в Европа през април 2012 г. (на час, в евро)



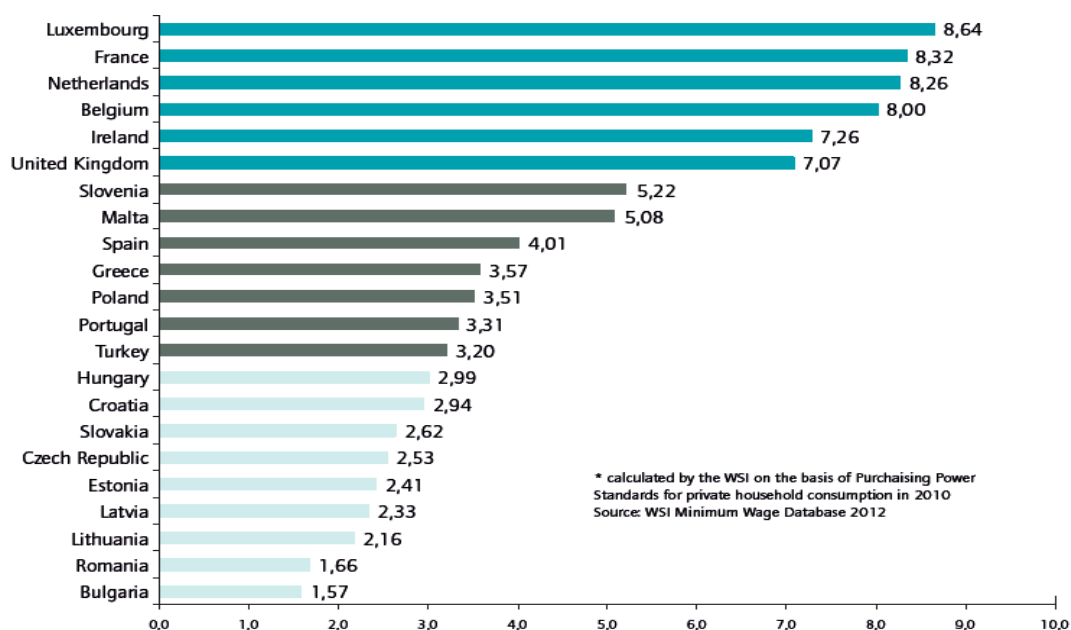
Източник: WSI, База данни за минималната работна заплата, 2012 г.

Информационната стойност на сравнението на минималната работна заплата в абсолютно изражение в евро, обаче, е ограничена. Един фактор, който трябва да бъде взет предвид, е, че тези цифрите извън еврозоната са значително изкривени от колебанията на валутните курсове. Един допълнителен фактор е, че като се имат предвид различните национални ценови равнища и свързаните с това разлики в издръжката на живот, паричната стойност на минималната работна заплата съответства на много различни нива на покупателната способност.

Това измерение може да бъде взето под внимание обаче, чрез изразяване на международното сравнение на задължителните минимални работни заплати чрез стандарта на покупателната способност (PPS) (Фигура 2). Екстремните разлики в минималните нива на заплащане, когато са изразени в евро наистина са значително отслабени, когато сравнението се основава на PPS: като се има предвид, че разликата между най-високата и най-ниската минимална работна заплата, изразена в евро е в съотношение 1:14, тази разлика е много по-малко, а именно 1:6, когато е измерена по отношение на PPS. Използването на това измерване води до значителни промени в класирането на страните. И все пак, дори и с изчисление по отношение на стандарта за покупателна способност, остават значителни различия в равнището на минималната заплата, които

отразяват истинските икономически различия в заплатите и стандартите между отделните страни.

Фигура 2. Национални минимални работни заплати в Европа през април 2012 г. (на час, в паритет на покупателната способност)*



Източник: WSI, База данни за минималната работна заплата, 2012 г.

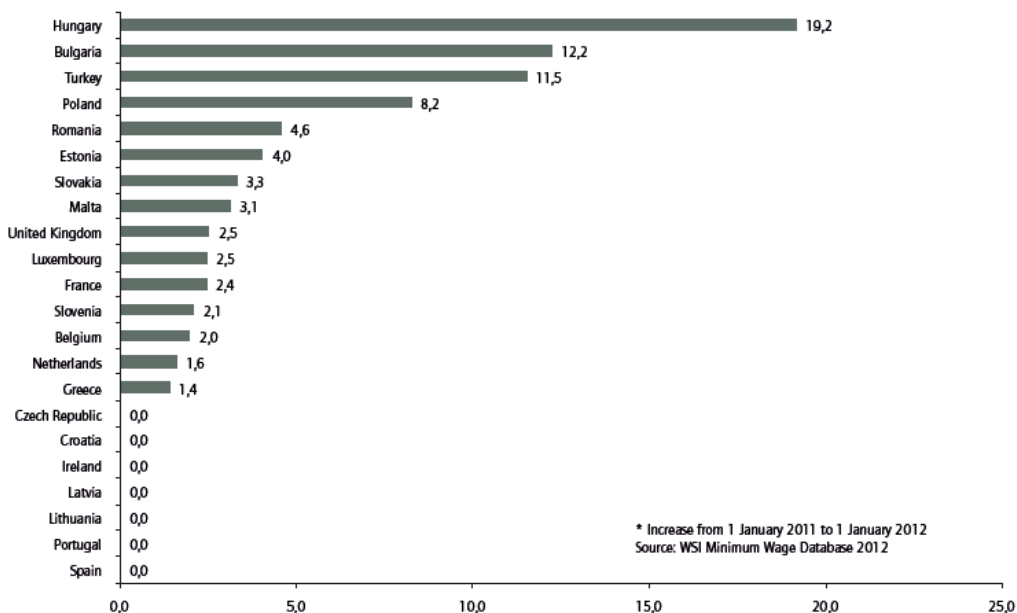
* изчислена на основата на стандарта за покупателна способност за частното потребление на домакинствата през 2010 г.

