

СТРУКТУРНИ ИЗМЕНЕНИЯ В СРЕДНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА В БЪЛГАРИЯ

Станимир Стаматов¹

Резюме

Докладът разглежда тенденциите в изменението на средната годишна брутна заплата в България за периода 2002-2022 г., като акцентира върху ключовите икономически фактори, които влияят на заплащането за труд. Анализът се фокусира върху процентните промени спрямо предходните години и как те корелират с икономическия ръст и кризи. Допълнително внимание е отделено на различията в заплатите по пол и образователно равнище, които са отразени чрез данни за средната заплата на мъже и жени, както и въздействието на образованието върху нивото на възнаграждения.

Ключови думи: средна работна заплата; структура на заплатите; степен на образование

JEL: E24; J31; I29

STRUCTURAL CHANGES IN THE AVERAGE SALARY IN BULGARIA

Stanimir Stamatev²

Abstract

The report examines the trends in the average annual gross salary in Bulgaria for the period of 2002-2022, emphasizing the key economic factors that influence labor wages. The analysis focuses on percentage changes with regards to previous years and how they correlate with economic growth and crisis. Additional attention is paid to the gender and education-based wage gap, which is reflected through data on the average salary of men and women, as well as the educational impact of salary levels.

Keywords: average salary; salary structure; degree of education

JEL: E24; J31; I29

¹ Асистент д-р в катедра „Управление“, Университет за национално и световно стопанство, sstamatev@unwe.bg

² Assistant PhD in Department “Management”, University of National and World Economy, sstamatev@unwe.bg

ВЪВЕДЕНИЕ

През последните две десетилетия България претърпя значителни промени в икономическата и социалната си структура, което оказва съществено влияние върху динамиката на заплатите. Анализът на данни от Националния статистически институт (НСИ) за периода 2002-2022 г. показва, че средната брутна годишна заплата (СБГЗ) в страната е нараснала с 502%, което представлява увеличение над шест пъти. Това значително повишаване на трудовите възнаграждения е резултат от различни икономически фактори, като растежа на brutния вътрешен продукт (БВП), търсенето на квалифицирана работна сила, политическите и социалните промени, както и външни влияния като глобалната икономическа криза от 2009 г., пандемията Covid-19 и други.

Въпреки общия положителен тренд, ръстът на заплатите през разглеждания период е белязан от значителни колебания, обусловени от икономическите цикли и пазарните реалности. В годините между 2006 и 2010 г., например, се наблюдава най-голямо увеличение на СБГЗ от над 70%, което може да бъде обяснено с икономическия подем, довел до засилено търсене на работна сила. Впоследствие, икономическата криза от 2009 г. забави този процес, като между 2010 и 2014 г. заплатите отбелязват значително по-нисък ръст от 26%. Стабилизирането на икономиката през следващите години обаче доведе до устойчив растеж на заплатите, с увеличение от 40% в периода 2014-2018 г. и 53% между 2018 и 2022 г.

Интересен аспект от този анализ е разликата в заплатите между половете, която се запазва устойчива през целия разглеждан период. Мъжете продължават да получават по-високи възнаграждения от жените, въпреки усилията за постигане на равенство на заплащане. Разликите са най-отчетливи в началото на периода (2002 г.), когато мъжете са получавали с 23,1% повече, но дори към 2022 г. тази разлика остава значителна – 18,6%. Разликите по пол са до голяма степен обвързани с фактори като заетостта в различни сектори, образователното равнище и традиционните социални стереотипи относно ролята на мъжете и жените на пазара на труда.

Друг важен фактор, оказващ значително влияние върху заплатите, е образованието. Данните ясно показват, че лицата с по-висока образователна степен получават по-високи трудови възнаграждения, а също така се наблюдава тенденция за по-бърз растеж на заплатите при висшестите в сравнение с тези с по-ниско образование. Например, лицата с висше образование са получили увеличение от 511% на своите заплати в периода 2002-2022 г., докато при лицата с основно образование ръстът е 351%. Тази тенденция подчертава важността на образованието като ключов фактор за икономическото развитие и повишаването на стандарта на живот.

В настоящата статия се разглеждат подробно динамиката на средната брутна годишна заплата в България през последните 20 години, като се обръща внимание на ключовите фактори, които определят възнагражденията, както и на социалните и икономическите тенденции, които влияят върху разликите в заплащането по пол и образователно равнище. Този анализ цели да предостави по-задълбочен поглед върху

развитието на трудовия пазар в България и да разкрие някои от основните предизвикателства, пред които е изправена страната в усилията си за постигане на икономическо равенство и устойчиво развитие.

МЕТОДИЧЕСКИ БЕЛЕЖКИ

Статията използва данни от Националния статистически институт (НСИ) за периода 2002-2022 г., които осигуряват основата за анализа на динамиката на средната брутна годишна заплата в България. Данните са събрани въз основа на резултатите от изследванията на НСИ за заетостта и заплащането на труда, в съответствие с регламенти на Съвета на ЕС и Европейската комисия за съпоставимост на данните на европейско ниво. Наблюдението на структурата на работните заплати се извършва на базата на четиригодишна периодичност, като към момента е проведено шест пъти, съответно – през 2002, 2006, 2010, 2014, 2018 и 2022 г. [3] Включени са всички предприятия и институции в различните икономически сектори, както в частния, така и в общественния сектор. Данните обхващат както наетите лица на пълно, така и на непълно работно време.

