

АГЕНЦИЯ ЗА ИКОНОМИЧЕСКО ПРОГРАМИРАНЕ И РАЗВИТИЕ

ул. „Левски“ 1, София 1000, България

СЕРИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

РЕГУЛИРАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА: ОПИТЪТ НА БЪЛГАРИЯ ПРЕЗ 1991 – 1992 г.

Мариела Ненова

Април 1993 г.

ISBN 954-567-004-5

© *Агенция за икономическо програмиране и развитие*

© *Мариела Ненова*

с/о Jusautor, Sofia 1992

Съдържание

1. Преки инструменти за регулиране на заплатите в държавния сектор	2
1.1. Компенсации или свободно договаряне на работните заплати	2
1.2. Заплатите в бюджетните организации	5
2. Косвени инструменти за регулиране на заплатите - данък върху нарастването на работната заплата	7
3. Заплати и цени	14
4. Изводи.....	16

Политиката на доходите и основният ѝ елемент - регулирането на работната заплата, са едни от най-важните инструменти на стабилизационните програми в повечето бивши социалистически страни. Задачата е заедно с рестриктивната монетарна и фискална политика, да се осигури свиване на реалното търсене в икономиката до постигане на стабилизация. Инфлацията се намалява както чрез ограничаване на натиска на търсенето върху пазара (т.нар. инфлация, породена от търсенето), така и чрез избягване на инфлационното раздуване на разходите за производство, което би се създадо при свободно движение на номиналната заплата в стремежа ѝ да възстанови реалното си равнище отпреди реформата (т.нар. инфлация, породена от увеличаване на разходите).

Специфична задача на политиката за регулиране на работната заплата при прехода от социалистическа към пазарна икономика е да се запълни вакуумът, който се създава след преустановяване на централизираното планово определяне на пропорциите в разпределението на добавената стойност между заплата и печалба. Липсата на икономически агент, който стои зад капитала и носи неговите интереси, както и доминиращата държавна собственост при едновременно преустановяване на прекия контрол върху държавните предприятия водят до риск от тяхното декапитализиране. Декапитализацията се изразява в сив на инвестициите, включително на минимално необходимите за простото възстановяване на капитала, поради изяждане на печалбата и част от амортизационните отчисления от заплатата. Пропорциите, в които се разпределя добавената стойност, се

** Декапитализирането има и други аспекти.*

изменят в полза на работната заплата, при което държавата като собственик се лишава от полагащия ѝ се доход.

Следователно два от критериите за ефективност на провежданата политика на доходите са: поддържане на сравнително ниско равнище на инфлация и съхраняване на печалбата като елемент на доходите в държавните предприятия.

1. Преки инструменти за регулиране на заплатите в държавния сектор

В първите месеци от осъществяването на стабилизационната програма в началото на 1991г. **прилагането на рестриктивна политика на доходите беше улеснена от съществуващата твърда система за определяне на работната заплата**, която задаваше абсолютните в номинално изражение граници на изменението ѝ в зависимост от образованието, квалификацията, заеманата длъжност. Създадена да действа в неинфлационни условия и при пълен контрол на държавата над разпределянето на доходите, тази система позволи компенсирането на инфлацията да се извърши централизирано, т.е. контролът на държавата върху разпределянето на доходите да се запази.

1.1. Компенсации или свободно договаряне на работните заплати

Величината на компенсациите се определяше в т.нар. Тристранна комисия, която беше създадена в началото на 1991 г. и включваше представители на правителството, двата най-големи синдиката (КНСБ и КТ „Подкрепа“) и работодателите (представени от Съюза на работодателите). Първоначалната схема на компенсации предвиждаше ежемесечно към brutната

работна заплата да се дава постоянна сума от 235 - 270 лв. Развитието на инфлационните процеси през първите месеци на 1991г. обаче надмина прогнозираните темпове и наложи промени в избрания начин на компенсиране на доходите. Почти всеки месец, след като се отчиташе фактическият ръст на инфлацията, се взимаха решения за увеличаване на компенсациите. Така съотношението на компенсациите към средната работна заплата се увеличаваше постепенно, като за първото тримесечие на 1991г. то беше 29.5%, а през второто тримесечие нарастна до 51.2%.