3. Развитие на минимална работна заплата през 2011 г.

От началото на 2011 г. общо 15 от 22-те страни, които разглеждаме, имат номинално увеличение на минималните работни заплати (Фигура 3). От тези 15, само десет наскоро увеличиха минималната работна заплата от 1 януари 2012 г. (Белгия на 1 февруари 2012 г.). В седем страни увеличението на минималната работна заплата е сравнително скромно и варира между 1,4% в Гърция и 2,5% във Великобритания.

В още пет страни увеличението на минималната работна заплата е по-значително, като варира между 3.1% в Малта и 8,2% в Полша. В още три други страни нарастването на номиналната минималната работна заплата дори достига двуцифрено число. Лидер в това отношение е Унгария където увеличението възлиза на 19,2%, следвана от България с 12.2% и Турция с 11.5%. Тази водеща група се състои обаче, изключително от страни, където минималната работна заплата е изключително ниска, така че увеличението трябва да се разглежда в светлината на ситуацията в началото на кризата.

Фигура 3. Нарастване на номиналните минимални заплати през 2011, в %*



Източник: WSI, База данни за минималната работна заплата, 2012 г.

* Нарастване от 1 януари 2011 до 1 януари 2012 г.

В общо седем от страните, които се наблюдават тук (включително шест държави членки на ЕС и една държава-кандидатка - Хърватия) не са увеличени минималните работни заплати през 2011 г., така че съществуващите номинални минимални ставки на заплатите бяха замразени. Тази група от страни включва Испания и Португалия, където това е първият път от десетилетия, когато не се осъществи обичайната годишна корекция на минималната работна заплата за страната. В Хърватия междуременно 2,5 години, а в Литва четири години са изминали от последното увеличение на минималната работна заплата. Рекордът в това отношение обаче е на Чешката република, където няма увеличение в продължение на пет години: последното увеличение на минималната работна заплата в тази страна датира от 1 януари 2007 г.

По-особено развитие се наблюдава в Ирландия, която стана първата страна в Европа, която въведе временно, поради създалата се ситуация, намаляване на минималната заплата, която беше намалена от 1 февруари 2011 г. с едно евро - от 8,65 на 7.65 евро на час. След смяната на правителството в Ирландия, това почти 12% намаление на минималната работна заплата, обаче беше преодоляно и размерът на минималната работна заплата се върна на равнището на 8.65 евро от 1 юли 2011 г.

Ирландия е поредната страна, преживяла относително дълъг период на стагнация по отношение на развитието на минималните заплати, като най-скорошното увеличение датира от 1 юли 2007 г. Тъй като в няколко страни през 2011 г. ръстът на номиналната минималната работна заплата беше съвсем малък или на практика беше дори замразен, докато потребителските цени междуременно

отново се покачиха по-бързо, реалната стойност на минималната работна заплата, като се вземе предвид инфлацията, падна в редица страни (Фигура 4).

Фигура 4. Нарастване на реалните минимални заплати през 2011, в %*



Източник: WSI, База данни за минималната работна заплата, 2012 г.

* Нарастване от 1 януари 2011 до 1 януари 2012 г.

дефлатор на потребителските цени

Корекцията на минималната работна заплата не успя да отчете нарастването на цените в общо 15 от 22-те разглеждани страни. Най-силният спад в стойността ѝ е съответно 4,3% и 4,1% в Литва и Латвия, следвани от Португалия и Испания, в които намалението беше съответно 3,2% и 3,7%. Сред седемте страни, в които има увеличение на реалната стойност на минималната работна заплата, в три - Словения, Франция и Малта - има доста скромно увеличение (по-малко от 2%). В още три страни реалното увеличение на заплатите е доста по-съществено: 4% в Полша, 5% в Турция и 8% в България.

И накрая, увеличението в размер на повече от 15% в Унгария представлява необичайно голям тласък в стойността на задължителната минимална работна заплата. Това обаче става в контекста на въвеждането на плосък данък, което доведе, по-специално за ниско платените работници, до значителни загуби на доходи, които увеличаването на минималната работна заплата целеше поне отчасти да компенсира. (OECD 2012).

В повечето страни развитието на минималната работна заплата през 2011 г. е значително по-слабо, отколкото в предишната година. Въпреки че в половината от страните, разглеждани тук, номиналното увеличение на минималната работна заплата през 2011 г. е по-голямо от това през 2010 г., увеличението в много случаи

е недостатъчно, за да компенсира значително по-високото от предишната година нарастване на цените през 2011 г. По отношение на реалната стойност на минималната работна заплата, развитието в 15 от 20 страни показва по-ниски стойности в сравнение с предходната година. В девет страни това е втората поредна година, през която стойността на минималната работна заплата се е влошила в реално изражение.

4. Относителната стойност на минималната работна заплата (индексът Kaitz)

Значението на минималната работна заплата не се определя само от абсолютната ѝ стойност, а също и от позицията ѝ в рамките на всяка национална система на работна заплата. Тази позиция може да бъде определена с помощта т. нар. индекс на Kaitz (по името на американския икономист Human Kaitz), който служи за изразяване на *относителната стойност* на минималното трудово възнаграждение и се измерва статистически чрез изразяване на минималната работна заплата като процент от националната средна или медианна работна заплата.

Докато средната работна заплата се определя от средното аритметично на всички заплати, медианната работна заплата е средната точка на разпределението на заплатите: половината от работната сила печели повече и половината от работната ръка печели по-малко от тази цифра. Съответните данни, с текущите стойности до 2010 г., са публикувани от ОИСП и Евростат.

През 2010 г. относителната стойност на минималната работна заплата, измерена спрямо медианната работна заплата показва много широки вариации (Таблица 1). От 19 европейски страни, за които има данни, минималната работна заплата варира в по-голямата част от тях - 11 страни между 40 и 50% от медианната работна заплата. Единствената страна, падаща под това ниво е Чешката република, където относителната стойност на минималната работна заплата е 35% от медианната заплата. В пет други държави (Словения, Португалия, Латвия, Белгия и Ирландия), за разлика от това, нивото на минималната работна заплата е значително по-високо и представлява между 52 и 59%.