Средната брутна годишна заплата (СБГЗ), използвана в анализа, включва всички възнаграждения, изплатени на наетите лица, преди удържки за данъци и социални осигуровки. В нея се включват основните заплати, както и допълнителни възнаграждения като бонуси, премии и други плащания, свързани с труда. Изчисленията са на базата на брутни заплати, което означава, че всички социални и здравни осигуровки, както и данъците на работниците, са също включени.

За целите на анализа в статията са използвани годишни данни, които обединяват тримесечните изследвания, като са приложени корекции за сезонни колебания. Включени са и данни за разликите в заплащането между мъжете и жените, събрани съгласно методологията на НСИ, което дава възможност за анализ на социалното неравенство по отношение на възнагражденията.

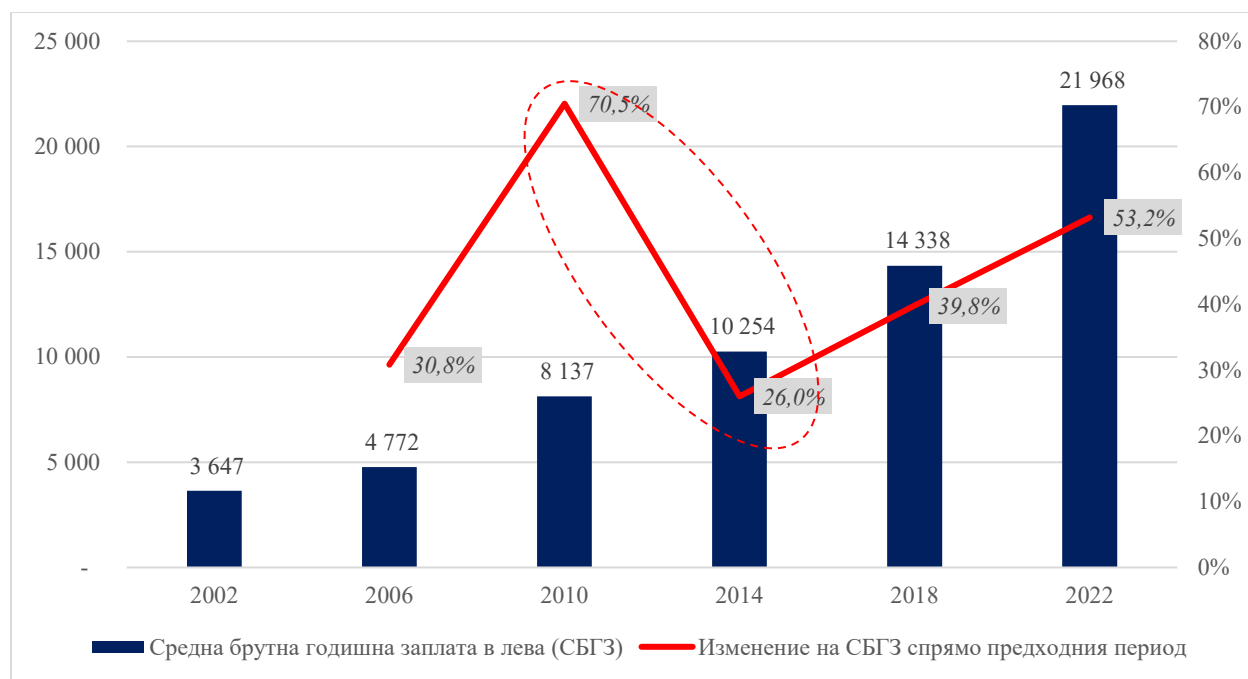
Анализът включва също и значителна част от авторови изчисления, базирани на първичните данни от НСИ, като са приложени допълнителни изчисления и интерпретации за по-дълбок поглед върху тенденциите в заплащането и структурата на заплатите. Тези авторови изчисления допълват официалните данни, предоставяйки по-добро разбиране на възможните скрити тенденции и особености в динамиката на трудовото възнаграждение.

Важно е да се отбележи, че данните от НСИ не включват доходите на самостоятелно заетите лица, както и тези от сивата икономика, което може да бъде възприето като ограничение на анализа. Въпреки това, извадката е достатъчно представителна, за да отрази основните тенденции в развитието на трудовите възнаграждения на национално ниво.

АНАЛИЗ НА ИЗМЕНЕНИЕТО НА СРЕДНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА В БЪЛГАРИЯ В ПЕРИОДА 2002 – 2022 Г.

Данните на НСИ показват, че средната годишна брутна заплата (СБГЗ) е нараснала над 6 пъти в периода от 2002 г. до 2022 г., съответно от 3,647 лв. на 21,968 лв. (Графика 1).

Получаваното средно брутно годишно трудово възнаграждение в разглеждания 20-годишен период се е увеличило с 502%.



Графика 1. Средна брутна годишна заплата (в лева) в България в периода 2002-2022 г., и изменението ѝ спря предходния период (в %)

Същевременно интерес представляват темповете на нарастване на средната годишна брутна заплата спрямо предходния разглеждан период. Данните на НСИ разкриват, че най-голямо нарастване се наблюдава в периода 2006 г. към 2010 г., а именно с над 70% (Графика 1). Този рязък растеж може да се обясни с икономическия подем, който доведе до повишено търсене на работна сила и съответно – до по-високи заплати.