Запазването на държавния контрол върху растежа на работната заплата беше добър инструмент за ограничаване на инфлацията и избягването от инфлационната спирала, която лесно може да се развие при пълна индексация. Компенсациите бяха изплащани с лаг от един - два месеца. Например през април бяха уточнени допълнителните компенсации за януарските заплати, а през май се взе решение за компенсиране на априлските заплати. Този механизъм успя да снижи индекса на потребителските цени от 222.9% през февруари (след първоначалния скок) и 150.5% през март (след с отшумяването и разсейването на първоначалния импулс) до 102.5% през април и 100.8% през май. Увеличаването на изплащаните компенсации през юни и юли доведе до ново покачване на инфлацията до 5.8% през юни и 8.4% през юли, след което тя остана нестабилна и на сравнително високо ниво (над 4.5% месечно).

Натискът от страна на профсъюзите за промяна в начините на определяне на работната заплата и изменението ѝ в съответствие с инфлацията беше много силен и в определена степен основателен. Съществуващата архаична система беше

неблагоприятна за получаващите заплати, въпреки че от гледна точка на държавата като собственик се оказа изключително добра. (Стабилизационните програми, които се прилагат и в други страни, включват набор от инструменти, които могат да се използват в различна степен, като взаимно се допълват. В случай, че се прецени за необходимо, винаги съществува възможността от премахване на едни или други рестрикции в хода на реформите). В крайна сметка се взе решение да се премине към нова система за определяне на работните заплати на основата на свободното договаряне. Решението влезе в сила от първи юли 1991 г. и засягаше предприятията с държавно участие над 50%, включително бюджетните организации.

Според наредбата, приета с консенсус от Тристранната комисия, договарянето на работната заплата се извършваше на три нива - национално, фирмено (в предприятието) и индивидуално. На национално равнище преговорите се водеха между правителството, синдикатите и работодателите (в рамките на Тристранната комисия) и засягаха минималната и началната работна заплата, заплащането в бюджетните организации, както и механизма за регулиране нарастването на работната заплата като косвен инструмент за запазване на интересите на държавата в разпределянето на доходите в условията на свободно договаряне на работната заплата.

Договореностите на национално равнище станаха задължителни на по-ниските равнища, като те бяха минимумът, под който работната заплата не може да пада. На тези нива не беше възможно да се определят по-неблагоприятни от постигнатите на национално равнище условия.

Новата система за определяне на работната заплата в небюджетните организации на практика я освободи от държавен контрол. Скокът в равнището на заплатите през ноември 1991г. (особено в промишлеността) показва, че предприятията са имали възможност да плащат високи заплати, пречка за което са били тесните рамки на предишната система за определянето им. През ноември 1991г., когато процесът на договаряне на работните заплати приключи, средната работна заплата беше с 67% по-висока в сравнение с равнището преди започване на договарянето.

Повиши се съответно и реалната работна заплата. През декември 1991 г. тя достигна 54.4% спрямо равнището си през последното тримесечие на 1990г., докато през април беше само 32.3%. В промишлеността увеличението беше много по-значително - от 36.8% през април (към средномесечната работна заплата от последното тримесечие на 1990г.) до 63.9% през декември 1991г. Инфлацията също нарастна и се установи на равнище 5 - 6% средномесечно до юли 1992г., когато отново се направиха промени в политиката на регулиране на заплатата.

1.2. Заплатите в бюджетните организации

След поредица от стачки през април 1991г. беше постигнато повишаване на относителните заплати на държавните служители в бюджетните организации (т.нар. непроизводствена сфера - образование, здравеопазване, управление, наука, култура, изкуство и жилищно-комунално стопанство). Но поради твърдия размер на компенсациите (за другите предприятия се задаваше препоръчителен и минимален размер на компенсации, но без фиксирана горна граница), те

отново започнаха да изостават. Разликата между тях и заплатите в небюджетните организации стана особено голяма след преминаването към свободно договаряне на работната заплата. Последвалите стачки отново принудиха правителството да се съгласи на 60-процентен ръст на заплатите в бюджетните организации през ноември същата година.