Най-висока минимална заплата, измерена като процент от медианната работна заплата, е във Франция - 60% и в Турция - 66%. Причините за високите стойности на минималната работна заплата в тези две страни обаче, значително се различават. Докато във Франция високата относителна стойност на минималната работна заплата се дължи на сравнително високото абсолютното ниво на минималната работна заплата, то високата стойност за Турция се обяснява с функции, характерни за Турския пазар на труда, който се характеризира с висока степен на поляризацията на доходите и голям дял на сивата икономика, в която за много работници минималната работна заплата представлява стандартна работна заплата.

Таблица 1. Задължителна минимална заплата като процент от медианната и средната работна заплата на работещи на пълно работно време, 2010 г.

	МЗ като % от медианната заплата		МЗ като % от средната заплата
Турция	66	Франция	48
Франция	60	Словения	47
Словения	58	Белгия	45
Португалия	56	Ирландия	44
Латвия	54	Холандия	42
Белгия	52	Латвия	40
Ирландия	52	Португалия	39
Гърция	49	Великобритания	38
Унгария	47	Литва	37
Холандия	47	Полша	37
Великобритания	46	Словакия	36
Литва	45	Унгария	35
Полша	45	Люксембург	35
Словакия	45	Испания	35
Испания	44	Турция	35
Румъния	44	Естония	34
Люксембург	43	Гърция	33
Естония	41	Румъния	30
Чешка република	35	Чешка република	29

Източник: OECD (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>)

Забележка: Данните се отнасят само за страните от ОИСР, България не е включена, защото не е член на тази организация. По данни от статистическата база на ИССИ, минималната работна заплата за България през 2010 г. представлява 37% от СРЗ, а през 2011 г., въпреки увеличението на МРЗ, тя представлява 35,4% от СРЗ.

Позицията на Турция изглежда доста по-различна, ако се прилага индексът Kaitz не на основа на медианната работна заплата, а на основата на средната работна заплата, при което МРЗ представлява 35% от СРЗ, което отправя страната значително по-долу в средната група страни.

В 12 от 19-те страни, включени тук, относителната стойност на минималната работна заплата през 2010 г. представлява между 30 и 40% от средната работна заплата. Чешката република отново е прецедент с минимална работна заплата, която представлява само 29% от средната работна заплата, което я поставя на последно място. За разлика от нея, шест страни - Латвия, Холандия, Ирландия, Белгия, Словения и Франция - имат минималната работна заплата, която представлява между 40 и 50% от средната работна заплата. Европейският лидер в това отношение е Франция с относително равнище на минималната работна заплата в размер на 48% от средната работна заплата.

Като се използва индексът Kaitz, може да се докаже, че в повечето държави задължителните минимални заплати са по-ниски - в някои случаи значително по-ниски, от прага на ниските заплати, използван от ОИСР и Евростат, който се определя като 2/3 от медианната работна заплата. Въз основа на позоваване на прага на бедност, използван в изследванията на бедността, а именно 60% от медианния доход или 50% от средния доход, може да се каже, че в много страни законово определената минимална работна заплата само определя „работната заплата на бедността“, която обикновено предоставя само много скромно ниво на доход и, която в много случаи е дори и под официалния екзистенц минимум.

Като се има предвид, че често пъти относителната стойност на минималната работна заплата е много неадекватна, в много страни се развива голям сектор с ниско заплащане, независимо от наличието на задължителните минимални заплати. Относително ниските нива на много законоустановени минимални заплати през последните години са предмет на критика от страна на различни институции. Доста редовно, например, Съветът на Европа порицава много страни, тъй като тяхната минимална заплата не се съобразява с условията на Европейската социална Харта, която предвижда, наред с другото, правото на справедливо заплащане, което по мнението на Съвета на Европа би трябвало да означава най-малко 60% от средната заплата (Schulten 2011a).

Европейският парламент, по подобен начин, призовава в редица свои неотдавнашни становища за координирана политика в цяла Европа за повишаване на националните минимални заплати до определен хармонизиран процент от средната работна заплата. През 2010 г. Европейският парламент поиска от Европейската комисия да проведе проучване, за да се оценят вероятните ефекти във всяка отделна държава-членка от законодателна инициативата на ЕС за въвеждане на минималната работна заплата (Европейски парламент, 2010).

И накрая, в много европейски страни синдикатите и други неправителствени организации отдавна призовават за структурно повишаване на задължителната минимална заплата, за да се гарантира, че минималната работна заплата ще гарантира социално-културния дневен екзистенц минимум и ще отговаря на изискванията за "заплата, осигуряваща препитанието" ('living wage'). Във Франция, например, Конфедерацията на профсъюзите CGT призовава за повече от 20% увеличение на законоустановената минимална месечна работна заплата до 1700 евро, които, като се има предвид 35-часовата работна седмица, която е все още в сила във Франция, би трябвало да съответства на минимално почасово заплащане от 11,20 евро (CGT 2011).

Във Великобритания синдикатите редовно отбелязват, че британската минималната работна заплата е под заплатата, осигуряваща препитание и призовават за значително увеличение (LowPay Commission, 2011). В допълнение, във Великобритания, има многобройни местни "инициативи за заплатите, осигуряващи препитание", които в зависимост от равнището на местната издръжка

на живот, призовават за равнище на местна минимална работна заплата, което е значително над националната минимална заплата.