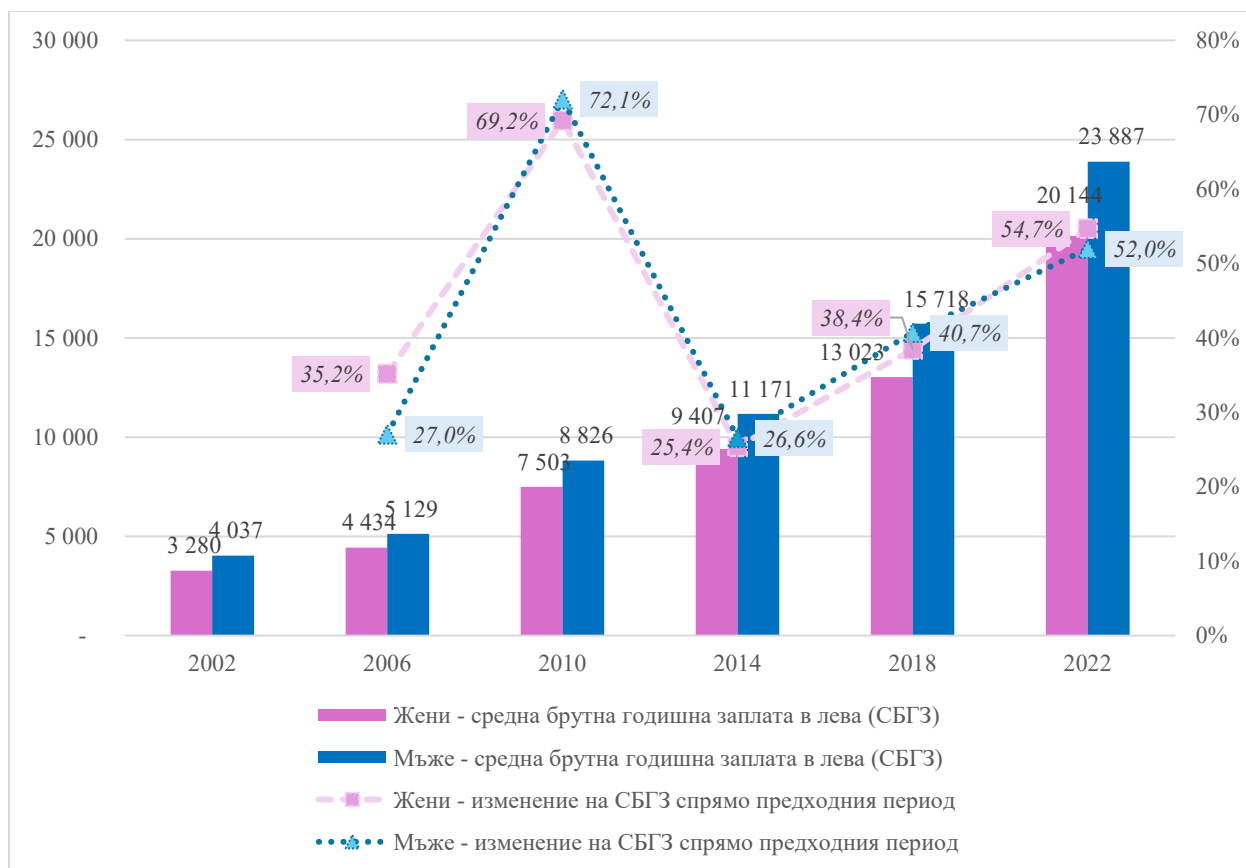
На по-късен етап световната икономическа криза, разразила се през 2009 година, поставя нови предизвикателства пред икономиката на България. Високият темп на растеж на БВП от близо 6%, характерен за годините преди 2009 г., бързо се трансформира в нисък темп в следващите години. [2] Понижената икономическа активност оказва негативно влияние и върху пазара на труда, създавайки количествени и качествени изменения в работната сила, а от там и в заплащането за труд. В периода 2010-2014 г. увеличението на средните годишни заплати в страната спадна до 26%, отразявайки отчетливо по-слабата икономическа активност и бъдейки в корелация с нея. Тези тенденции подчертават зависимостта на заплатите от общата икономическа обстановка и от способността на бизнеса да поддържа високи нива на заплащане в условия на икономически трудности.

След периода на слаб ръст на заплатите между 2010 г. и 2014 г., икономиката на България започва да се възстановява, което води до по-значително увеличение на средните годишни заплати. Данните на НСИ показват, че в периода 2014-2018 г. заплатите нарастват

с още около 40%, което отразява стабилизацията и възстановяването на икономиката след глобалната финансова криза. Този ръст може да се свърже със засилените инвестиции, подобрената икономическа среда, както и с нарастващото търсене на квалифицирана работна сила, което принуждава работодателите да предлагат по-високи заплати.