Системата за договаряне на работните заплати беше въведена в бюджетните организации, но тя беше ограничена от тесните рамки на лимита за фонд „Работната заплата“, определен на база на утвърдения щат, класификацията на длъжностите, образователния ценз и ставките за средна работна заплата. Границите за увеличаване на заплатите в бюджетните организации се налагаха и от гласувания от Народното събрание Закон за държавния бюджет.

След като освободи заплатите в небюджетните организации от централизираното държавно попечителство, правителството, за да удържи инфлацията, прибегна до порестриктивна политика по отношение на доходите от бюджета - заплати на държавните служители, пенсии и социални помощи. Средната помощ за безработни също беше намалена значително. В края на 1991г. тя представляваше 33% от равнището си през декември 1990г., а в края на 1992г. - 21%.

Рестриктивната фискална политика и нейният главен елемент - ограничаването на всички доходи, чийто източник е бюджетът, станаха основната характеристика на политиката на доходите през 1992г. В резултат на това заплатите в бюджетните организации бяха замразени до средата на годината. Поредицата от стачки и интензивните преговори на синдикатите с правителството доведоха да съгласувано решение за 26-

процентен ръст на заплатите на държавните служители, което трябваше да се осъществи от първи юли. Протаканията обаче отложиха реалното изплащане на повишението за есента на 1992г.

Усилията на правителството да провежда рестриктивна политика на доходите поне за 25% от заетите в държавния сектор (делът на държавните служители от всички заети в държавния сектор) отново даде положителен резултат по отношение на инфлацията. През юли, август и септември 1992г. месечният темп на инфлация беше съответно 2.8%, 1.2% и 3.4%. Но от октомври тя отново се повиши над 5% месечно.

2. Косвени инструменти за регулиране на заплатите - данък върху нарастването на работната заплата

Още през 1990г. беше въведен данък върху нарастването на работната заплата. В процеса на осъществяване на стабилизационната програма той бе изменян няколко пъти, като главно се сменяха ставките и обхватите му в посока на облекчаване данъчното бреме*. Изплащането на данъка ставаше за сметка на печалбата на предприятията, като едва с приетата наредба за последните две тримесечия на 1992г. се уточни, че той се плаща независимо дали предприятията реализират печалба или загуба.

Основната схема на данъка включва определяне на тавани за фонд „Работна заплата“, чието превишение се облага. Основният принцип на схемата е обвързването на фонд „Работна заплата“ в текущо тримесечие с фонда и средната работна заплата от минали периоди.

* От средата на 1991г. този данък засяга само предприятия с държавно участие над 50%.

Схема за определяне таваните за фонд работна заплата

Тримесечие	Базисен ФРЗ	Индекс на средната РЗ	Индекс на цените	Таван ФРЗ=
	1	2	3	1*2*3
Първо 1991г.(Q1 91)	ФРЗ Q1 90	РЗ Q4 90/РЗ Q1 90	-	
Второ 1991г.(Q2 91)	ФРЗ Q2 90	РЗ Q4 90/РЗ Q2 90	-	
Трето 1991г.(Q3 91)	ФРЗ Q3 90	РЗ Q2 91/РЗ Q3 90	1.2*	
Четвърто 1991г.(Q4 91)	ФРЗ Q4 90	РЗ Q3 91/РЗ Q4 90	1.13*	
Първо 1992г.(Q1 92)	ФРЗ Q1 91	РЗ Q4 91/РЗ Q1 91	1.176*	
Второ 1992г.(Q2 92)	ФРЗ Q2 91	РЗ Q1 92/РЗ Q2 91	1.17*	
Трето 1992г.(Q3 92)	ФРЗ Q1 91	-	1.367**	
Четвърто 1992г.(Q4 92)	ФРЗ Q1 91	-	1.457**	

Забележка: *Фактически индекс на цените на дребно

** Прогнозиран индекс на цените

Едно изискване, което присъства във всички наредби за регулиране на нарастването на работната заплата (включително за 1993г.) и задължава да се намали базисният фонд на работната заплата с фонда на напусналите поради съкращаване на производството (съкратените по член 328 от Кодекса на труда), дава възможност формулата за определяне на тавана на фонд „Работна заплата“ да се опрости. Тя може да се представи като произведение на заетите през съответното тримесечие на изминалата година (от които е изваден броят на съкратените за съответния период от една година), средната работна заплата за предходно тримесечие на текущата година и коефициентите на индекса на цените.