В някои страни, като например, Испания, Португалия или Румъния, правителствата и синдикатите са постигнали споразумение, от 2000 г. насам, за многогодишно поетапно въвеждане на структурно увеличение на минималната работна заплата за страната. На фона на кризата, обаче, тези планове за корекция са едностранно прекратени от правителството (Schulten 2010). В Чешката република, където относителната стойност на минималната заплата е най-ниска в Европа и в която не е имало увеличаване на минималната работна заплата в продължение на повече от пет години, синдикатите призовават за увеличаване най-малко с 15%, за да се компенсира загубата на реална стойност след последното увеличение. Но въпреки компромиса, постигнат в рамките на Тристранния социален и икономически съвет за умерено увеличение на минималната работна заплата, това беше отхвърлено от чешкото правителство (Geissler 2012).

Примерите за значително повишаване на минималната работна заплата, насочено към постигане на целта за структурно повишаване на минималната работна заплата са малко, особено през последните години. Едно изключение е повече от 30% увеличение на минималната работна заплата в Словения, въведено през 2010 г., в резултат на което Словения в момента има една от най-високите относителни стойности на минималната работна заплата в Европа (Schulten 2011 г.)

5. Заключение: слабо развитие на минималната работна заплата, свързано с политиката на строги икономии

През 2011 г., на фона на по-нататъшно значително влошаване на икономическия климат в света, развитието на минималната работна заплата отново се забави значително спрямо предходната година. По-специално, в много Европейски държави или увеличаването на минималната работна заплата беше слабо, или минималната работна заплата беше замразена на съществуващите нива. В повечето страни тези, които получават минималната работна заплата, всъщност страдаха от спад в реалния си доход, като се имат предвид по-високи темпове на инфлация. Изглежда минималните работни заплати определяха тенденцията за общата динамика на заплатите в Европа, които през последните години, следваха все по-рестриктивен курс.

В много страни преобладаващата политика на строги икономии на Европейския Съюз оказва пряко влияние върху политиката по минималната работна заплата. В частност, в европейските държави, страдащи най-остро от икономическа криза, Тройката - състояща се от Международния валутен фонд (МВФ), Европейската комисия и Европейската централна банка (ЕЦБ) - направи повече или по-малко пряк опит за влияние върху националното развитие на минималните заплати. Така, наложените условия върху Португалия, например, според споразумението с МВФ, посочват, че "в рамките на програмния период, каквото и да било

увеличение на минималната работна заплата ще се проведе, само ако това е оправдано от икономическите условия и договорено в контекста на редовните прегледи на програмата "(IMF, 2011).

По този начин МВФ де факто си предоставя правото на вето срещу бъдещо нарастване на минималната работна заплата в Португалия. Подобно поведение е очевидно и в Испания, където неотдавна стана ясно, че ЕЦБ, в писмо до испанското правителство, е поискала, в замяна на закупуване на испански държавни облигации, въвеждането на нов тип работа на намалено работно време, която да се заплаща в размер под минималното трудово възнаграждение (El País, 7 Декември 2011 г.). В тези две страни, правителствата, под международен натиск, отмениха дългосрочните договори, сключени със синдикатите за структурно увеличение на минималната работна заплата и замразиха съществуващите минимални заплати.

В Ирландия в началото на 2011 г., и тук също в резултат на натиск от МВФ и ЕС, съществуващата минимална работна заплата бе намалена с 1 евро. След идването на власт на ирландската опозиция, на основата на ангажимента в Манифеста си, наред с други неща, да се откаже от това намаляване на минималните заплати, Тройката накрая се съгласи с това искане, макар и при условие, че работодателите ще бъдат освободени от плащане на вноски за социално осигуряване.

В Гърция в средата на 2011 г. работодателите и синдикатите постигнаха споразумение в рамките на националния колективен трудов договор за поне малко увеличение на минималната работна заплата, но през февруари 2012 г., под огромния натиск от Тройката и в лицето на съвместната съпротива от страна на работодателите и синдикатите, Гръцкият парламент реши да обяви условията на колективното споразумение за нищожни и недействителни и да намали нивото на минималната работна заплата с 22% (а за младите хора – с 32%).

В западноевропейските страни, като Франция и държавите от Бенелюкс, корекцията на минималната работна заплата беше ограничена до законоустановения минимум и беше, най-общо казано, ограничена до това да бъде в крак с инфлацията. Напротив, във Великобритания увеличаването на минималната работна заплата остава вече втора година значително под нарастването на цените. Една от малкото европейски държави, които устояват на натиска, упражняван от ЕС, за общи мерки за строги икономии, е Унгария, където точно дясното популистко правителство въведе едностранно значително увеличаване на минималната работна заплата, след като по-рано прекрати сътрудничеството със синдикатите по политиката за минималното заплащане.

Въпреки че няма пряка икономическа връзка между текущите проблеми на дълга и развитието на минималната работна заплата, рестриктивната политика по минималната работна заплата, все пак, под натиска на ЕС, се разглежда като фиксиран компонент на преобладаващата политика на строги икономии в момента. Тази политика се легитимира с аргумента, че

минималните заплати представляват важен сигнал за общото развитие на заплатите и поради това имат непосредствено влияние върху конкурентоспособността, подобряването на която се счита за „царски път“ към преодоляване на дълговата криза. Това е аргумент, използван, например, от Френската икономическа комисия, която представи годишен доклад за минималната работна заплата до Националния комитет по заплатите във Франция и предложи въз основа на доклада препоръка за увеличаване на минималната работна заплата във Франция.

При преобладаващата комбинация от твърда политика на съкращения и орязвания и рестриктивна политика на (минималните) доходите, възможностите за разширяване на вътрешното търсене систематично са унищожавани. Всякакви надежди, от друга страна, че изходът от кризата може да бъде предоставен от Европейското обобщение на модела на германския износ, е по-вероятно да се окажат измамни. Това прави още по-важно използването на политиката по доходите, за да се даде тласък на по-голяма динамика в икономиката като цяло, при която страните с големи търговски излишъци, като Германия, трябва да поемат водещата роля. Поради истинската причина за това минималната заплата в много страни да има важен сигнализиращ ефект за общото развитие на политиката по работната заплата, нейното бъдещото развитие в тази насока е от решаващо значение.