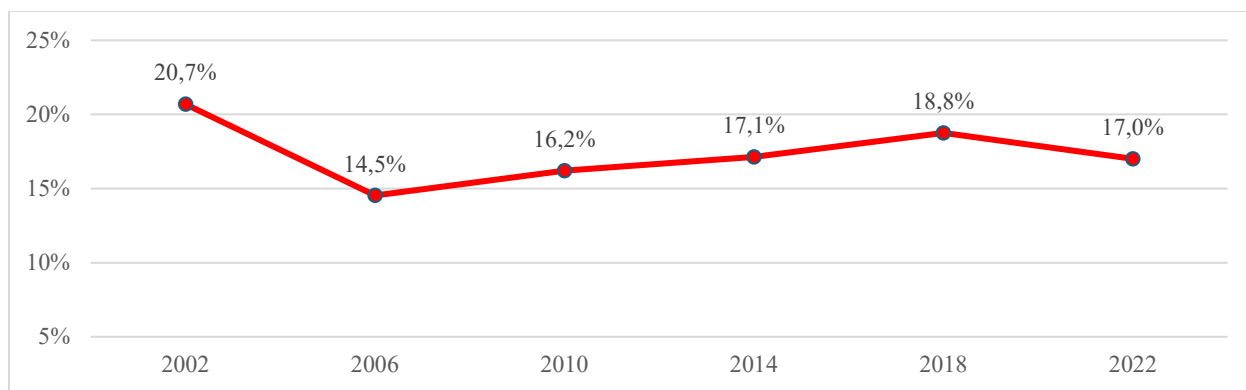
Тенденцията на по-значителен растеж на заплатите продължава и през периода 2018-2022 г., когато средните годишни заплати нарастват с още 53%. Това значително увеличение може да се дължи на редица фактори, включително продължаващото икономическо развитие, подобряването на бизнес средата и политиките за повишаване на минималната работна заплата. Въпреки икономическото възстановяване и значителния ръст в този период, процентът на увеличение не успява да достигне нивата на нарастване на средните заплати от 2006 към 2010 г от 70%. Пречка за достигане на по-висок ръст на заплатите може да се търси в разразилата се в началото на 2020 г. световна пандемия от Covid-19. Пандемията доведе до сериозни икономически сътресения, включително спад в производството, временно затваряне на бизнеси и нарастване на безработицата, което ограничи възможностите за по-бърз растеж на заплатите. Въпреки значителните правителствени мерки за подкрепа на икономиката, пандемията наложи сериозни ограничения върху темповете на икономически растеж и съответно върху възможността за по-голямо увеличение на заплатите.

Заедно с това интерес представлява анализът на данните за изменението на средните заплати в България в разглеждания 20-годишен период по полов признак. Въпреки че действащото българско законодателство предвижда еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, то средната работна заплата, разгледана по пол, показва известни различия. Данните показват, че мъжете традиционно получават по-високи средни заплати от жените, въпреки значителния напредък в икономиката и усилията за постигане на равенство на заплащане между половете – Графика 2. Тази разлика в доходите може да се обясни донякъде с различията в заетостта по сектори, нивото на образование и продължаващите стереотипи относно пола.



Графика 2. Средна брутна годишна заплата (в лева) в България в периода 2002-2022 г., и изменението ѝ спрямо предходния период (в %) по пол

През всичките разглеждани периоди, мъжете са получавали по-високо заплащане от това на жените – с 20,7% през 2002 г.; с 14,5% през 2006 г.; с 16,2% през 2010 г.; с 17,1% през 2014 г.; с 18,8% през 2018 г.; и с 17% през 2022 г. (Графика 3). Анализът на данните показва, че от 2006 г. до 2022 г. е налице тенденция за запазване на разликата (на около 18-19%) в получаваното възнаграждение между мъжете и жените. Най-малката разлика в разглеждания период при средните възнагражденията между мъжете и жените е през 2006 г. (14,5%), когато е отчетен и най-високият ръст на средната брутна заплата спрямо предходната година, както се вижда на Графика 1. [3]



Графика 3. Разлика в средната брутна годишна заплата между мъжете и жените (%)

Най-вероятно бързият икономически растеж и увеличеното търсене на работна сила в различни сектори; е довело до по-голямо изравняване на заплатите между половете. Въпреки, че това наблюдение изисква по-задълбочен анализ, може да се направи допускание, че в този период работодателите са били принудени да предлагат по-високи възнаграждения както на мъжете, така и на жените, за да привлекат и задържат квалифицирани кадри, което е намалило разликата в заплащането между тях.

Данните за СБГЗ по признака пол безспорно разкриват неговото влияние. Въпреки множеството политики за сближаване на половете³ през последните няколко десетилетия, разликата в заплатите между мъжете и жените са значителни и процесът изглежда се забавя. [14]. Ранната литература за неравенството в заплащането между половете на трудовия пазар се фокусира основно върху дискриминацията и ролята на човека като трудов капитал, като по този начин се опитва да даде обяснение за различията в заплащането. [7] Изчезващите различия между половете в образователното равнище и редицата прилагани антидискриминационни политики дават основание да се предположи, че обяснението за оставащата разлика в заплащането между половете е другаде.

