



ЕВРОПЕЙСКИ СЕМЕСТЪР – ТЕМАТИЧЕН ИНФОРМАЦИОНЕН ДОКУМЕНТ

ИЗМЕНЕНИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАПЛАЩАНЕТО И СИСТЕМИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ

1. ВЪВЕДЕНИЕ

При последния икономически надзор на ЕС беше обърнато по-голямо внимание на ролята на измененията в областта на заплащането за влиянието върху макроикономическите резултати:

1. Измененията в областта на заплащането са сред **основните канали за корекции на предлагането и търсенето на работна сила** и оказват пряко влияние върху реализацията на пазара на труда. По тази причина твърде високото или твърде ниското нарастване на заплатите (в сравнение с производителността и ръста на цените) би могло да е сигнал за дисбаланс на пазара на труда и на продуктовия пазар. Това може да предизвика инфлационен или дефлационен натиск и да намали или да засили привлекателността на този пазар за наемане и задържане на работници. Може също така да окаже въздействие върху предлагането на работна ръка, включително вземането на решения за участие в пазара на труда.
2. Промените в областта на заплащането **оказват влияние и върху външната ценова конкурентоспособност**. Увеличението на заплатите може да

доведе до по-високи номинални разходи за труд за единица продукция (РТЕП) и реални ефективни валутни курсове, основани на разходите за труд за единица продукция. Това може да се случи, ако ръстът на заплатите не се компенсира с ръст на производителността или не съвпада с подобни промени на РТЕП в страните партньори или с обезценяване на номиналните валутни курсове¹ извън паричния съюз. Насрещният аргумент е за промени в областта на заплащането, които намаляват РТЕП.

3. Заплатите са основна част от доходите на домакинствата и оказват **влияние върху съвкупното търсене** чрез потреблението на домакинствата и евентуално също така чрез инвестиции за задоволяване на това увеличено търсене. Ако тенденцията за изразходване на доходите от заплати е по-голяма от тенденцията за изразходване на печалби, повишаването на заплатите може да доведе до

¹ Номиналните РТЕП се определят като общите разходи за труд (компенсация на служител) за единица продукция. Те се получават, като компенсацията на служител се раздели на реалния БВП на заето лице (производителност на труда).

увеличаване на съвкупното вътрешно търсене.

Освен това, тъй като заплатите са основна част от доходите, особено в долната част на разпределението, увеличаването на заплатите може да намали неравенството в доходите. И все пак понижена рентабилност може да обезсърчи наемането на персонал и инвестирането, което в последствие да ограничи потенциала за растеж на икономиката в средносрочен план.

Специфичните характеристики на страните и тяхната позиция в бизнес цикъла, както и вътрешният и външният им баланс, трябва да бъдат взети предвид при оценяването на последиците от промените в областта на заплащането. По-специално, заплатите не са само фактори от решаващо значение за други икономически променливи, но и реагират на дисбаланси на други места (напр. на възход на кредитирането, който се дължи на по-облекчени финансови условия).

Модернизирането на системите за определяне на заплатите играе важна роля за коригирането на големите макроикономически дисбаланси, наблюдавани в редица държави членки, и за намаляването на безработицата. Това е особено важно в еврозоната, тъй като в един паричен съюз ценовите и разходните корекции са единствените способности за номинална корекция.

Заплатите не са единствените фактори за постигане на международна

конкурентоспособност: други разходи (като тези, свързани с данъчното облагане или спазването на нормативната уредба) и степента на конкуренция на продуктивния пазар влияят върху ценовата конкурентоспособност. Неценовата конкурентоспособност (напр. нивата на производителност и развитие, географската и технологичната

специализация) също играят съществена роля.

2. ИДЕНТИФИКАЦИЯ НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА

Въпреки спада на безработицата през 2016 г., ръстът на заплатите продължи да бъде по-слаб в страните от еврозоната, но се повиши в някои страни извън нея. Това може да бъде обяснено със:

- слабото развитие на производителността;
- ниските инфлационни очаквания;
- последиците от някои реформи на пазара на труда, както и
- продължаващата стагнация на пазара на труда, тъй като е възможно сегашното равнище на безработица да не възприема адекватно ефективното използване на ресурсите на пазара на труда.

Сближаване на растежа на заплатите в ЕС се наблюдава в контекста на стабилизацията на заплатите в страните с най-големи корекции по време на финансовата криза, а умерени изменения на заплатите — в страните с по-силна икономическа активност.

Последните модели на заплащане са следствие от години на свиване на растежа на заплатите или намаляване на заплатите, които подпомогнаха коригирането на големите външни дефицити и абсорбирането на високата безработица. Такъв беше случаят в редица държави от еврозоната, изправени пред по-голяма нужда от уравнивяване, в които е регистрирана корекция на заплатите в посока надолу или сериозно задържане на тяхното нарастване. Това се отнася най-вече за Кипър, Гърция и Португалия.

През 2015 г. и 2016 г. в еврозоната се наблюдаваше по-слаба разпокъсаност на промените в заплатите, тъй като заплатите се стабилизираха в страните с предходни нужди от коригиране на заплатите в посока надолу. В страните

с по-солидно икономическо положение, които бяха по-слабо засегнати от кризата, развитието на заплатите почти не отбеляза ускорение (фигура 1)². Най-силно нарастване на заплатите бе регистрирано в Румъния и в балтийските страни.

През периода 2014—2016 г. средно заплатите се промениха съобразно производителността (фигура 2). Общата картина обаче прикрива големи различия между отделните страни. Значително различие между ръста на заплатите и производителността имаше в балтийските страни, България и Словакия (където ръстът на заплатите беше по-бърз от ръста на производителността), както и в Хърватия, Малта и Португалия (където ръстът на заплатите беше по-бавен).