Още няколко публикации на Европейския профсъюзен институт представляват интерес по отношение на минималните заплати и последните дискусии:

1. Stephan Kampelmann, Andrea Garnerio and Francois Rycx. **Minimum wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes?** Report 128, 2013
(Минималните заплати в Европа: води ли разнообразието на системи до разнообразие на резултатите?) Линк:
<http://www.etui.org/Publications2/Reports/Minimum-wages-in-Europe-does-the-diversity-of-systems-lead-to-a-diversity-of-outcomes>

2. **What do we and what don't we know about minimum wages in Europe**
(Какво знаем и какво не знаем за минималните заплати в Европа) - експертна конференция, организирана от Европейския профсъюзен институт на 12 декември 2011 г.
Линк към презентациите на конференцията:
<http://www.etui.org/Events/What-do-we-and-what-don-t-we-know-about-minimum-wages-in-Europe>

2. **Thorsten Schulten, Minimum wages in Europe: new debates against the background of economic crisis**, 2009 Линк:
<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-and-Employment-Policy/Minimum-wages-in-Europe-new-debates-against-the-background-of-economic-crisis>

3. **Ive Marx, Sarah Marchal, Brian Nolan. Mind the gap: net incomes of minimum wage workers in the EU and the United States**, 2012

Линк:

<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Mind-the-gap-net-incomes-of-minimum-wage-workers-in-the-EU-and-the-United-States>

4. François Rycx, Stephan Kampelman. Who earns minimum wages in Europe? , 2012

Линк:

<http://www.etui.org/Publications2/Reports/Who-earns-minimum-wages-in-Europe>

5. Thorsten Schulten, Andrew Watt. European minimum wage policy - a concrete project for a social Europe, 2007

Линк:

<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-and-Employment-Policy/European-minimum-wage-policy-a-concrete-project-for-a-social-Europe>

6. Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck and Claus Schäfer. Minimum wages in Europe, 2006

Линк:

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Minimum-wages-in-Europe>

7. Krugman, P. Would cutting the Minimum Wage raise Employment? in: New York Times Krugman Blog, 16 December 2009

Линк:

<http://krugman.blogs.nytimes.com/2009/12/16/would-cutting-the-minimum-wage-raise-employment/>.

8. Jana Zitzler. Plea for a European Minimum Wage Policy, FFE, 2007

Линк:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/04408.pdf>

КАКВО ПОКАЗВАТ ПОСЛЕДНИТЕ ДАННИ НА ЕВРОСТАТ ЗА МИНИМАЛНИТЕ ЗАПЛАТИ

Последните данни на Евростат са към юли 2013 г.¹⁴

Някои методически уточнения:

Статистическите данни за минималната работна заплата, публикувани от Евростат, се отнасят до „месечните“ национални минимални работни заплати. Националната минимална работна заплата обикновено се прилага за всички наети лица или поне за по-голямата част от наетите лица в държавата. Минималните работни заплати са брутни суми, т.е. преди удържане на данъка върху доходите и вноските за социално осигуряване. Тези удържки се различават в отделните държави. Националната минимална работна заплата се определя със закон, често след консултация със социалните партньори, или направо с национално междусекторно споразумение. Данните на Евростат се публикуват два пъти годишно и отразяват ситуацията към 1 януари и 1 юли на съответната година.

Държави, от които не се събират данни

В Германия, Кипър и бивша югославска република Македония има законоустановени минимални работни заплати, които не се прилагат за всички или за по-голямата част от наетите лица, а са ограничени до специални групи, определени например по сектори или по професии. Те не участват в събирането на данни. Изключени са също така държави, в които няма законоустановени национални минимални работни заплати: Дания, Италия, Австрия, Финландия, Швеция, Исландия, Норвегия и Швейцария. В тези държави работните заплати се определят или чрез преговори между социалните партньори, на равнище дружество или на равнище индивидуални договори. Обикновено широко се използват споразумения на секторно равнище, които се прилагат по отношение на всички, като по този начин de facto представляват минимални работни заплати.

Месечната минимална работна заплата като процент от средните месечни доходи

Данните за брутните месечни доходи, използвани за изчисляване на този показател, следва да обхващат заплатените парични възнаграждения преди каквито и да било удържки за данъци и вноски за социално осигуряване, дължими от получателите на работните заплати и удържани от работодателя, и да бъдат ограничени до брутните доходи, които се плащат през всеки период на плащане. Не се включват „нестандартните плащания“ като 13-то или 14-то месечно

¹⁴ Линк:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

плащане, премии за празници и т.н. Това определение отговаря на [Изследването на структурата на заплатите \(SES\)](#).

Данните трябва да се отнасят до раздели В-S от NACE Rev. 2 (промишленост, строителство и услуги, с изключение на дейностите на домакинствата като работодатели и над-териториални организации и органи), до предприятия от всички класове според големината и до наети лица на пълно работно време. Референтният период е средната стойност за годината (ако не е на разположение: конкретен месец).