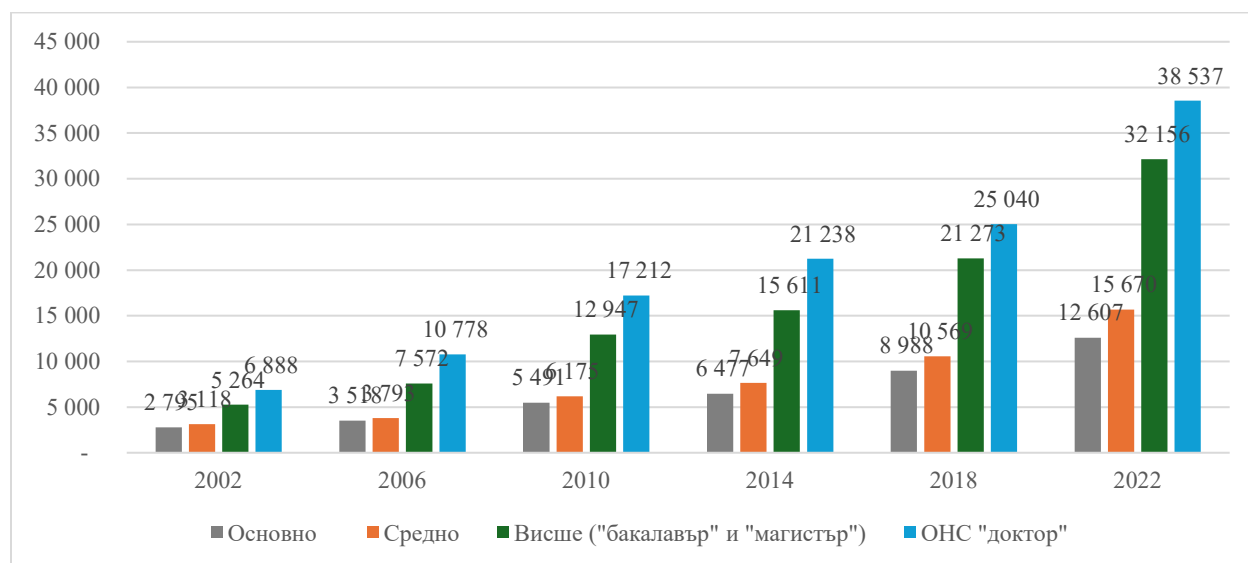
Направеният преглед на икономическата литература по този въпрос разкрива съществуването на схващания и анализи, обясняващи останалото неравенство в средните заплати между половете с **въздействието на раждането на деца върху кариерата на жените спрямо мъжете.** [10] Съществуват множество публикации по темата, че раждането на дете създава различия в заплащането между половете в порядъка на 15-20% за период от 10 години. [8, 11] Също така се счита, че жените, родили деца, получават със сходни проценти по-ниски трудови възнаграждения спрямо жените, които никога не са раждали деца. Поради това, все по-често в икономическата литература навлиза в употреба терминът „child penalty” (от англ. език – „наказание за дете“), дефиниран най-общо като процента на заплащане, с който жените, родили деца, изостават спрямо жените, които не са раждали

³ Принципът, съгласно който мъжете и жените следва да получават равно заплащане за равен труд, е заложен в европейските договори от 1957 г. насам (понастоящем: член 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Постигнатите резултати в законодателството, съдебната практика на Съда на Европейския съюз и последните действия около равенството между мъжете и жените са подробно разгледани на страницата на Европейския парламент в секция „Равенство между мъжете и жените“.

деца и мъжете. [8, 11] Същевременно съществуват редица доказателства, че не се наблюдава разлика в средните заплати в дългосрочен план при мъжете, имащи деца, и при тези без деца. [8, 11]

Ако приемем, че младите мъже и жени се развиват паралелно на пазара на труда до раждането на първото дете, то в последствие майчинството засяга прекараното време на трудовия пазар. В общия случай, непосредствено след раждането на първото дете, младите майки започват да изостават от мъжете и жени. Същевременно, поддържайки тезата, че по-високото образование е основен фактор не само за заетост, но и за качествена такава, е необходимо да бъде разгледано в каква степен се отразява образователното равнище на средната брутна годишна заплата.

На Графика 4 е представена средната брутна годишна заплата за страната, според степента на завършено образование. Данните тук свидетелстват, че високото образование се очертава като основна предпоставка за по-високо заплащане за труд.



Графика 4. Средна брутна годишна заплата в България според степен на образование (в лева)

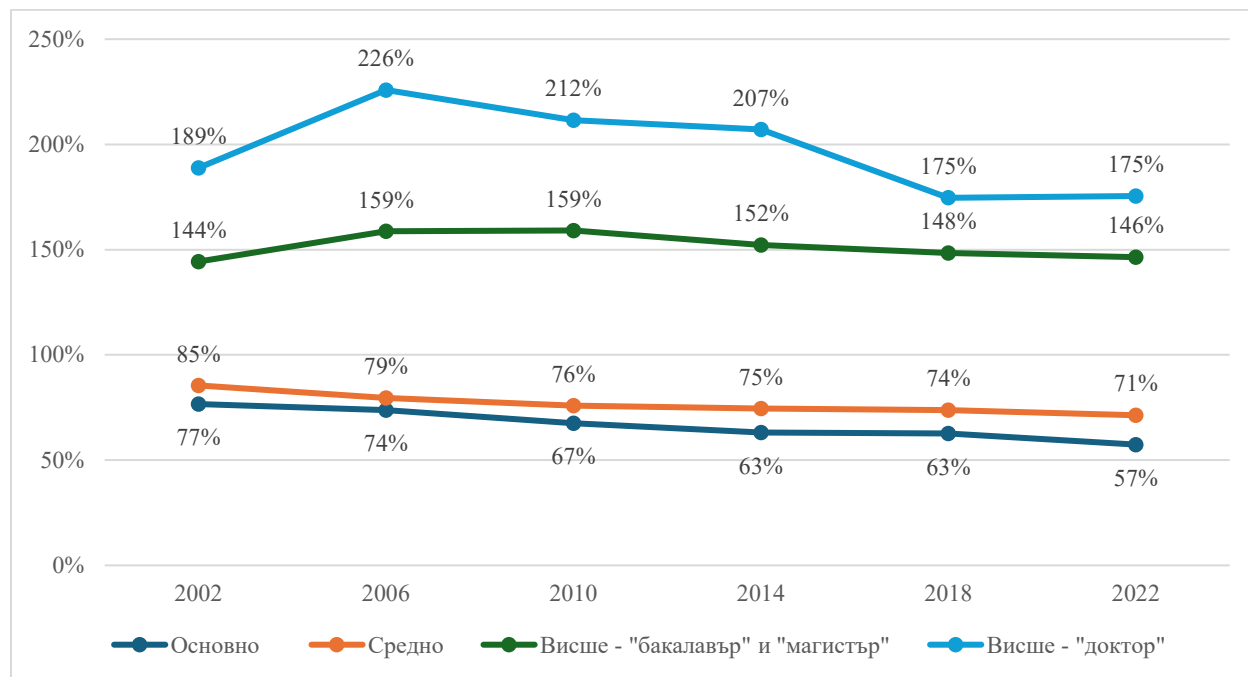
Оценката на данните за 2022 г. показва, че СБГЗ при лицата с основно образование е с около 2,6 пъти по-ниска спрямо лицата с висше образование. Друг интересен момент е, че при различните образователни степени получаваното възнаграждение е нараствало с различни темпове. Така например, в период от 2002 г. до 2022 г., средната работната заплата при лицата с основно образование се е повишила с 351,1%, при тези със средно образование с 402,6%, докато при тези с висше образование с близо 511%⁴. [3]