От 2008 г. насам задържането на промените в РТЕП подкрепя външните корекции. След силни различия през първото десетилетие на 21 век РТЕП започнаха да се уеднаквяват умерено в началото на финансовата криза, тъй като в страни като Гърция, Португалия и Испания при тях започна да се наблюдава тенденция към спад. Това се дължеше на задържането на нарастването на заплатите или дори на намалението в отговор на по-високата безработица.

И в по-актуалните данни се наблюдават промени в разходната конкурентоспособност в резултат на външната позиция на страните.

² В страните, характеризиращи се с излишъци по текущата сметка преди 2008 г. (наричани също „страни с излишък“), се наблюдаваше по-ниска динамика на заплатите до началото на кризата през 2008 г., когато те също започнаха да регистрират по-силен ръст на заплатите в сравнение с други страни. По-конкретно през този период в Германия се наблюдаваше сериозно задържане на нарастването на заплатите, което вървеше ръка за ръка с увеличена заетост в експортните индустрии и ограничено вътрешно търсене.

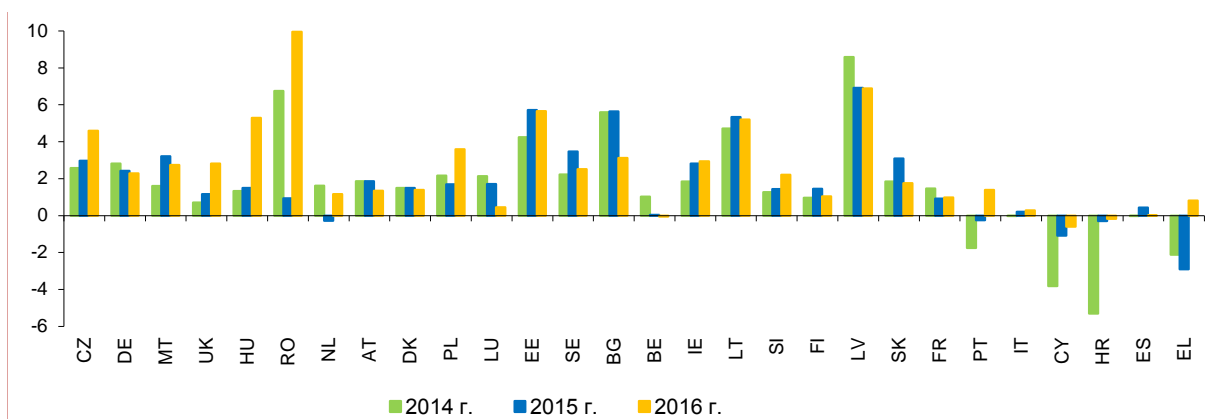
Страните с най-високи излишъци по текущата сметка (Германия, Ирландия, Нидерландия и в по-малка степен Малта и Словения) регистрираха макар и умерено повишение на техните реални ефективни валутни курсове (РЕВК), основани на разходите за труд за единица продукция. В същото време страните с дефицит по текущата сметка (Кипър, Финландия, Франция) регистрираха обезценяване на РЕВК. Изключение беше Литва. До 2015 г. много страни коригираха предишни дефицити по текущата сметка и бяха близо до баланс или отбелязаха излишъци (фигура 3).

Докато в миналото имаше силна отрицателна зависимост между промяната в реалните разходи за труд за единица продукция и безработицата, през последните години тази зависимост намалea. Това може да означава, че зависимостта на реалните разходи за труд за единица продукция от равнището на безработица намалява (например в Гърция или Испания), тъй като вече e направена значителна корекция, а корекцията в посока намаляване на реалните заплати остава трудна в рамките на сценарий с ниска инфлация (фигура 4).

Все пак в някои страни, които все още регистрират високи равнища на безработица, през 2016 г. се наблюдава допълнителен спад на реалните разходи за труд за единица продукция вследствие на намаляване на компенсацията на служител в реално изражение, което в някои случаи се допълва от повишаване на производителността.

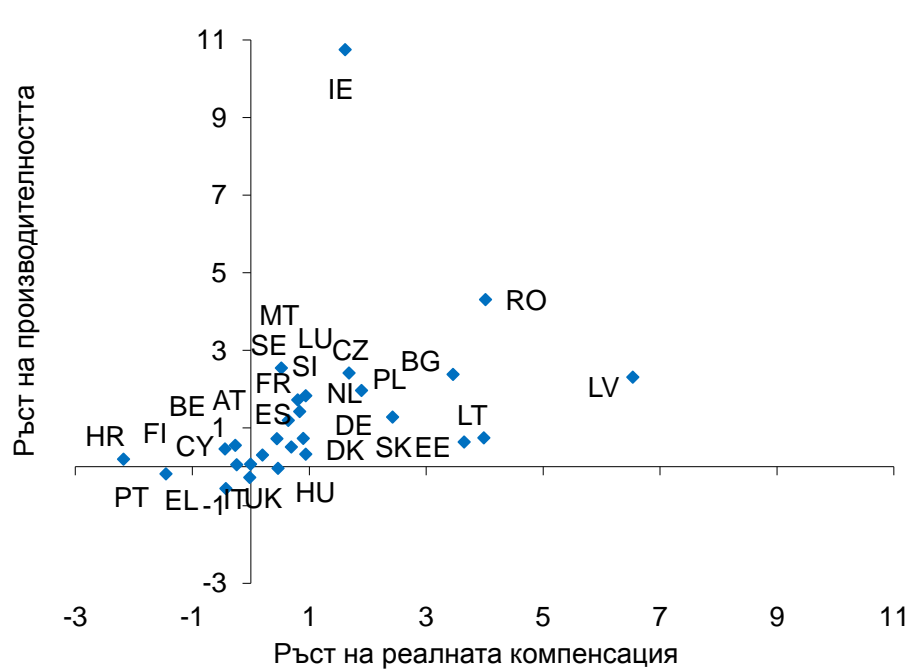
За разлика от тях балтийските страни и Унгария отбелязват ръст на разходите за труд за единица продукция, отразяващ силно нарастване на вътрешното търсене след продължителната корекция през предходните години и относително забавената производителност.

