



ДО
Г-ЖА МАРИЯ ГАБРИЕЛ
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛЕН
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО
НСТС

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: Законосъобразността на предложеното постановление за определяне на размера на минималната работна заплата (МРЗ) за 2024 г.

УВАЖАЕМА Г-ЖО ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,

Считаме, че така предложеният проект на постановление на МС, съдържащо размер на МРЗ за периода от 2024 г., основано на критериите в чл. 244, ал. 2 от Кодекса на труда, е незаконосъобразно поради противоречие, както с други норми на българския закон, така и текста, смисъла и целите на Директива 2022/2041 на ЕС.

Съгласно чл. 1 („Предмет“) на Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз, целта на Директивата е: *а) адекватност на законоустановените минимални работни заплати с цел постигане на достойни условия на живот и труд; б) насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати; в) подобряване на ефективния достъп на работниците до правата на защита на минималната работна заплата, когато тези права са предвидени в националното право и/или в колективни трудови договори.*

От така очертаня предмет става ясно, че заложените цели и политика на Директивата е да предостави рамка за държавите членки в ЕС, за да се изгради национален подход, почиващ на общи за държавите членки в ЕС критерии при определяне на МРЗ и да се избегне всяка отделна страна да предприема своя несъгласувана политика по въпроса спрямо останалите държави в ЕС. На следващо място, обаче, ал. 3 на чл. 1 изрично посочва, че Директивата не засяга компетентността на държавите членки да определят равнището на минималните работни заплати, нито избора на държавите членки да определят законоустановени минимални работни заплати и/или да насърчават достъпа до защита на минималната работна заплата, предвидена в колективни трудови договори. Следователно, **целта на Директивата не е да създаде уеднаквен, административен по своя характер подход, а да очертае критериите и съображенията, които държавите членки да зложат в**



законодателната си уредба при регламентацията на процедурите по определяне на МРЗ.

Също така чл. 1, ал. 2 и 4 изрично посочват важността на колективното договаряне. Явно е, че Директивата приема процедурата за колективно договаряне като неизменна предпоставка и условие за осъществяване на националните процедури по определяне на МРЗ. Чл. 4 от Директивата също така подчертава насърчаването на колективното договаряне при определяне на МРЗ.

На следващо място, чл. 5 от Директивата дава насоките, критериите, които трябва да залегнат в националната нормативна база, регулираща процедурата по определяне на МРЗ. Тези процедури за определяне и актуализиране се ръководят от критерии, определени с оглед допринасяне за адекватността на законоустановените минимални работни заплати, с цел да се постигне достоен стандарт на живот, да се намали бедността сред работещите, както и да се насърчат социалното сближаване и социалната конвергенция във възходяща посока и да се намали разликата в заплащането между половете. По-конкретно, при определяне на МРЗ следва да се взима предвид: а) *покупателната способност на законоустановените минимални работни заплати, като се взема предвид издръжката на живота;* б) *общото равнище на работните заплати и тяхното разпределение;* в) *темпа на растеж на работните заплати;* г) *дългосрочните равнища и развитието на националната производителност.*

С обнародването в ДВ, бр. 14 от 2023 г., изменение на КТ е въведена ал. 2 на чл. 244 от КТ, съгласно която МРЗ се определя „в размер на 50 на сто от средната брутна работна заплата за период от 12 месеца, който включва последните две тримесечия на предходната година и първите две тримесечия на текущата година.“.

Необходимо е да припомним, че съгласно чл. 3 от КТ, държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище **в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите**. Обхватът на въпросите на жизненото равнище, предмет на консултации, се определя с акт на Министерския съвет по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Националният съвет за тристранно сътрудничество обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет и по други въпроси по чл. 3. По тази причина считаме, че без съмнение въпросите, свързани с МРЗ, са в предмета на дейност на НСТС, както е уреден по закон. В същото време настоящата редакция на чл. 244, ал. 2 от КТ въвежда административен и автоматичен подход при определяне на МРЗ. Този подход, закрепен в закона:

(а) противоречи на редица международни конвенции, по които страна е Република България, свързани с тристранния диалог;

(б) противоречи на текста, духа и целите на Директивата;

(в) влиза в колизия с останалите норми на КТ, в частност тези, уреждащи тристранния диалог и дейността на НСТС



Считаме, че противоречието се отнася както до процедурата по определяне на МРЗ, така и до разпоредбите по същество.