През 1991г. данъкът върху нарастването на работната заплата не се превърна в ограничител за растежа ѝ. Предприятията не достигаха таваните за първите три тримесечия на годината,

поради действащата твърда система за определяне на работната заплата. След като се премина към свободно договаряне и се отмениха ограниченията в щатните разписания и категории, заплатите скочиха силно и през четвърто тримесечие на 1991г. таваните бяха надвишени.

Избраният механизъм за ограничаване на работната заплата чрез облагане на фонд „Работна заплата“ съдържа два основни недостатъка, които противоречат на промените в икономиката при прехода към пазарно стопанство.

Тези недостатъци са свързани с поставянето на фонда на работната заплата в текущото тримесечие в зависимост както от структурата на относителните работни заплати* на предходното тримесечие, така и от броя на съкратените работници и служители поради намаляване или закриване на дадено производство. Определен по този начин, размерът на таваните на работната заплата е по-висок и следователно по-благоприятен за предприятието, ако е постигнато по-високо равнище на работната заплата през съответното тримесечие от миналия период. От друга страна, съкращенията по член 328 от Кодекса на труда са неблагоприятни за величината на таваните, поради което предприятията биха предпочели излишните работници да напускат доброволно.

Налагането на сложили се съотношения между отрасловите равнища на заплатите от минал период върху текущия в условията на динамично протичащ процес на адаптиране на икономиката към нови условия и нови пропорции, представлява пречка за осъществяването на този преход. Отрасли, които по някакви причини са били облагодетелствувани с по-високи заплати спрямо

* *Относителната работна заплата се изчислява като средната заплата по отрасли се отнася към средната работна заплата за страната.*

средната за страната преди старта на реформата, получават и по-високи тавани за фонд „Работна заплата“, независимо от ефективността им при новите условия. От друга страна, предприятия, които имат по-добри възможности за развитие, но са били с относително по-ниски заплати преди реформата, трябва да нарушават определените им тавани и да плащат данък за по-високата си икономическа активност.

През 1990г. отрасловата диференциация на заплатите бе относително малка. Коефициентът на вариация* в относителните заплати за отраслите на промишлеността е около 16.7%. През четвърто тримесечие на 1990г. най-ниската работна заплата бе в отрасъл „Хартиено-целулозна промишленост“, което представлява 0.719 от средната за страната, а най-високата - в отрасъл „Нефтодобивна и газодобивна промишленост“ - 1.3. През първото и второто тримесечие на 1991г. започна процес на увеличаване на различията в средните отраслови работни заплати в промишлеността. Той бе по-силен при работните заплати без компенсация и намалява за работните заплати с компенсация. Усилията да се запази съществуващата структура на относителните заплати се подкрепят и от таваните на работната заплата за първите три тримесечия на 1991г., които копират структурата от предишната година и я налагат върху новите междуотраслови отношения. Коефициентите на вариация в относителните заплати в промишлеността без компенсацията е 20% за първо тримесечие на 1991г., 26% за второ тримесечие на годината и 27% за третото, докато същият показател за работните заплати с компенсация е съответно 17% (за таваните 16%), 17% (за таваните 16%) и 17% (за таваните 17%).

* Коефициентът на вариация представлява отношение на стандартното отклонение към средната в проценти.

През последното тримесечие на 1991г. при въвеждането на свободното договаряне на заплатите отрасловата диференциация в относителните работни заплати се увеличи и коефициентът на вариация за работните заплати без премии бе 37%, а с премии - 30%. В същото време определените тавани предполагат диференциация на относителните работни заплати с коефициент на вариация 17%, който съответствува на съществуващия през третото тримесечие на 1991г.