Фигура 1 – Номинална компенсация на служител, годишна промяна в %



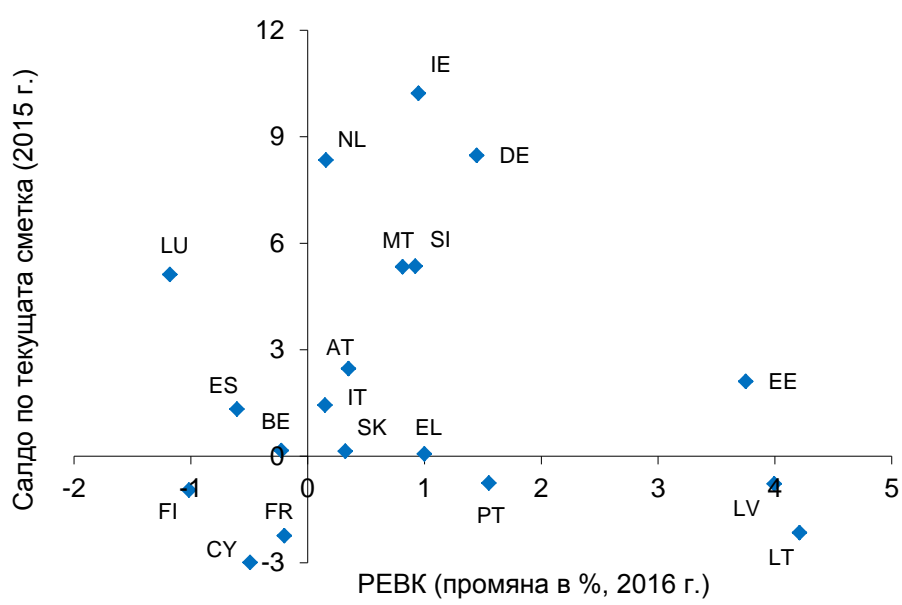
*Забележка: Страните са показани във възходящ ред на равнището на безработица през 2016 г.
Източник: Европейска комисия*

Фигура 2 – Реална компенсация на служител и производителност, ср. годишен ръст за периода 2014–2016 г.



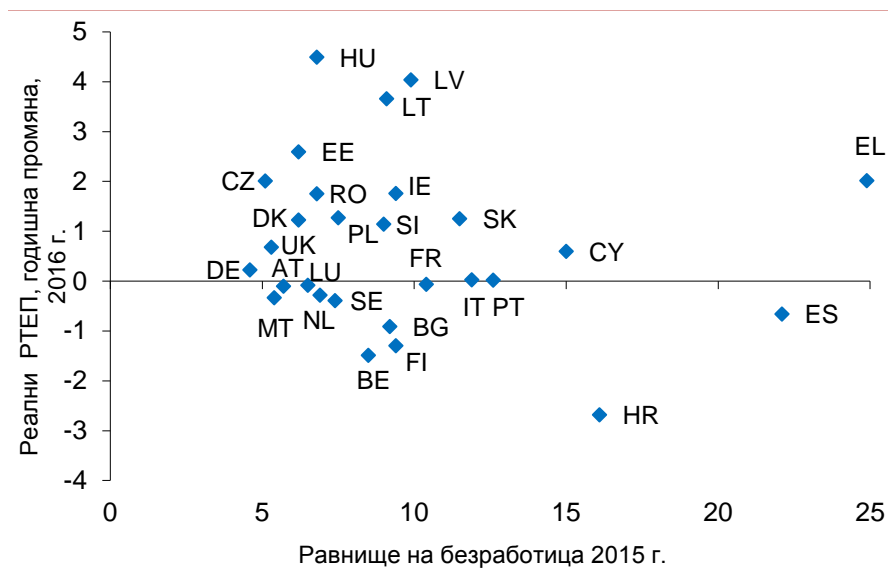
Източник: Европейска комисия

Фигура 3 — Реален ефективен валутен курс (РЕВК) през 2016 г. и салдо по текущата сметка през 2015 г.



Източник: Европейска комисия

Фигура 4 — Годишна промяна на реалните разходи за труд за единица продукция през 2016 г. и безработица през 2015 г.



Източник: Европейска комисия

3. ПОЛИТИЧЕСКИ ЛОСЛОВЕ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА

Измененията в областта на заплащането зависят не само от интересите на работниците и работодателите и техните представители, но и от **институционалната рамка**, в която те работят.

Рамките за определяне на заплатите и по-специално за колективно договаряне играят важна роля за преобразуването на пазарните сигнали в изменения на заплатите и за увеличаването на макроикономическото значение на някои решения за възнагражденията. В ЕС съществуват различни подходи за определяне на заплатите. В таблица 1 от приложението са посочени показатели за характеристиките на колективното договаряне на заплатите.

Факторите, свързани със съвкупните изменения на заплатите, включват:

- степента на **централизация** (нивото, на което се осъществява договарянето на заплатите);
- начина, по който заплатите отразяват разликите в производителността (между сектори, компании и географски райони), както и
- степента, в която преговорите отчитат целите на национално равнище (степента на **координация** между различните нива).

Трудно е обаче да се демонстрира стабилна връзка между централизирането на договарянето на заплатите и икономическите резултати.

