



ИНСТИТУТ ЗА УСТОЙЧИВО
ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

3 декември 2018 г.

ПРЕССЪОБЩЕНИЕ

АИКБ официално представи Институт за устойчиво икономическо развитие

Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) официално представи учредения от нея Институт за устойчиво икономическо развитие и първото му изследване върху колективното договаряне в България.

„Учредихме института в началото на т.г. с мисията да насърчава предприемачеството у нас. Целта му е чрез изследвания и специализирани програми да работи за устойчиво икономическо развитие, подобряване на бизнес средата и инвестиционния климат в България. Други ключови думи при представянето на института са: „корпоративно управление“, „конкуренция“, „ре-индустриализация“. Сред задачите му е да работи и за укрепване на партньорството между бизнеса, държавата, общините и организациите на гражданското общество, както и повишаване на информираността и научната обоснованост на предлаганите от АИКБ решения“, заяви председателят на УС на АИКБ Васил Велев.

Институтът за устойчиво икономическо развитие се ръководи от управителен съвет с мандат от 3 години. За негов председател е избран **проф. Стефан Петранов**, ръководител на катедра „Икономика“ в СУ „Св. Климент Охридски“. Изпълнителен директор на института е **доц. Теодор Дечев**, директор „Индустриални политики“ в АИКБ и преподавател във Висшето училище по сигурност и икономика. В управителния съвет влизат още **проф. Емилия Ченгелова**, Институт за изследване на обществата и знанието при БАН, **проф. Богдан Угърчински**, член на националния съвет на АИКБ, **проф. Елка Тодорова**, преподавател в УНСС - катедра "Икономическа социология, **проф. Маргарита Колева**, професор по трудова медицина, **д-р Милена Ангелова**, заместник-председател на Европейския икономически и социален съвет и главен секретар на АИКБ и **д-р Милчо Близнаков**, преподавател в Икономически университет – Варна.

По време на официалното представяне на института доц. Теодор Дечев разгледа „наследството“ на бипартитния социален диалог и колективното договаряне в България, както и перспективите пред него и потенциалният му принос за постигане на икономически растеж.



„Резултатите, които получихме от изследването на браншовете в периода 2001 – 2018 г. ясно показват, че темпът на нарастването на минималната работна заплата, в рамките на отрасловото и браншово колективно трудово договаряне е много по-различен от ръста на административно определяната минимална месечна работна заплата за цялата страна. Безконтролното и неаргументирано повишаване на МРЗ е заплаха за съществуването на 15 икономически дейности, в които работят **330 817** души, а за други икономически дейности няма практически никакво влияние“, заяви доц. Дечев.

По думите му е необходим окончателен отказ от административното определяне на минималната месечна работна заплата (МРЗ) и сключване на националното споразумение за въвеждане на механизъм за договарянето ѝ по икономически дейности. Всякакви опити да се договаря минималната работна заплата в страната са обречени, ако не се промени начинът на определяне на МРЗ в средносрочната бюджетна прогноза. Необходимо е и пълно прехвърляне на определянето на допълнителните възнаграждения за прослужено време и професионален опит (т. нар. „класове“) в сферата на колективното договаряне. Според доц. Дечев обаче шанса да се сключи такова споразумение намалява, защото средносрочната бюджетна прогноза е разписана до 2021 година включително.

Според данните от направеното изследване заетостта и доходите при европейските държави, които нямат регламентирана национална минимална месечна работна заплата са значително по-висока. Това се дължи не толкова на отсъствието на минимална заплата, а най-вече на факта, че в тези държави работят изключително добре уредени системи за колективно договаряне. Договорените минимални работни заплати по икономически дейности в тези държави са изключително адекватни и това е в подкрепа на икономическия растеж и на създаването на работни места.

При колективното договаряне трябва да се отчита динамиката на производителността на труда в предприятието, икономическата дейност, отрасъла (бранша), страната. Измерването на ефективността (респективно на производителността на труда), трябва да се основава на съответни адекватни индекси за изпълнение на работните стандарти. Трябва да има ефективен контрол, който да гарантира, че проектираните нараствания на ефективността са постигнати и че по-високото заплащане или други придобивки са станали факт, след като повишаванията на ефективността са осигурени.