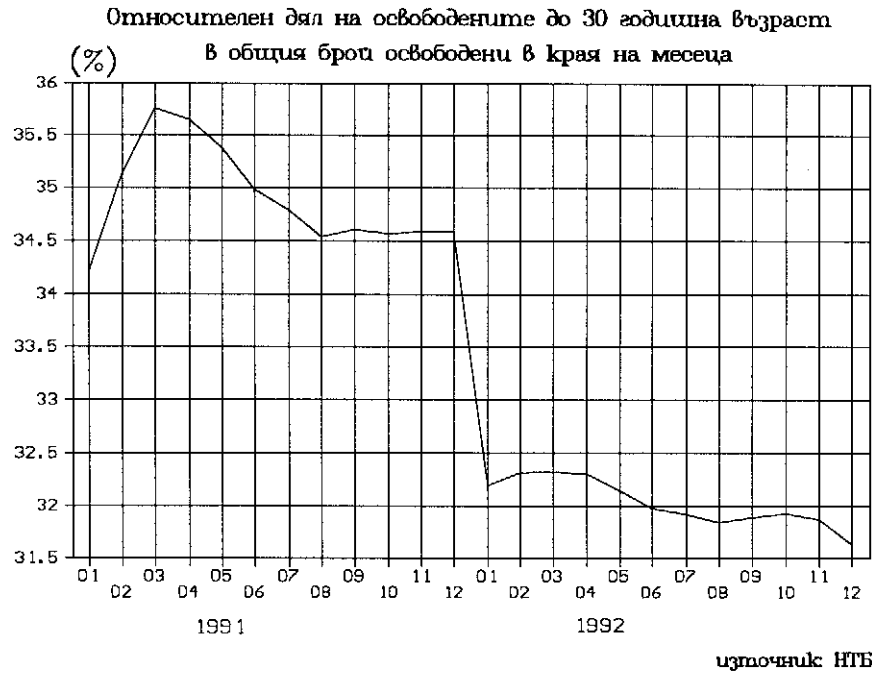
Влиянието на отрасловата структура на относителните работни заплати от миналите периоди върху текущия се преодолява едва през второто тримесечие на 1992г., въпреки че по-големите различия в отрасловите заплати, които се създават в края на 1991г. се запазват и през 1992г. За първото тримесечие на 1992г. коефициентът на вариация е 34%, през второто - 32%, през - тримесечие - 38%, а през четвъртото - 33%. В същото време високият коефициент на вариация се запазва и при сравняване на работните заплати със и без премии, което е показателно за по-устойчиво сложили се относителни работни заплати по отрасли на промишлеността. Таваните на фонд „Работна заплата“ позволяват диференциация на относителните работни заплати за първо тримесечие на 1992г. с коефициент на вариация от 20%, за второто 34%, за третото - 33% и за четвъртото - 32%. Измененията в относителните работни заплати през 1991 и 1992 г. се извършиха независимо от таваните върху фонда „Работна заплата“, като предприятията ги надвишаваха и плащаха данъка за сметка на печалбата.

Вторият проблем, който създава избраният механизъм за регулиране на нарастването на заплатите, отново засяга пряко т.нар. структурна реформа, под която в тесния смисъл се разбира

преструктуриране на производството в съответствие с измененията на вътрешния и международния пазар. Корижирането на базисния фонд „Работна заплата“ спрямо съкратените не съдейства за освобождаването на работници поради намаляване на производството. Напротив, от гледна точка на оставащите в предприятието работници е по-добре онези, които напускат, да го правят доброволно, за да не се отчита броят им при определянето на таваните на работната заплата. Хората, които напускат обаче, нямат интерес да го правят доброволно, защото в този случай не биха могли да получават помощи за безработни.