Договарянето на заплатите може да бъде силно **децентрализирано** (извършва се най-вече на ниво дружество, например в Обединеното кралство и в балтийските страни) или силно **централизирано** (формиране

на заплати на национално равнище, например в Белгия и Словения), както и да се **осъществява на междинно ниво**, обикновено на ниво сектори (напр. в Италия). Но в зависимост от степента на координация решенията може да се вземат на повече от едно ниво.

При по-централизиран подход е вероятно участниците да обърнат внимание на въздействието от изменението на заплатите върху ефективността на цялата икономика. Един по-децентрализиран подход би могъл да благоприятства по-високата ефективност, доколкото съществува по-голяма вероятност заплатите и производителността да бъдат уеднаквени на ниво дружество, което може да подпомогне по-ефективното разпределение на трудовите ресурси. Това означава и повишена вероятност да се получи неблагоприятно икономическо сътресение в резултат на коригирането на разходите за труд вместо на заетостта.

В повечето страни, където доминиращото ниво на договаряне на заплатите е браншово, споразуменията на ниво дружество не могат да бъдат по-неблагоприятни за служителите, отколкото браншовите споразумения. Дори дружествата да могат да получават право на изключение от някои клаузи в браншови колективни договори (т.е. в Австрия или Франция), тези „клаузи за дерогация“ не се използват често на практика.

Клаузите за дерогация обаче се използват често в Германия през последните 15 години, което позволява по-голяма гъвкавост на ниво дружество. Децентрализацията на ниво дружество може да се свърже и с наличието на силни синдикати, най-малкото в дружества с определен размер или където немският модел на съвместно вземане на решения (Mitbestimmung) предполага силно участие на служителите.

В зависимост от подхода, възприет в различните държави, възможността за

клаузи за дерогация може да бъде предвидена в законодателството или в колективните трудови договори на по-високо ниво. Съществуват обаче редица държави (например Португалия и Испания), в които договорът на ниво дружество има превес над браншовия договор, дори и да е по-неблагоприятен за работника.

Измененията на заплатите могат да зависят от сегашната степен на координация между различните участници.

Координацията може да бъде „хоризонтална“, когато някои от секторите действат като лидери в споразуменията за определяне на заплатите, а другите ги следват („модел на договаряне“ или „модел на определяне“, по-конкретно в Австрия, Германия и Швеция), или когато има сключени договори между сдружения.

Координацията може да бъде и „вертикална“, когато споразуменията на национално равнище, например двустранно или тристранно национално споразумение, спонсорирано от основните организации на социалните партньори и правителството, определят насоките за преговори за заплатите на по-ниските нива (например в Белгия).

Координацията може да съществува съвместно с децентрализирано договаряне на заплатите. Това играе важна роля в страни, където външното ограничение, наложено на сектора на износа, се превръща във вътрешно от защитени сектори. Това помага да се поддържа международната конкурентоспособност в икономиката като цяло.

Политиката по отношение на заплатите и възможността за договаряне на заплатите се влияят от **степената на представеност на организациите на работодателите и синдикатите**, както и от **обхвата на колективното договаряне**. Съществуването на процедура за законно удължаване на колективните договори, което ги прави

задължителни за служители, които не са членове на синдикати или за фирми, които не са ги подписали, може значително да разшири обхвата на колективните трудови договори.

Това на свой ред би разширило обхвата на колективното договаряне отвъд нивата, които биха се дължали на степента на представеност на организациите на работодателите и синдикатите. Това е форма на подобряване на хоризонталната координация, по-конкретно в даден сектор или професия.

Докато **механизмите за разширяване** са обичайни в ЕС и по принцип се отнасят до трудови и браншови договори, когато става въпрос за разширяване на колективните трудови договори, подходите са различни.

В повечето държави разширяването е резултат от изрично решение на правителството и в много случаи то се разрешава по искане на една или на двете страни по договора, който се предлага за разширяване (напр. в Германия, Франция и Нидерландия).

В други държави разширяването е почти автоматично (например в Италия и Финландия) или е резултат от задължението на всички работодатели да бъдат членове на сдружението на работодателите (например Австрия).

Страни като Швеция и Дания нямат правен механизъм за разширяване на договорите, но поначало в тях има много голяма степен на представеност на социалните партньори и това гарантира много голям обхват.

Разширяванията могат да помогнат за преодоляване на проблемите с координацията, намаляване на разходите за сделката при силно децентрализирано определяне на заплатите и подобряване на условията на труд. По-специално това се отнася до много фрагментирани и разнообразни сектори и до малките предприятия, доколкото

разширяването не води до проблеми с конкурентоспособността, тъй като заплатите са твърде високи.

Също така разширяването стабилизира представителството в колективното договаряне, тъй като стимулира работодателите да станат членове на преговарящото сдружение на работодателите. В средносрочен до дългосрочен план разширяването може да повиши общото ниво на заплатите. Съществуват солидни доказателства, че по-високите нива на обхвата на договаряне и по-централизираното или координирано договаряне, както и добрата представеност на синдикатите, са свързани със свиване на разпределението на заплатите и намаляване на неравенството в заплащането³.

Проблемът с разширяването на колективните трудови договори и централизирания подход за определяне на заплатите е, че заплатите може да не са в състояние напълно да се приспособят към разликите в производителността в различните дружества или географски райони в рамките на един и същи сектор. Колкото по-значителни са тези различия, толкова по-силен е рискът разширяването да доведе до лошо разпределение на труда с високи заплати (и ниска заетост и производителност) в нископроизводителните фирми. Същото важи и за сътресения, които са специфични за определени дружества или области.

Средната **продължителност на договорите за заплатите** може също да повлияе на относителната гъвкавост на заплатите. В Европа средната продължителност на колективните трудови договори често варира от една до три години, но в някои случаи може да бъде по-дълга.