Както българският закон, така и Директивата ясно подчертават, че **МРЗ трябва да се определя по ред, който дава възможност за реализация на социалния диалог между държава, работодателски организации и синдикални организации** – така например чл. 7 от Директивата: *„Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да осигурят участието на социалните партньори в определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати по своевременен и ефективен начин, който предвижда тяхното доброволно участие в разискванията през целия процес на вземане на решения, включително чрез участие в консултативните органи“*

Директивата очертава кръг от критерии, които да бъдат следвани при определяне на МРЗ (така чл. 5, ал. 1 и 2 от Директивата).

Вместо това, **чл. 244, ал. 2 от КТ закрепва автоматично изчисление на МРЗ** на базата на средната брутна работна заплата за период от 12 месеца, който включва последните две тримесечия на предходната година и първите две тримесечия на текущата година. Това представлява **„твърд“ критерий, който не подлежи на обсъждане с партньорите в социалния диалог, както и не отчита:** а) покупателната способност на законоустановените минимални работни заплати, като се взема предвид издръжката на живота; б) общото равнище на работните заплати и тяхното разпределение; в) темпа на растеж на работните заплати; г) дългосрочните равнища и развитието на националната производителност. Последните изброени са минималният набор от критерии, които следва да се вземат предвид съгласно Директивата, които показват, че такъв подход, свързан с едно автоматично изчисление, не може да отговаря на изискванията на Директивата.

Вярно е, че, в чл. 5, ал. 4 от Директивата е допуснато да се използват **ориентировъчни референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати** – напр. например 60 % от брутната медианна работна заплата и 50 % от брутната средна работна заплата, и/или ориентировъчни референтни стойности, използвани на национално равнище. Но дори самият текст на разпоредбата показва, че **това е критерий, мерило за адекватността на МРЗ, а не критерий за определяне на МРЗ**. Приемайки това не като средство за съпоставяне, както очевидно сочи Директивата, а като твърд, неподлежащ на дискусия критерий, установен със закон, считаме, че нито целите на Директивата, като част от законодателството на ЕС, нито целите и процедурите, закрепени в българската Конституция, КТ и другите закони, са изпълнение. Обратно, на практика са нарушение.

В резюме, настоящата редакция на чл. 244, ал. 2 от КТ не отговаря на изискването за провеждане на процедура по социален диалог за определяне на МРЗ, както и не отговаря на минималните условия за определяне на МРЗ съгласно както Директивата, така и българското законодателство.

Не на последно място, следва да се има предвид, че МРЗ се определя с издаване на постановление на Министерски съвет. Правното му основание е чл. 244 от КТ, но като подзаконен нормативен акт, то следва да бъде съобразено и със задължителното право на ЕС. Що се отнася до директивите на ЕС, ако директива бъде транспонирана в



българското законодателство неправилно, тя би могла да има т.нар. директен ефект, тоест да има пряко правно действие в българския национален правен ред. Несъответствието на постановлението на МС с такава директива по този начин представлява **незаконосъобразност на подзаконовия акт (постановлението на МС)**.