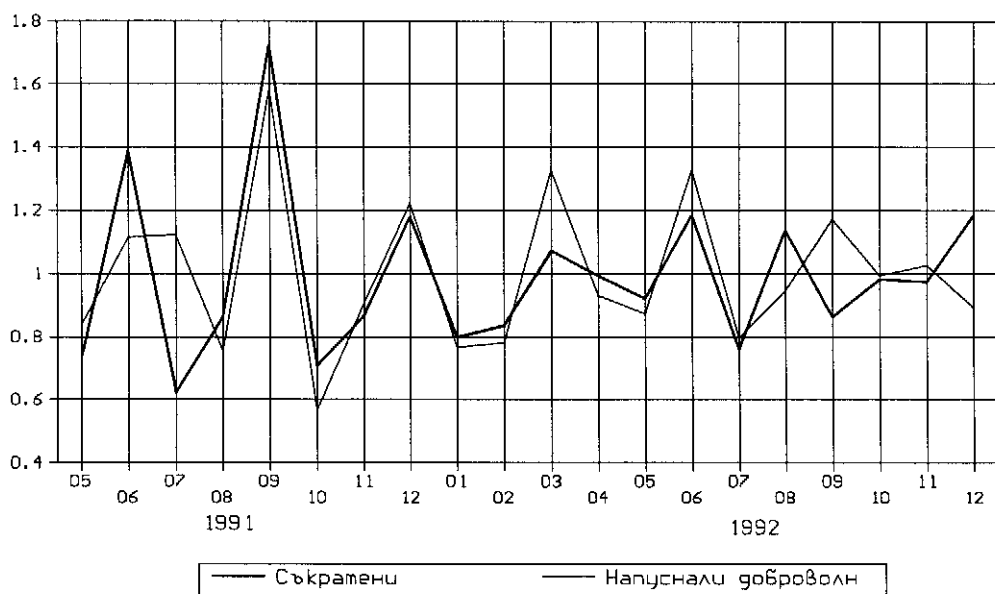
През 1991г. таваните на фонд „Работна заплата“ не се отразиха и върху тези процеси - съкращаването и доброволното напускане се извършваха почти с едни и същи темпове. След големия спад на производството през 1990г., което не бе съпроводено от съответно намаляване на заетите, през 1991г. стана невъзможно да се поддържа свръхзаетост в нарастващи размери. Големите съкращения и освобождавания на хора през 1991г. се дължаха главно на влиянието на спада в производството от 1990 и 1991г.

Един от пътищата за намаляването на заетите в резултат на спада в производството беше ранното пенсиониране. През 1991 г. броят на пенсионираните почти се удвои в сравнение с предишната година. През 1990г. се пенсионираха 63 хиляди души, през 1991г. - 110 хиляди, а през 1992г. - 69 хиляди души. Друго решение бе освобождаване на по-младите хора, които като нови в професията не са се утвърдили в трудовите колективи и са най-уязвими при съкращения. В структурата на безработните през 1991г. делът на лицата под 30г. беше изключително висок. През 1992г. притокът на безработни от тази възрастова група намалява.



През 1992г. влиянието на схемата за регулиране на нарастването на работната заплата върху процесите на реструктуриране на заетите и начините на преодоляване на свръхзаетостта се прояви в по-чист вид. Верижните индекси на напусналите доброволно, в т.ч. пенсионерите, са по-високи от тези на съкратените. Това допълнително забавя процесът на закриване на нерентабилни производства.

Верижни индекси на съкратените и на доброволно напусналите в промишлеността



Източник: НСИ

3. Заплати и цени

Използваните инструменти за регулиране нарастването на работната заплата повлияха върху поведението на реалната работна заплата.