Във всички държави от ЕС има някаква форма на **минимални прагове на**

³ Европейска комисия, „Индустриалните отношения в Европа през 2008 г.“, глава 3.

заплатите, които се регулират от правителството (задължителна минимална работна заплата) или се договарят колективно от социалните партньори⁴. През 2016 г. 22 държави членки имаха национално законодателство, определящо минимална работна заплата по закон или по силата на национално междусекторно споразумение. Колективно договорени минимални работни заплати на секторно равнище се прилагат в Италия, Австрия, Кипър, Дания, Финландия и Швеция. В Кипър има законоустановена минимална работна заплата само за няколко конкретни професии, в които служителите разполагат с малки възможности за договаряне.

Ефектът от минималната работна заплата върху работните места е противоречив. Ако е фиксирана на твърде високо ниво, минималната работна заплата може да повлияе отрицателно върху заетостта на по-ниско платените и по-младите и по-неопитни работници, при които разходите може да надхвърлят равнищата на производителност.

Въпреки това минималните работни заплати могат да увеличат стимулите за работа и да помогнат за справяне с бедността сред работещите, дори ако тези цели могат също така да бъдат постигнати чрез добре замислени обезщетения за работещите. Във времена на тежък икономически спад подходящите минимални работни заплати могат да помогнат за поддържане на съвкупното търсене и за укрепване на цените, като се намали рискът от влошена дефлация. Те оказват влияние и върху неравенството в заплащането, особено в долната част на разпределението на

⁴ В Белгия минималната работна заплата се определя чрез национално споразумение между социалните партньори. От гледна точка на обхвата и универсалността обаче тя е равностойна на законоустановената минимална работна заплата, тъй като е правно обвързваща във всички сектори.

заплатите, като поддържат адекватен жизнен стандарт за най-уязвимите работници⁵.

Действайки като праг за заплатите, минималните работни заплати трябва да бъдат достатъчни и своевременно съобразени с цялостния икономически контекст. Минималното увеличение на заплатите също може да служи като сигнал, че значителна част от разпределението на заплатите е над минималната работна заплата.

Месечните законоустановени минимални работни заплати в ЕС се различават значително: от 235 евро в България до 1 999 евро в Люксембург през юли 2017 г. (фигура 5). При коригиране на ценовите разлики между отделните страни разликите между държавите членки преминават от едно до осем (в евро) към от едно до четири [в стандарти за покупателна способност (СПС)] (фигура 6).

Законоустановеното минимално равнище на заплатите варира между около 40 % и 65 % от средните доходи през 2014 г. (фигура 7). Най-високите стойности се отчитат за Португалия, Франция и Словения. В долния край на скалата са Чешката република, Естония, Ирландия и Испания.

Информация за значението на минималната работна заплата за пазара на труда се осигурява от дела на работниците, които получават минимална работна заплата, или под 105 % от тази заплата. Последните данни от Евростат се отнасят за октомври 2010 г. и показват значителни разлики в този „ефективен обхват“ между държавите със законоустановени минимални работни заплати (от 0,2 % в Испания до 19,2 % в Словения). По-високите законоустановени минимални заплати (като процент от средната заплата) не предполагат непременно по-висок ефективен обхват.

Като цяло ефективният обхват зависи и от характеристиките на работната сила. Сравнително слаб ефективен обхват може също да отразява значението на колективните договори при определянето на заплатите и/или индивидуално договорените заплати, определени над минималната работна заплата. По-ограничените условия на пазара на труда могат да доведат до допълнително увеличаване на заплатите над минималната работна заплата, като по този начин ще се намали и ефективният обхват.

Индексацията на заплатите в цялата икономика е друга форма на координация на заплатите. Понастоящем механизми за индексирание на заплатите, обхващащи всички или поне повечето служители, са в сила в четири държави от ЕС: Белгия, Кипър, Люксембург и Малта.

В тези случаи корекцията на заплатите е автоматична и се основава на скорошната ценова инфлация. Освен тези четири държави членки, редица други държави от ЕС са използвали тази система, но са я премахнали (например Дания, Франция, Италия и Нидерландия). В Испания последващата индексация е била обичайна в колективните трудови договори, въпреки че вече не се изисква по закон. Във Франция, Нидерландия и Словения има минимална работна заплата, индексирана спрямо цените или заплатите, или спрямо двете. В Белгия, Люксембург и Малта минималните заплати се индексират както се индексират и заплатите като цяло.

Клаузите за индексирание могат да улеснят сключването на многогодишни споразумения, които осигуряват стабилност в индустриалните отношения и намаляват риска от повтарящи се конфликти във връзка с преговорите за заплатите. Макар и системите за индексирание да са в състояние да действат като ефективен инструмент за запазване на покупателната способност на надниците и заплатите, те трябва да

⁵ Вж. напр. OECD Employment Outlook 2015 (ОИСР, „Перспективи за заетостта през 2015 г.“).

бъдат замислени така, че да бъдат достатъчно гъвкави, за да осигуряват разходна конкурентоспособност по отношение на търговските партньори на дадена страна и подходящ капацитет за корекция.

Механичната индексация на заплатите спрямо предишна инфлация рискува да създаде инерция и да попречи на капацитета за корекция.

На първо място, индексацията може лесно да създаде спирала заплати—цени и съществува вероятност да доведе до някакво номинално сътресение (например влошаване на условията на търговия), особено когато една държава е в паричен съюз с необратими номинални валутни курсове.

Второ, индексацията прави реалните заплати по-устойчиви и вследствие на това работи срещу корекцията на пазара на труда, включително когато сътресенията засягат по различен начин отделни сектори, дружества и работни места.