Може да се направи изводът, че високото образование се явява основна предпоставка за получаване на по-високо трудово възнаграждение. Нещо повече, става

⁴ Собствени изчисления на база данните на НСИ.

ясно, че в общия случай, колкото по-високо е образователното ниво, толкова по-бърз е темпът на нарастване на работните заплати. Формираната диференциация в средните заплати по образователни равнища безспорно разкрива възвращаемостта от инвестициите в образование.

Представените дотук данни за влиянието на образованието са логични и очаквани. Същевременно, интерес представлява значението на образователните равнища върху средна брутна годишна заплата, представени като дял от общата СБГЗ за страната (Графика 5).



Графика 5. Размер на средната брутна годишна заплата по образователни равнища като дял от общата средна брутна годишна заплата за съответната година (2002-2022 г., в %)⁵

Средната брутна годишна заплата при лицата с основно образование е била (през 2002 г.) около 77% общата СБГЗ за страната, докато през 2022 г. при същите лица е едва 57% т.е. спад с 20 процентни пункта. Въпреки, че тези лица са имали по-ниска квалификация, техният принос е бил по-близо до средното за страната възнаграждение в началото на разглеждания период. 20 години по-късно делът на СБГЗ при тези лица от общата средна за страната свидетелства за увеличаване на неравенството в доходите. Тази тенденция може да се обясни донякъде с нарастващото значение на висшето образование и професионалната квалификация на пазара на труда, както и с автоматизацията и технологичните иновации, които изискват по-високо ниво на умения. По-ниско образованите работници са по-уязвими на тези промени, което води до по-ниски възнаграждения и по-ограничени възможности за трудова реализация.

⁵ Графиката е получена посредством авторови изчисления на база данните на НСИ.

Сходна тенденция се наблюдава и при лицата със средно образование, при които делът на средната заплата спрямо общата средна работна заплата е намалял значително през последните две десетилетия. През 2002 година тези лица са получавали около 85% от общата средна заплата в страната, докато през 2022 година обаче този дял е спаднал до 71%, което означава намаление с около 15 процентни пункта. Освен това, Графика 5 показва тревожен сигнал за задълбочаващото се неравенство на пазара на труда при лицата с най-ниско образование и при тези със средно такова. През целият разглеждан 20-годишен период се наблюдава отчетлива тенденция към намаляване на дела на СБГЗ при лицата с основно и средно образование спрямо общата средна годишна заплата в страната. Това понижение отразява все по-голямото значение на висшето образование и специализираните умения, които стават решаващи за постигане на конкурентно възнаграждение.

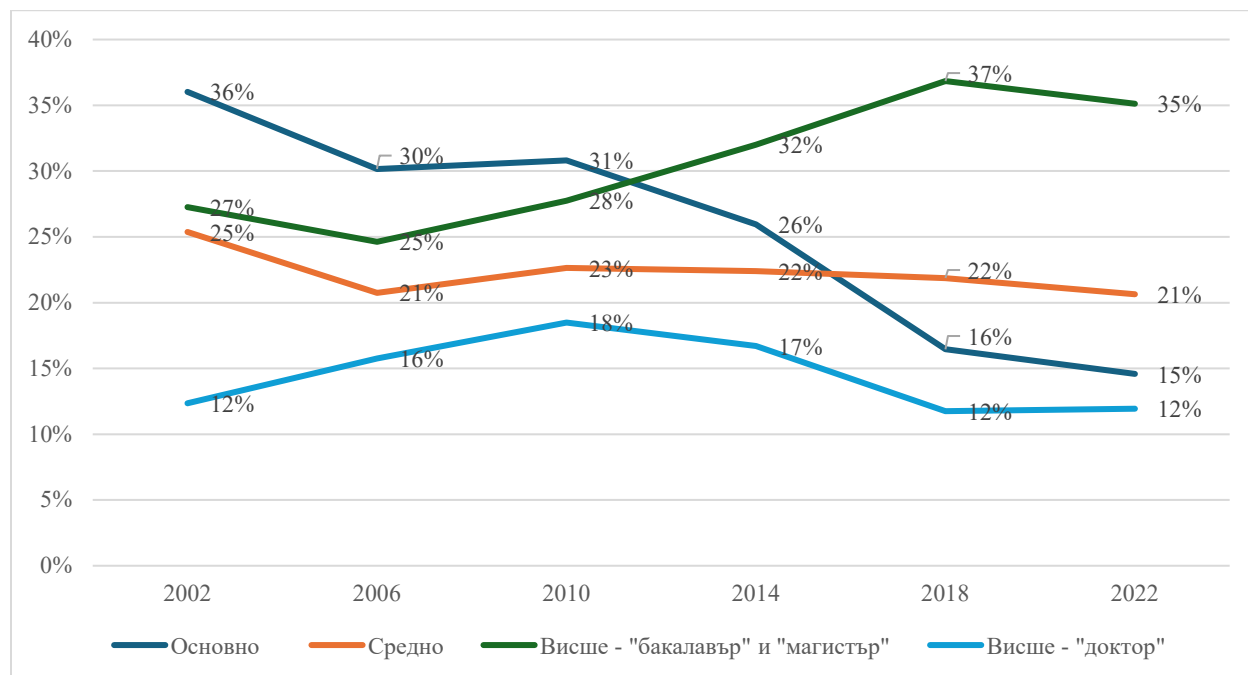
В по-различна посока е промяната в относителните дялове при лицата с висше образование. Делът на СБГЗ от средната обща за страната нараства от 144% през 2002 г. до 146% през 2022 г. при бакалаврите и магистрите. По-внимателното вглеждане в данните показва, че през 2006 и 2010 г. средната заплата при висшистите от средната обща за страната е представлявала близо 160%. Може да се направи допускането, че това до голяма степен се дължи и на по-лесния достъп до висше образование в страната в последното десетилетие. Тези колебания отразяват динамичната икономическа обстановка в страната през този период. В началото на 2000-те години, когато икономиката се възстановяваше и преживяваше растеж след кризата от 90-те години на XX век, търсенето на висшисти нарастваше, което доведе до значително по-високи заплати в сравнение със средното за страната. В последващите години обаче икономическата ситуация се стабилизира и конкуренцията на пазара на труда нарасна, което може да обясни лекото намаление в относителния дял на заплатите на висшистите. Въпреки това, възходящата тенденция от 2022 г. показва, че висшето образование продължава да бъде ключов фактор за постигане на по-високо възнаграждение в България, дори в условията на нарастваща глобална конкуренция и икономически предизвикателства.