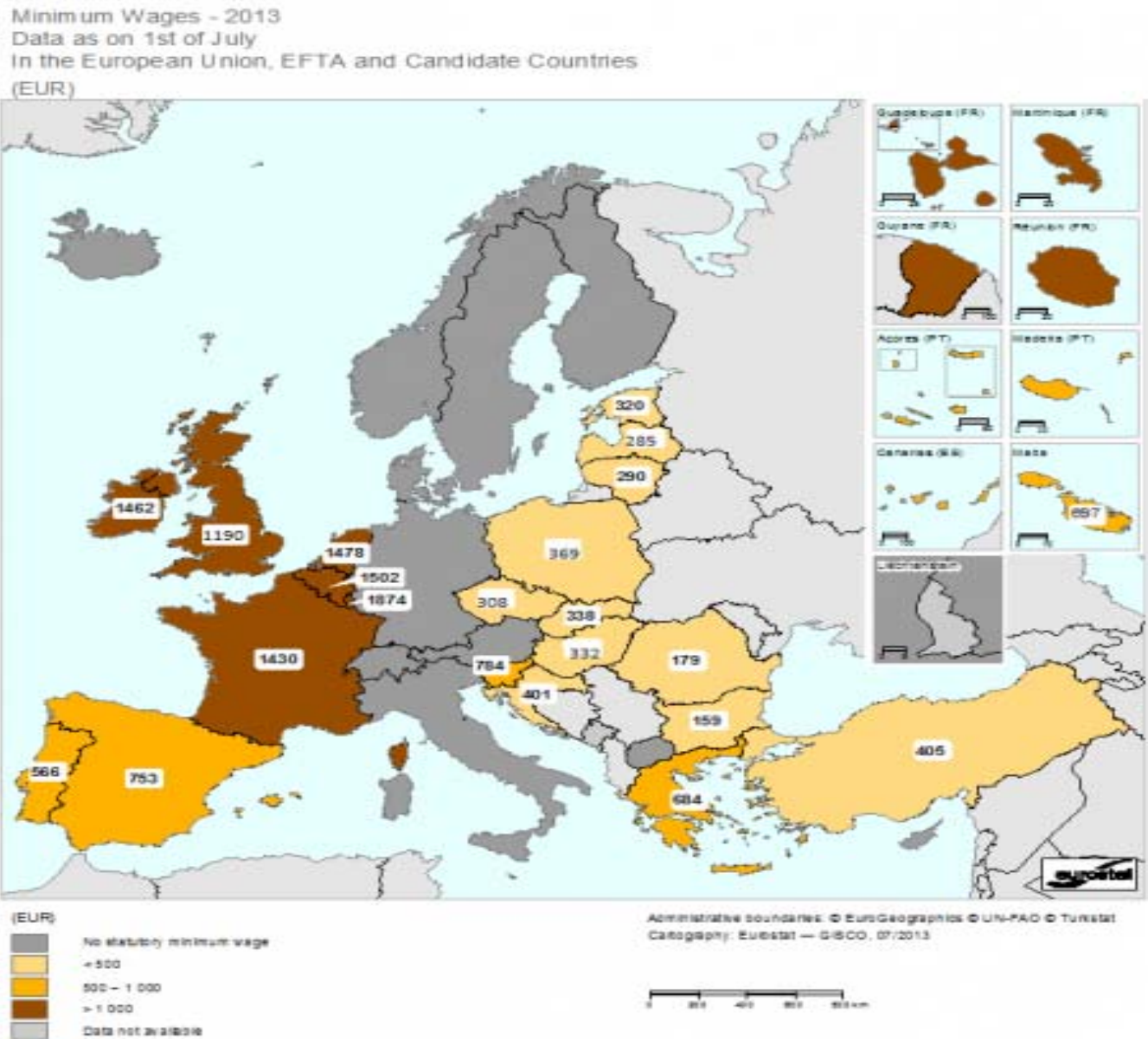
ОСНОВНИ СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ

Към месец юли 2013 г. в 21 от 28-те държави — членки на ЕС (Белгия, България, Чешка република, Естония, Ирландия, Гърция, Испания, Франция, Латвия, Литва, Люксембург, Унгария, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия и Обединеното кралство и Хърватия) и в една държава-кандидатка (Турция) националното законодателство установява минимална работна заплата със закон или с национално междусекторно споразумение. Дания, Германия, Италия, Кипър, Австрия, Финландия и Швеция нямат законодателно установена минимална заплата.

Месечните минимални работни заплати варират в широки граници — от 159 евро в България до 1 874 евро в Люксембург. След коригиране с цел да се отчетат разликите в ценовите равнища различията между държавите членки намаляват от съотношение 1:12 (в евро, виж Фигура 1) до съотношение 1:5 в стандарт на покупателната способност (СПС, виж Фигура 2). На двата противоположни края на скалата са Румъния (313 СПС) и Люксембург (1 539 СПС месечно)

БЪЛГАРИЯ Е НА ПОСЛЕДНО МЯСТО ПО РАЗМЕР НА МИНИМАЛНАТА ЗАПЛАТА В ЕС!

Карта 1: Минимални работни заплати в ЕС, ЕАСТ и държавите кандидатки, към 1 юли 2013 г.



Source: Eurostat (online data code: [esmi_mw_eur](#))