Трето, в условията на ниска инфлация като тази, която се наблюдава в момента в еврозоната, индексацията може да затрудни връщането на инфлацията към целевите нива, определени от създателите на политики.

Макроикономическите последици от индексацията зависят от начина, по който тя е замислена и изпълнена, като съответните измерения включват:

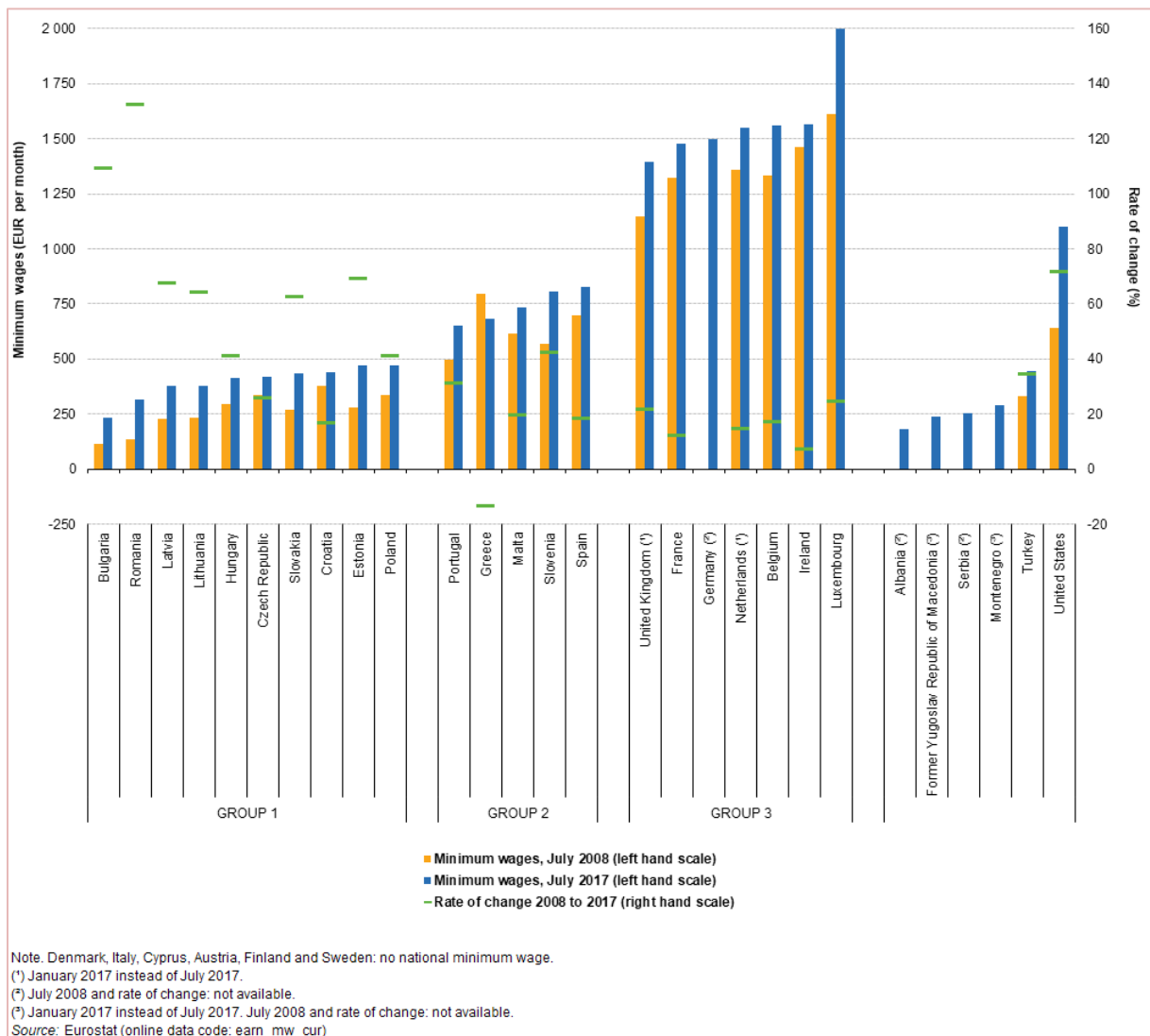
- обхвата (това, което се индексира);
- метода на корекция (предварителна или последваща инфлация, индекс на обща инфлация или по-точни показатели);

- дерогациите (възможността за отказ от участие);
- наблюдението, както и
- регулярността на корекциите.

Освен с определянето на рамковите условия и участието в тристранни споразумения, правителствата разполагат с редица **други лостове**, които могат да използват, за да повлияят на разходите за труд. Това включва заплатите в публичния сектор, тъй като равнището и условията на заетост в публичния сектор, който често е голям работодател, могат да засегнат търсенето и предлагането на работна ръка в частния сектор. Промените в социалноосигурителните вноски и прякото данъчно облагане на труда влияят върху разходите за труд, които не са свързани с работната заплата, и следователно представляват друг начин за въздействие върху разходите за труд за единица продукция в краткосрочен до средносрочен план.