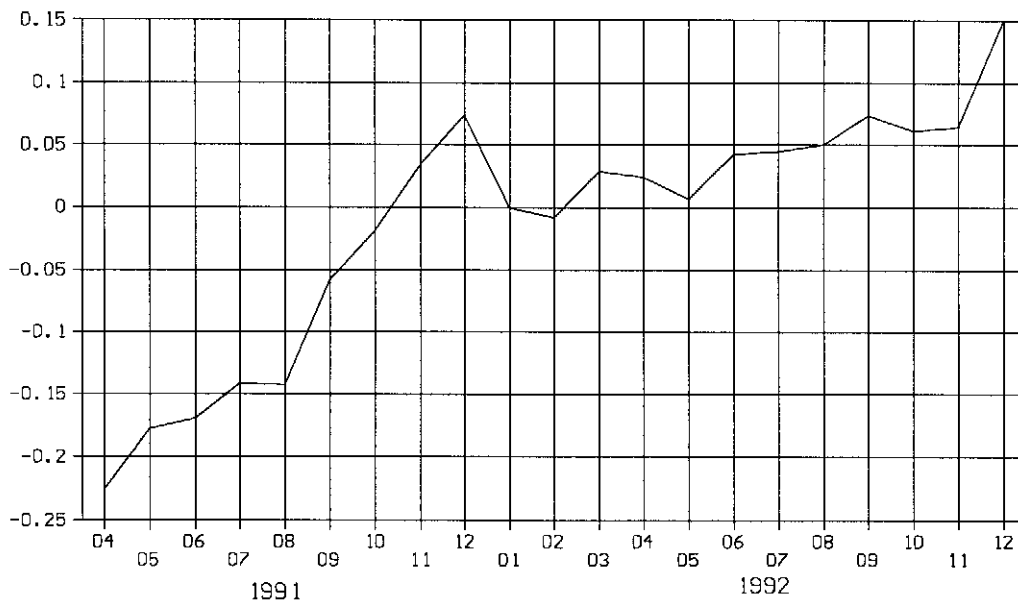
Елементарното съотнасяне на динамиката на номиналната работна заплата и инфлацията показва, че на силно рестриктивен характер на политиката на заплатите отговарят най-ниските темпове на инфлацията. Прилагането на просто линейно регресионно уравнение* дава възможност да се проследи поведението на номиналната работна заплата спрямо изменението на цените.

Средната норма на компенсиране на инфлацията от номиналната работна заплата за периода от април 1991г. до декември 1992г. е 55.5 %, като за 1991г. е 43%, а за 1992г. - 60.8%. Знакът на остатъците на регресията е отрицателен до ноември 1991г., когато реалната работна заплата е под средната. След този период те стават положителни, но са близки до нулата до юни 1992г. - признак на пълна компенсация на инфлацията за периода. От юни до декември 1992г. работната заплата прогресивно нараства.

В промишлеността се наблюдават сходни процеси като процентът на увеличение на реалната работна заплата е по-голям от средния за страната, но остава на относително постоянно равнище през 1992г.

* Вж. Blanchard, O.J., Layard R., „ Post - Stabilization Inflation in Poland“, World Bank Discussion Papers, 158. В конкретния случай се използва просто линейно регресионно уравнение между логаритмите на базисния индекс на средната работна заплата за страната (база средномесечна работна заплата през четвърто тримесечие на 1990г.) и базисен индекс на потребителските цени (база декември 1990г.). Коефициентът на регресия представлява средната норма на компенсиране на инфлацията, а остатъците от регресията показват отклоненията от тази норма по месеци.

Изменение на номиналната работна заплата
спрямо инфлацията



Връзката между динамиката на номиналната работна заплата в промишлеността и индексът на цените на производител показва тенденция към увеличаване на разходите за работна заплата* като елемент на цената.

През 1992г. цените на производител в промишлеността отбелязаха незначителен ръст в сравнение със скока им през 1991г. Още в края на 1991г. те бяха отразили в равнището си измененията във валутния курс и корекциите в цените на електроенергията и горивата, както и увеличените в края на годината работни заплати. Нарастването на показателя единица разходи на труд през 1992г. очевидно стана за сметка на печалбата. Това недвусмислено се прояви както в почти двойното намаляване на абсолютната сума на отчетената печалба в държавните предприятия през 1992г., така и в двукратното стопяване на очакваните приходи в бюджета от данъка върху печалбата за нефинансовите институти.

* Показателят единица разходи на труд е изчислен и се публикува от Агенцията за икономическо програмиране и развитие в месечните конюнктурни обзори.

Обща тенденция във всички отрасли е увеличаването на дела на фонд „Работна заплата“ в постъпленията от продажби. Нарастването на номиналната работна заплата и разходите на труд в единица продукция при относителна стабилност на цените на производител през 1992 г. е показател, че повишението на заплатите не е инфлационен фактор по линията на разходите, защото тя се увеличава за сметка на намаляване на печалбата. През 1993 г. вероятността да се създаде спиралата заплати - инфлация е много по-голяма, отколкото през 1992 г.