Същевременно интерес представлява промяната на дела на СРЗ от средната обща работна заплата за страната през съответните години при най-високата степен на завършено образование – доктор. През 2002 г. лицата със завършена образователна степен доктор са получавали около 189% от общата средна заплата. През 2006, 2010 и 2014 г. средните заплати при тази категория лица като дял от съответната средна за страната са по-високи спрямо 2002 г., съответно 226%, 212%, 207%. Въпреки това през последните два разглеждани периода (2018 и 2022 г.) СРЗ при лицата с образователно-научна степен „доктор“ като дял от средната обща за страната спада на 175%.

От анализа на данните на НСИ за “Структура на заплатите“ се разкрива по категоричен начин тенденцията към нарастване значението на образованието за потенциалното повишаване на получаваните доходи от труд. Този ефект е най-добре изразен по отношение на лицата с най-ниско образование, чиито трудови възнаграждения изостават значително от средните нива за страната. В съвременните условия да си

необразован излиза скъпо – цената и пропуснатите ползи от ниското образование с всяка изминала година стават все по-високи.

Анализът на различията в годишните заплати между мъжете и жените, базиран на образователната квалификация, разкрива няколко ключови тенденции, които подчертават продължаващото наличие на неравенства в заплащането по полов признак. Наблюдават се значителни различия, които се променят в зависимост от нивото на образование. [3]



Графика 6. Разлика в средната брутна годишна заплата между мъжете и жените по образователни равнища (%)

Една от най-интересните констатации е, че най-ниската разлика в заплащането по полов признак се наблюдава при лицата с най-висока образователна степен – “доктор”. Това може да се обясни с факта, че при докторските програми и академичната кариера, компетенциите и постиженията играят по-съществена роля в определянето на заплатите, отколкото пола на работника. В академичната среда и изследователските позиции заплащането често е регламентирано и стандартите за възнаграждения са по-обективни, което води до по-малка дискриминация между мъже и жени.

В контраст с това, анализът на лицата с основно и средно образование показва тенденция към намаляване на разликата в заплащането между половете през разглеждания 20-годишен период. През първите години на анализирания период се наблюдават значителни различия в заплащането, които обаче постепенно намаляват, вероятно поради мерките за равенство на пазара на труда, по-високата степен на осъзнатост относно правата на жените и по-широкото им участие в традиционно мъжки професии. Това може да е

резултат от процеси като модернизация на индустриите, автоматизация и премахване на бариерите за жените в професионалните сфери с по-ниска квалификация. [12]

Най-тревожната тенденция обаче се наблюдава при лицата с висше образование. През 2002 г. разликата в заплащането между мъжете и жените с висше образование е била 27%, но през 2022 г. тя нараства до значителните 35%. Това увеличение на разликата в заплащането поражда сериозни въпроси относно причините и факторите, които водят до такава диспропорция. Възможно е увеличението да се дължи на няколко фактора. Един от тях може да бъде по-бавното навлизане на жените в ръководни позиции и високо платени професии, което води до по-големи разлики в заплатите на по-високите нива на квалификация. Както вече беше споменато, раждането на дете се явява „препятствие“ при кариерното израстване на жените, въпреки същата или дори по-висока квалификация от мъжете. Друг възможен фактор е изборът на професии и специалности. Жените с висше образование са склонни да се ориентират към професии в социалните и хуманитарни науки, образованието и здравеопазването, където заплащането традиционно е по-ниско в сравнение с техническите и инженерните професии, където мъжете доминират. [5] Това води до структурно неравенство в заплащането, въпреки че формално и мъжете, и жените имат сходно ниво на образование. Разширяващата се разлика в заплащането между половете при висшистите може също така да отразява и по-високите очаквания и възможности за допълнителни приходи на мъжете, особено в сектори, където са възможни бонуси, премии и други допълнителни стимули за трудова производителност, които са по-достъпни за тях. [6] Този феномен, съчетан с културни и социални фактори, може да доведе до задълбочаване на неравенствата.