ОТНОСНО: Икономически ефекти от минималната работна заплата и промените в нея

- ✓ Според предложението на Министерския съвет в изпълнение на приетия механизъм за определяне на минималната работна заплата нейният размер от 1 януари 2024 г. би следвало да бъде 933 лв.
- ✓ По този начин тя ще засегне пряко хората с брутна работна заплата между 780 лв. и 933 лв.
- ✓ Близкият размер на МРЗ и средната работна заплата може да допринесе за по-ниска заетост за хората с по-малък опит и по-слабо квалифицираните. Альтернативата е те да бъдат принудени да работят без трудов договор. От това и за тях, и за работодателите им биха произтекли негативни последици.
- ✓ Увеличаването на МРЗ може да не окаже пряк ефект върху заетостта в краткосрочен период. В по-дългосрочен период обаче твърде високата МРЗ спрямо производителността на труда води до въздържане от страна на работодателите да наемат по-нископроизводителни работници.
- ✓ Разходите за труд на работодателя при брутна заплата от 780 лв. на един зает са 927,58 лв. При повишаване на МЗР до 933 лв. и запазване на данъчно-осигурителната тежест разходите за труд на работодателя ще се повишат до 1109,51 лв. Тоест нарастването на разходите за труд ще бъде 181,93 лв. на месец (2 183,16 лв. на година).
- ✓ Повишението на МРЗ със 153 лв. на месец ще доведе до нарастване на разходите в консолидирания държавен бюджет с минимум 760 млн. лв. според най-консервативната оценка.
- ✓ Такова нарастване на работните заплати ще допринесе за повишаване на вътрешното търсене и за по-висок темп на инфлация, отколкото би бил без тази промяна. Това може да повлияе негативно върху възможността за изпълнение на критерия за стабилност на цените и да попречи за по-бързото приемане на еврото в България.
- ✓ МРЗ не трябва да изпълнява социални функции. Тя се определя от производителността на работниците, а не от необходимата им покупателна способност.
- ✓ Анализът на текущата ситуация в страната показва, че очакваната стойност на МЗР през 2024 г. би била твърде близка до средните заплати в дейност „Хотелиерство и ресторантьорство“ и в „Други дейности“ от класификацията, което може да предизвика понижаване на заетостта в тези дейности.
- ✓ Също така могат да възникнат рискове за заетостта в „Селско, горско и рибно стопанство“, „Доставяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване“, „Строителство“.
- ✓ Данните на НСИ по региони показват, че МЗР ще стане близка до средната заплата в областите Благоевград, Видин, Добрич, Кюстендил, Монтана,



Силистра, Сливен, Смолян и Хасково и може да допринесе за понижаване на заетостта там.

- ✓ Други застрашени области са Велико Търново, Ловеч, Перник, Плевен, Разград, Търговище, Бургас, Ямбол.

Таблица: Съотношение между МЗР в сила от 1 януари 2024 г. и средната работна заплата по области към края на второто тримесечие на 2023 г.

| Статистически райони | Съотношение |
|--------------------------------|-------------|
| Северозападен район | 61.3% |
| -Видин | 72.4% |
| -Враца | 52.5% |
| -Ловеч | 63.4% |
| -Монтана | 67.0% |
| -Плевен | 61.9% |
| Северен централен район | 61.6% |
| -Велико Търново | 64.1% |
| -Габрово | 58.6% |
| -Разград | 62.8% |
| -Русе | 58.3% |
| -Силистра | 71.4% |
| Североизточен район | 55.8% |
| -Варна | 52.1% |
| -Добрич | 65.2% |
| -Търговище | 61.0% |
| -Шумен | 60.2% |
| Югоизточен район | 58.5% |
| -Бургас | 62.0% |
| -Сливен | 64.5% |
| -Стара Загора | 52.4% |
| -Ямбол | 62.4% |
| Югозападен район | 38.0% |
| -Благоевград | 72.0% |
| -Кюстендил | 72.2% |
| -Перник | 61.0% |
| -София | 51.4% |
| -София(столица) | 34.6% |
| Южен централен район | 59.2% |
| -Кърджали | 64.3% |
| -Пазарджик | 58.4% |
| -Пловдив | 55.6% |
| -Смолян | 69.5% |
| -Хасково | 71.3% |

Източник: Собствени изчисления на базата на данни от НСИ.



Таблица: Съотношение между МЗР в сила от 1 януари 2024 г. и средната работна заплата по икономически дейности към края на второто тримесечие на 2023 г.

| Икономически дейности | Съотношение |
|---|-------------|
| Общо | 47.7% |
| Селско, горско и рибно стопанство | 66.3% |
| Добивна промишленост | 33.4% |
| Преработваща промишленост | 54.7% |
| Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива | 30.5% |
| Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване | 64.9% |
| Строителство | 61.7% |
| Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети | 54.6% |
| Транспорт, складиране и съобщения | 56.1% |
| Хотелиерство и ресторантьорство | 78.4% |
| Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения | 19.7% |
| Финансови и застрахователни дейности | 32.0% |
| Операции с недвижими имоти | 55.3% |
| Професионални дейности и научни изследвания | 35.3% |
| Административни и спомагателни дейности | 56.0% |
| Държавно управление | 43.9% |
| Образование | 48.1% |
| Хуманно здравеопазване и социална работа | 46.6% |
| Култура, спорт и развлечения | 57.7% |
| Други дейности | 74.0% |

Източник: Собствени изчисления на базата на данни от НСИ.

С УВАЖАЕНИЕ,

КУЗМАН ИЛИЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА
НА СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА