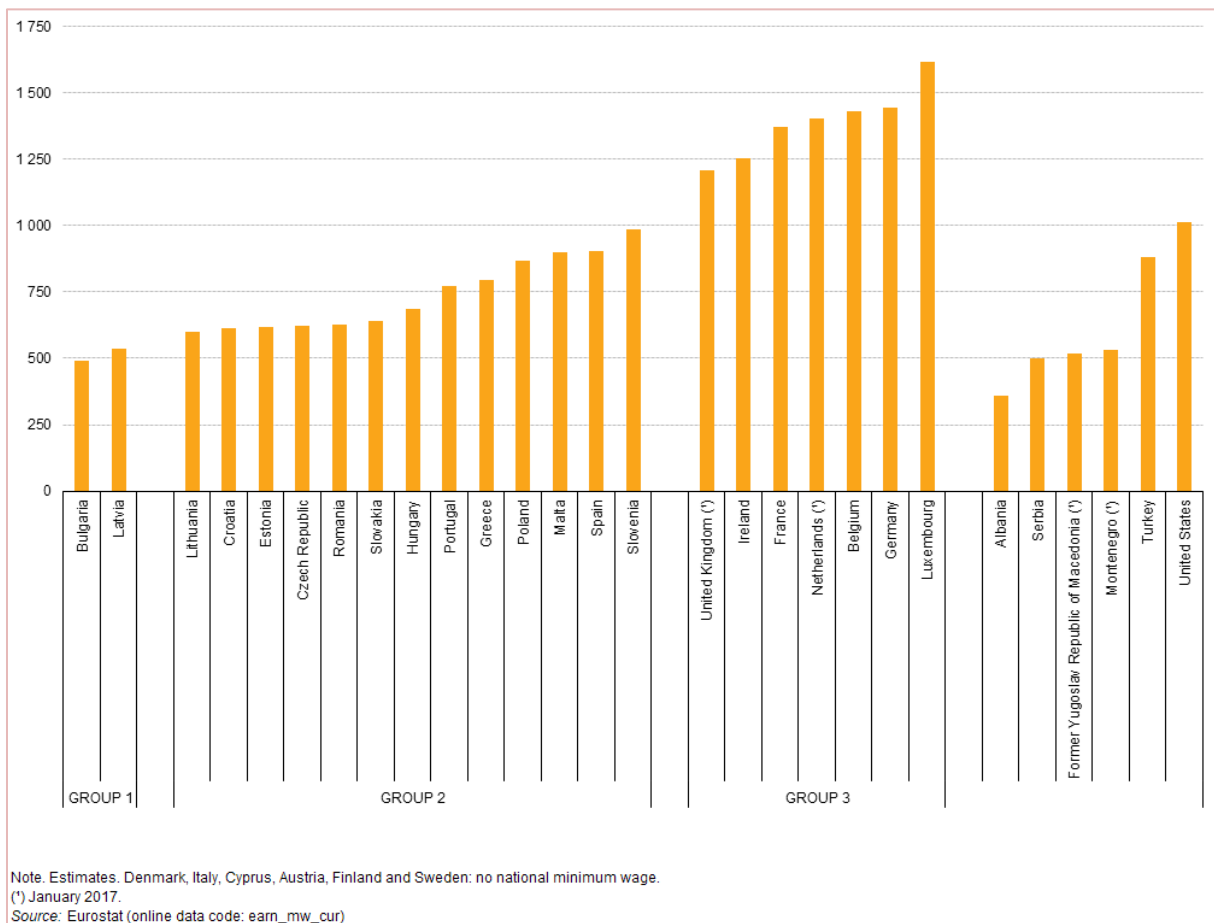
Различни **допълнителни фактори влияят върху начина, по който заплатите реагират** на промените в икономическите условия, включително данъчното облагане на труда, законодателството за защита на заетостта и системите за обезщетения при безработица. В по-широк план реформите на пазара на труда могат да повлияят на адаптирането на заплатите. Например промените в системите за обезщетения при безработица и засилените политики за активизиране могат да намалят минималните заплати, на които лицата са склонни да работят (най-ниската заплата, при която даден работник би приел дадена работа), увеличавайки предлагането на работна ръка и следователно намалявайки натиска върху заплатите в икономиката.

Фигура 5 — Законоустановени минимални работни заплати (в евро) в държавите — членки на ЕС, 2008 г. и 2017 г.



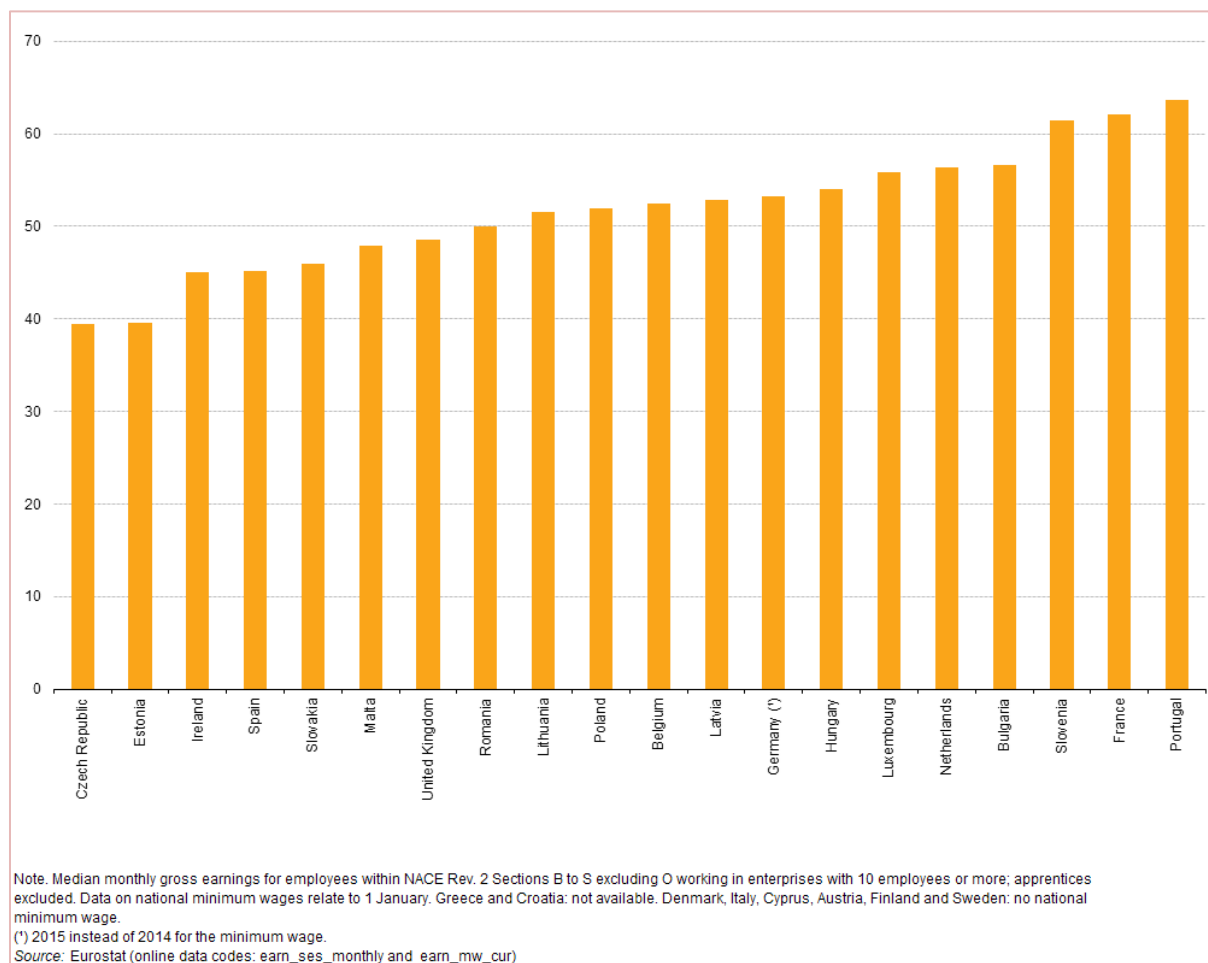
Забележка: Данните се отнасят за месечни стойности и се изчисляват въз основа на 12 плащания годишно (тъй като единиците, в които се определят минималните работни заплати, се различават в отделните държави членки). Източник: Евростат