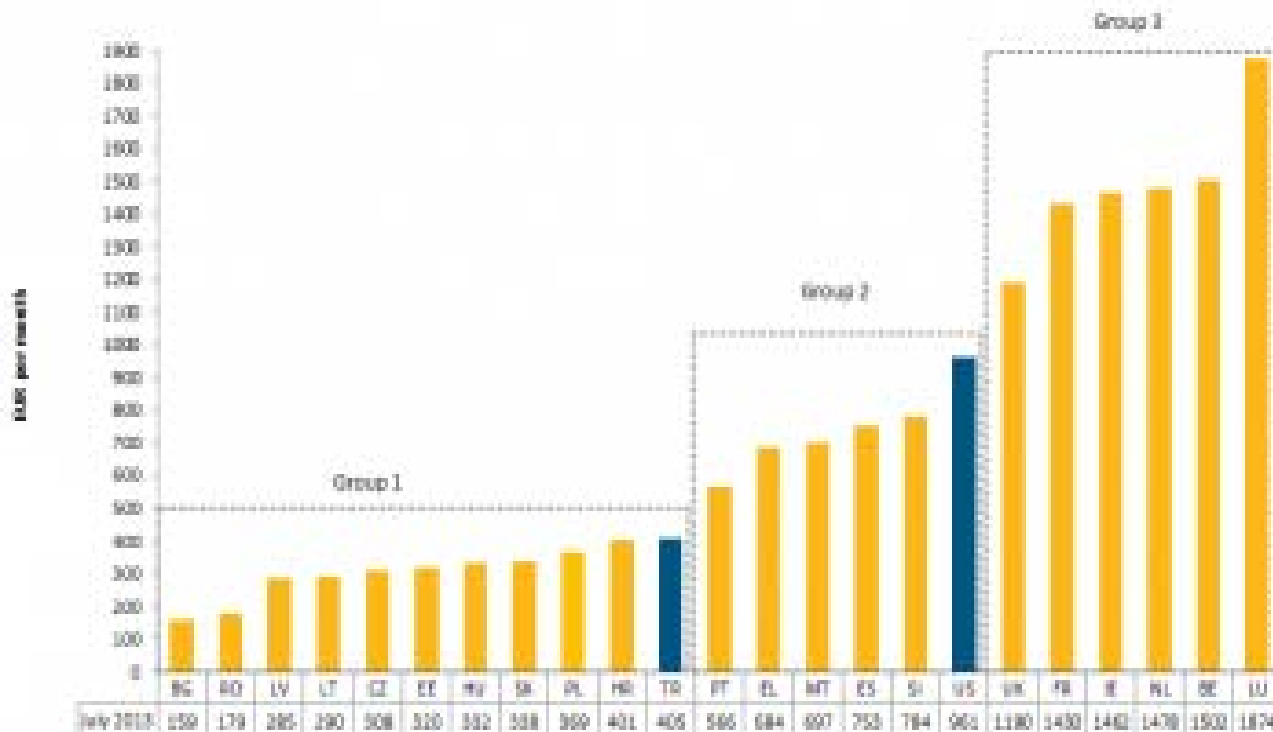
Различия в законоустановените минимални работни заплати

На Фигура 1 са представени равнищата на месечните минимални работни заплати в евро в държавите членки, Турция и Съединените щати през месец юли 2013 г. Както вече беше отбелязано, **месечните минимални работни заплати варират в широки граници** — от 159 евро в България до 1 874 евро в Люксембург.

Страните са разделени на три групи въз основа на равнището на минималната работна заплата към 1 юли 2013 г. **Първата група включва** единадесетте държави с най-ниски минимални работни заплати — под 500 евро на месец: България, Румъния, Литва, Латвия, Естония, Чешката република, Унгария, Словакия, Полша, Хърватия и Турция. **Втората група обхваща** пет държави членки (Португалия, Гърция, Малта, Испания и Словения) и Съединените щати с междинно равнище на минималните работни заплати — от над 500 до 1000 евро на месец. **Третата група** обхваща шест държави членки (Обединеното кралство, Франция, Ирландия, Нидерландия, Белгия и Люксембург), в които минималната работна заплата е над 1 000 евро на месец.

Следва да се отбележи обаче, че в държавите извън еврозоната (България, Чешката република, Хърватия, Литва, Латвия, Унгария, Полша, Румъния, и Обединеното кралство) както и в Турция и Съединените щати, върху равнищата и подреждането по размер на минималните работни заплати, изразени в евро, оказват влияние и обменните валутни курсове.

Фигура 1: Минимални работни заплати в държавите — членки на ЕС, Турция и САЩ, месец юли 2013, в евро



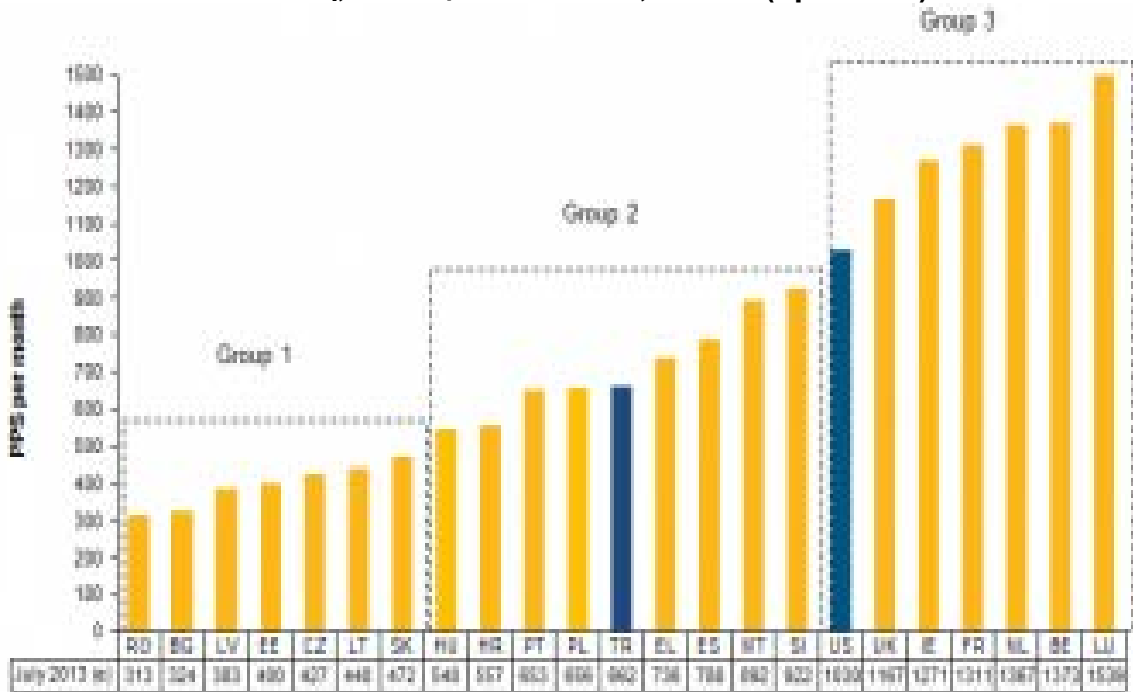
Източник: Eurostat ([earn_mw_cur](#))

Забележка: За страните извън еврозоната, Турция и САЩ равнищата и ранжирането на минималната заплата са повлияни от стойностите в национални валути и обменния курс.