В заключение, докато различията в заплащането по полов признак намаляват при лицата с по-ниско образование, тревожно е, че неравенствата се увеличават при висшистите. Това подчертава необходимостта от по-целенасочени политики за равенство в заплащането и премахване на структурните бариери пред жените с висше образование.

ОБОБЩЕНИЕ

Развитието на средната брутна годишна заплата в България през периода 2002-2022 г. отразява значителен напредък в икономическото състояние на страната, но също така разкрива и някои дълбоко вкоренени проблеми, които продължават да оказват влияние върху трудовия пазар. Увеличението на заплатите с над 500% през този период представлява безспорен успех и свидетелство за икономическия растеж и увеличаването на производителността. Това, в комбинация с фактори като глобализацията, вътрешните реформи и стабилността след финансовата криза от 2009 г., е довело до видимо подобрене в жизнения стандарт на българското население.

Въпреки тези позитивни тенденции, анализът подчертава и наличието на значителни диспропорции. На първо място, запазващата се разлика в заплащането между половете остава един от ключовите предизвикателства на пазара на труда в България. Въпреки известно подобрене, фактът, че мъжете продължават да получават средно с 17% повече от

жените към 2022 г., е индикатор за наличието на структурни проблеми, свързани както със социалните стереотипи, така и с неравномерното разпределение на работната сила по сектори и професии. Необходимостта от по-активни мерки за преодоляване на тази разлика, било чрез законодателни промени, било чрез стимулиране на по-голяма равнопоставеност на пазара на труда, е наложителна за бъдещото развитие на икономиката.

Друг важен аспект, на който трябва да бъде обърнато внимание, е значението на образованието за нивото на заплатите. Данните ясно показват, че хората с по-високо образование получават значително по-добри възнаграждения, като тази разлика продължава да нараства. Лицата с висше образование са получили най-висок ръст на заплатите през разглеждания период, което подчертава важността на инвестициите в образованието и квалификацията на работната сила. В свят на бързо развиващи се технологии и динамично променящи се икономически условия, образованието остава един от най-силните лостове за осигуряване на устойчиво икономическо развитие и за подобряване на жизнените перспективи на населението.

Същевременно, различията в заплатите между различните региони на страната също представляват предизвикателство. Икономическото развитие остава концентрирано в по-големите градове и индустриални центрове, докато по-малките населени места и селските райони изостават както в растежа на заплатите, така и в икономическите възможности. Необходимо е прилагането на целенасочени политики за регионално развитие, които да насърчат инвестициите и създаването на работни места в по-слабо развитите региони. Само чрез по-равномерно разпределение на икономическите ресурси и възможности ще бъде постигнато потенциално намаляване на регионалните различия и осигуряване на по-справедливо икономическо развитие за всички българи.

Въпреки постигнатия напредък, анализът на динамиката на заплатите в България разкрива, че страната е изправена пред важни предизвикателства, свързани с неравенството по отношение на пола, образованието и регионалното развитие. Продължаващото увеличение на заплатите е положителен знак, но за да бъде това устойчиво в дългосрочен план, е необходимо да се предприемат по-широки реформи и целенасочени действия за преодоляване на социалните и икономическите неравенства. Само чрез създаването на по-справедлива и приобщаваща икономическа система България ще може да осигури по-добро бъдеще за всички свои граждани и да укрепи позицията си в рамките на глобалната икономика.

ЛИТЕРАТУРА

1. Европейска комисия, Регламент (ЕО) №1022/2009 за изменение на регламенти (ЕО) №1738/2005, (ЕО) №698/2006 и (ЕО) № 377/2008 по отношение на Международната стандартна класификация на професиите (ISCO), Брюксел, 2009
2. НСИ, данни за „Брутен вътрешен продукт (БВП)“, официален уебсайт - www.nsi.bg
3. НСИ, данни за „Структура на заплатите – национално ниво, през 4 години“, официален уебсайт - www.nsi.bg

4. Регламент (ЕО) №530/1999 на Съвета от 9 март 1999 година относно структурна статистика за заплатите и разходите за труд
5. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99
6. Miller, A. R. (2011). The Marginal Effect of Gender on Wages: Evidence from Merit Pay Programs. *Industrial Relations*, 50(3), 432-458
7. Altonji, J. and Rebecca B., Race and gender in the labor market, *Handbook of Labor Economics* in: O. Ashenfelter & D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, edition 1, volume 3, chapter 48, 1999, p. 3143-3259
8. Baker, M., Motherhood, employment and the “child penalty”, *Women's Studies International Forum*, Volume 33, Issue 3, May–June 2010, p. 215-224
9. Besamusca, J., The Child Penalty – Comparing Wages of Mothers and Non-mothers, AIAS, WageIndicator researcher, 2015
10. Kleven, H., C. Landais, J. E. Sogaard, Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, NBER Working Paper No. 24219, Cambridge, 2018.
11. Michelle J. Budig and Paula England, The Wage Penalty for Motherhood, *American Sociological Review*, Vol. 66, No. 2 (Apr., 2001), pp. 204-225
12. Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-654
13. Zhang, H., Earnings of women with and without children, *Statistics Canada — Catalogue no. 75-001-X*, 2009
14. www.europarl.europa.eu/factsheets/bg/sheet/59/equality-between-men-and-women