Фигура 6 — Законоустановени минимални работни заплати (в СПС) в държавите — членки на ЕС, 2017 г.



Забележка: Данните се отнасят за месечни стойности и се изчисляват въз основа на 12 плащания годишно (тъй като единиците, в които се определят минималните работни заплати, се различават в отделните държави членки). Източник: Евростат.

Фигура 7 — Законоустановени минимални работни заплати като дял от средната стойност на средните брутни месечни доходи в държавите — членки на ЕС, 2014 г.



Забележка: Данните се отнасят за месечни стойности и се изчисляват въз основа на 12 плащания годишно (тъй като единиците, в които се определят минималните работни заплати, се различават в отделните държави членки). Източник: Евростат.

4. ОЦЕНКА НА ТЕКУЩИТЕ ПОЛИТИКИ

В отговор на кризата през 2008 г. много държави въведоха мащабни реформи на своите **системи за определяне на заплатите**, за да повишат адаптирането на заплатите към икономическите условия. Големи реформи бяха приети и като част от пакетите за реформи, договорени по програмите за финансова помощ в Гърция, Ирландия, Португалия, Испания и Румъния.

Последните реформи включват следните примери.

През 2017 г. в резултат на интензивни преговори със социалните партньори

Белгия преработи своя Закон за конкурентоспособността от 1996 г. Целта на реформата е да се предотвратят възможни загуби на конкурентоспособност, дължащи се на прекомерно увеличение на разходите за труд в сравнение с основните търговски партньори на Белгия. Ревизирият закон:

- осигурява автоматичен механизъм за корекция;
- въвежда предпазен марж и
- укрепва правното основание за „нормата за заплатите“, което се договаря на всеки две години от междусекторните социални партньори като горен праг за определяне на заплатите на секторно равнище.

Франция прие реформи в институциите, участващи в договарянето на заплатите, като предприе редица стъпки. Приетият през 2016 г. закон El Khomri гласи, че договорите на ниво дружество имат приоритет пред браншовите договори по въпроси като работно време, платени отпуски и бонуси.

През 2016 г. финландските социални партньори се договориха за двустранна сделка, която предвижда задържане на нарастването на заплатите през следващите години, и преразгледаха подхода си към колективното договаряне, като предоставиха повече възможности за договаряне на местно ниво.

По отношение на институционалната рамка, която регламентира **определянето на минималната работна заплата**, временното замразяване на минималната работна заплата, въведено по време на кризата, изтече около 2013 г. Мерките, предприети след 2013 г., са насочени основно към укрепване на регулирането на минималните заплати, включително въвеждането на национална минимална работна заплата в Германия през 2015 г.

Последните реформи включват следните примери.

Вместо минимална работна заплата Обединеното кралство определи националната заплата, гарантираща жизнен минимум, като праг на възнагражденията за лицата, навършили 25 години и повече.

Ирландия създаде организацията Low Pay Commission, за да консултира правителството относно определянето на минималната работна заплата.

Полша разшири обхвата на минималната работна заплата, включвайки изпълнителите по граждански договори.

Дата: 6.10.2017 г.

5. ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1 – Характеристики при договарянето на заплатите

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Забележка: Данните се отнасят за 2014 г., с изключение на: *2013 г.; **2012 г.; ***2011 г.; ****2010 г.; *****2009 г.; *****2008 г.

Вж. приложението за описание на показателите на ICTWSS

Източник: Jelle Visser (2015 г.), База данни ICTWSS (версия 5.0). Амстердам: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). Октомври 2015 г. База данни с отворен достъп на адрес: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Таблица 2 – Определяне на променливите във връзка с характеристиките при договарянето на заплатите

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Източник: Jelle Visser (2015 г.), База данни ICTWSS (версия 5.0). Амстердам: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). Октомври 2015 г. База данни с отворен достъп на адрес: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>