4. Изводи

Общата оценка, която се налага от анализа на регулирането на работната заплата, не е положителна. Очевидни са процесите на декапитализиране на предприятията и на инфлационен натиск по линия на търсенето. Наред с всички други препятствия политиката на доходите също пречи на реструктурирането на икономиката като не поощрява добре работещите предприятия и не създава натиск за закриване на нерентабилните.

Новата наредба за регулиране на нарастването на работната заплата през 1993 г. освен посочените по-горе основни недостатъци включва и още един. Принципната схема за изчисляване на таваните на фонд „Работна заплата“ се запазва, но е въведен и коефициент, който представлява индекс на постъпленията в текущото тримесечие спрямо постъпленията от съответното тримесечие на миналата година в съпоставими цени, коригиран с 0.3. Така още веднъж се наказват предприятия с висока икономическа активност и се облагодетелстват предприятия с относително лоши резултати от стопанската си дейност.

Анализът сочи, че използваните инструменти за пряк контрол върху нарастването на работната заплата в държавните предприятия са ефективни, докато инструментите за косвен контрол не могат да изпълняват функциите си. Нещо повече - те пречат на процесите на преход към пазарна икономика. Липсата на онова звено, което стои между работниците и държавата и защитава нейните интереси на собственик в държавните предприятия, не може да се запълни с прилаганите косвени инструменти.

Рецепта за решаване на възникналите проблеми, разбира се, е трудно да се даде. Възможен вариант е вместо печалбата да се облага добавената стойност на държавните предприятия (независимо от данъка върху добавената стойност) или да се регулира нарастването на средната работна заплата, а не на фонд „Работна заплата“. Друго решение е да се определят минимални задължителни вноски от добавената стойност за инвестиционни фондове, с което да се ограничи декапитализирането на държавните предприятия. Трети изход е стабилизирането на институцията на директорите (мениджърите).

Балансирането на преки и косвени средства за контрол върху разпределението на добавената стойност в държавните предприятия, докато те доминират в икономиката, предполага внимателен избор на прилаганите инструменти, за да не се нарушава желаната стопанска самостоятелност на предприятията. □

ИЗДАНИЯ НА АГЕНЦИЯТА ЗА ИКОНОМИЧЕСКО ПРОГРАМИРАНЕ И РАЗВИТИЕ

Серия "Анализ на икономическата политика"

1. Доклад за хода на стопанската реформа и задачите на икономическата политика до края на 1991 г. (юли 1991 г.)

2. Р. Аврамов (ред.) - Икономическата стабилизация в България през 1992 г. (юни 1992 г.)

Серия "Икономически изследвания"

1. М. Ненова - Изпълнение на бюджета през 1991 г. и изводи за бюджетната политика през 1992 г. (март 1992 г.)

2. М. Жечева, Р. Аврамов, В. Чавдаров - Инфлацията и лихвеният процент през 1991 г. (март 1992 г.)

3. Ст. Бързашки - Заетостта и безработицата в процеса на стабилизация (март 1992 г.)

4. Н. Георгиев, Н. Господинов - Паричната политика: механизми и резултати (март 1992 г.)

5. Р. Инджова - Приватизацията в България (юли 1992г.)

6. М. Жечева, Н. Милева - Ценовият контрол и инфлацията в България през 1991-1992 година (ноември 1992г.)

7. К. Генов - Паричната политика през 1992г.: инструменти и резултати (април 1993г.)

8. М. Ненова - Регулиране на работната заплата: опитът на България през 1991 - 1992г. (април 1993г.)

Серия "Конюнктурни обзори"

1. "В годината на желязната овца" - конюнктурен обзор на българското стопанство за 1991 г. (декември 1991г.)
2. Годишен доклад за състоянието на българската икономика през 1992 г. (декември 1992 г.)
3. Месечни конюнктурни обзори (от октомври 1991г.)
4. Тримесечни конюнктурни обзори (от I тримесечие на 1992 г.)