Минимални работни заплати, изразени в паритети на покупателната способност

При изразяване в стандарти на покупателната способност различията са значително по-малки. На Фигура 2 са съпоставени минималните работни заплати, като са взети предвид различията в ценовите равнища чрез прилагането на стандарти на покупателната способност (СПС) за разходите за крайно потребление на домакинствата. На двата противоположни края на скалата са Румъния (313 СПС) и Люксембург (1 539 СПС месечно)

Фигура 2: Минимални работни заплати в държавите — членки на ЕС, Турция и САЩ, месец юли 2013 г., в СПС (прогноза)



Източник: Eurostat ([earn_mw_cur](#))

Забелка: използвани са СПС за 2012

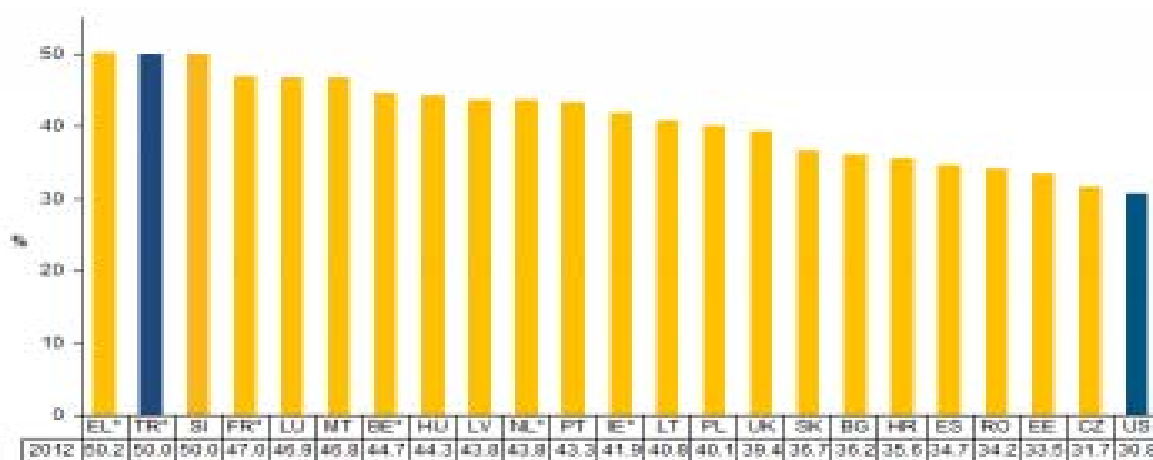
Както може да се очаква, след корекцията за отчитане на разликите в ценовите равнища, различията между държавите намаляват: в държавите от група 1 с относително по-ниски минимални работни заплати в евро ценовите равнища също са по-ниски и по тази причина минималните работни заплати са по-високи, когато са изразени в СПС. От друга страна, в държавите от група 3 с по-високи минимални работни заплати в евро има по-високи ценови равнища и минималните им работни заплати в СПС са относително по-ниски. Отчитането на ценовите равнища при минималните заплати има ефект на частично изглаждане на големите различия, които се наблюдават между страните при ранжирането според минималната заплата в евро.

Ако се направи съпоставка между подреждането по месечни минимални работни заплати в евро с тези в СПС към 1 юли 2013, има малки различия: най-осезаеми различия се наблюдават при Естония, Литва, Полша и Португалия — всички те се преместват с две места. 10 други държави също променят мястото си, но само с една позиция (България, Румъния, Унгария, Словакия, Хърватия, Турция, Малта, Испания, Франция и Ирландия). Сравнявайки по СПС, като се използват същите интервални групи (<500, 500–1 000 и >1 000) повечето страни си остават в същата група, с изключение на Унгария, Полша, Хърватска и Турция, които преминават от група 1 (ниски МЗ) към група 2 (средни МЗ) и САЩ, които преминават от група 2 към група 3 (високи МЗ).

Равнище на минималните работни заплати по отношение на средните месечни брутни доходи

През 2012 г. равнището на минималната работна заплата е между 30 % и 50 % от средните месечни брутни доходи в промишлеността, строителството и услугите (с изключение на дейностите на домакинствата като работодатели и над-териториални организации и органи). Ако се направи съпоставка на минималната заплата и средните брутни месечни доходи в промишлеността, строителството и услугите (с изключение на дейностите на домакинствата като работодатели и над-териториални организации и органи, NACE Rev. 2, раздели B-S, фигура 3), най-високи стойности се наблюдават при Гърция (50.1 % за 2011), Словения и Турция (и при двете 50.0 % през 2010), следвана от Франция - 47.0 % (2011) и Малта - 46.8 %. В долния край на скалата са Съединените щати, Чешката република, Естония, Испания, Румъния България, при които минималната работна заплата е под 35 % от средните брутни месечни доходи.

Фигура 3: Минимални работни заплати като процент от средната стойност на средните месечни брутни доходи (NACE Rev. 2, B-S) в държавите — членки на ЕС, Турция и САЩ, 2012 г.



*BE and TR: 2010; *FR, IE, NL and EL: 2011; BE, EL: B-S without section Q.

Източник: Eurostat ([earn_mw_avgr2](#))

Допълнителна информация

Пазар на труда (вкл. Изследване на работната сила) - [Labour market \(including Labour Force Survey\)](#)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_tables

Европейска фондация – Обсерватория за индустриални отношения - [Eurofound - European Industrial Relations Observatory \(EIRO\)](#)

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about_index.htm

ДИРС – Конференция на Европейската фондация по развитието на работните заплати, минималните заплати и гъвкавостта на заплащането, 2008 - [OECD - Eurofound conference on wage developments, minimum wages and wage flexibility](#)

<http://www.eurofound.europa.eu/events/2008/workshopparis271108/index.htm>

[Работни заплати и разходи за труд](#)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs/bg

[Статистика по доходите - Earnings statistics](#)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Earnings_statistics

[Разлика в заплащането на мъжете и жените Gender pay gap statistics](#)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics