



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# ДИРЕКТИВА (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз

*Среща с браншови организации, членуващи в БСК  
София, 27.02.2024 г.*



**БЪЛГАРСКА  
СТОПАНСКА  
КАМАРА**

В ПОДКРЕПА НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС ОТ 1980 г.

[www.bia-bg.com](http://www.bia-bg.com)

## Основни положения

Директивата установява **рамка** за:

- ◆ **адекватност** на законоустановените минимални заплати с цел постигане на достойни условия на живот и труд;
- ◆ **насърчаване на колективното договаряне при определянето на заплатите;**
- ◆ **подобряване на ефективния достъп на работниците до правото на защита на минималната работна заплата,** когато това е предвидено в националното законодателство и/или в колективните трудови договори

## Общи положения (2)

- ❖ **Определянето на МРЗ е компетентност на всяка държава членка.** ЕС има само подпомагаща и допълваща роля.
- ❖ Директивата няма за цел да хармонизира равнището на минималните работни заплати в целия ЕС, нито да установи единен метод за тяхното определяне.
- ❖ Директивата се прилага за работещите в ЕС, имащи трудов договор или трудово правоотношение, определени в закон, колективен трудов договор или практика, които са в сила във всяка държава — членка на ЕС, като се взема предвид съдебната практика на Съда на ЕС; ) **както в частния, така и в публичния сектор.**
- ❖ Директивата трябва да бъде транспонирана в националното законодателство в срок до 15 ноември 2024 г. и правилата ѝ да се прилагат от 15 ноември 2024 г.
- ❖ Работна група в МТСП с цел транспониране на директивата в националното законодателство – срок 30 септември 2024 г.

## Легални дефиниции

### Законоустановена минимална работна заплата:

Минимална работна заплата, **определена със закон** или други обвързващи правни разпоредби, с изключение на минималните работни заплати, определени с колективни трудови договори, които са обявени за общоприложими, без органът, обявил ги за такива, да има право да взема решения по отношение на съдържанието на приложимите разпоредби;. (такава е МРЗ в България)

### Минимална работна заплата:

Минималното възнаграждение, определено със закон или с колективни трудови договори, което **работодателят, включително в публичния сектор**, е длъжен да заплати на работниците за извършената през определен период работа.

Директивата предоставя **пълна свобода на държавите членки при определянето на специфичните елементи, които представляват минимално възнаграждение**, като се взема предвид националното законодателство. (В България досега **нямаше легална дефиниция на МРЗ**)

## Легални дефиниции (2)

### Колективно договаряне:

Означава **всички преговори**, провеждани съгласно националното право и практика във всяка държава членка **между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели**, от една страна, и **една или повече синдикални организации**, от друга страна, **за определяне на условията на труд и заетост**


„*Колективното договаряне*“ обхваща **всички преговори** относно **условията на труд и условията на заетост**, а **не само клаузите, свързани със заплатите**. **Такива преговори не водят непременно до сключване на колективни договори**. Това определение следва определението на МОТ, дадено в Конвенция 154 относно колективното договаряне. Директивата не дава конкретно определение на профсъюзите, оставяйки това на преценката на държавите-членки

## Легални дефиниции (3)

### Колективни договори:

**Писмено споразумение** относно разпоредбите за условията на труд и заетост, сключено от социалните партньори, които имат правомощията да преговарят съответно от името на работниците и работодателите съгласно националното право и практика, включително колективните трудови договори, които са обявени за общоприложими. **Всички приложими колективни договори, включително тези, които са обявени за общоприложими, и тези, които не включват клаузи за заплатите.** Той следва Препоръка 91 на МОТ относно колективните трудови договори.

### Обхват на колективното договаряне

 **Процентът работници на национално равнище, за които се прилага даден колективен трудов договор, изчислен като съотношението между броя работници, попадащи в обхвата на колективни трудови договори и броя работници, чиито условия на труд могат да бъдат уредени от колективни трудови договори в съответствие с националното право и практика**

# Процедурни изисквания

Директивата определя **минимални процедурни изисквания** за определяне на адекватни законови минимални заплати. То създава **задължение за усилия, но не и за резултат**.

1. **Задължение** за държавите-членки за **установяване на процедури за определяне и актуализиране на законоустановените минимални заплати, включително използването на критерии, които да ги ръководят.**
2. **Критерии се определят 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 намали разликата в заплащането между половете
3. Критериите следва да бъдат определени в съответствие с националните практики и **по ясен начин** (т.е. определени от закона), за да се гарантира прозрачност и предвидимост. **Относителното тегло на критериите може да бъде избрано, като се вземат предвид националните социално-икономически условия, но не трябва да бъде нула.**
4. От държавите-членки се изисква да **актуализират законоустановените минимални заплати поне на всеки 2 години** или, за тези със системи за автоматично индексирание, на поне на всеки 4 години

# Национални критерии

## ◆ Националните критерии включват най-малко следните елементи:

- 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



# Адекватност на МРЗ

- ❖ Минималните заплати се считат за **адекватни**, ако са **справедливи по отношение на разпределението на заплатите в съответната държава членка и ако осигуряват достоен стандарт на живот на работниците по трудово правоотношение на пълно работно време. Адекватността на законоустановените минимални заплати се определя и оценява от всяка държава членка с оглед на нейните национални социално-икономически условия, включително ръст на заетостта, конкурентоспособност и регионално и секторно развитие.**
- ❖ Директивата изисква държавите-членки да използват **индикативни референтни стойности, за да се ориентират при оценката си на адекватността на законоустановените минимални заплати, но не и да ги достигат.** Тези референтни стойности могат да се използват обикновено на международно ниво и/или да се използват на национално ниво.
- ❖ За тези, които обикновено се използват на международно ниво, са подчертани два примера: **съотношението между брутната минимална работна заплата и 60% от брутната медианна заплата и съотношението между брутната минимална работна заплата и 50% от брутната средна заплата.** Други примери са сравнението на нетната минимална работна заплата с прага на бедност и покупателната способност на минималните работни заплати. Въпреки това, **Държавите-членки също така са свободни да избират референтни стойности. Те могат също да използват повече от една референтна стойност.**

# Обществени поръчки

- Държавите членки въвеждат подходящи мерки, за да гарантират, че **при възлагането и изпълнението** на договорите за **обществени поръчки** или **концесионните договори** **икономическите оператори и техните подизпълнители се съобразяват с приложимите задължения във връзка с работните заплати, правото на организиране и колективното договаряне за определяне на работните заплати в областта на социалното и трудовото право**, установени чрез законодателството на Съюза, националното право, колективните трудови договори или разпоредбите на международното социално и трудово право, включително Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрила на правото на синдикално организиране (1948 г.) и Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне (1949 г..

# Участие на социалните партньори

- ❖ Всяка държава членка определя или създава един или повече консултативни органи, които да съветват компетентните органи по въпросите, свързани със законоустановените минимални работни заплати, и осигурява оперативното функциониране на тези органи.
- ❖ Задължение 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 посочените по-горе консултативните органи.

# Участие на социалните партньори - 2

Социалните партньори участват при:

- ✦ **избора и прилагането на критериите за определяне на равнището** на законоустановената минимална работна заплата и за установяване на формула за автоматично индексирание и за нейното изменение, ако такава формула вече съществува (в България такава формула не съществува);
- ✦ **избора и прилагането на ориентировъчните референтни стойности** за оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати;
- ✦ актуализациите на законоустановените минимални работни заплати;
- ✦ установяването на разлики в размера на законоустановените минимални работни заплати и на удържки от тях съгласно предвиденото в член 6;
- ✦ **решенията за събирането на данни и извършването на проучвания и анализи** за предоставяне на информация на органите и на другите съответни страни, участващи в определянето на законоустановената минимална работна заплата..

# Насърчаване на колективното договаряне

- ◆ Насърчаването на колективното договаряне относно определянето на заплатите се прилага за всички държави-членки и отразява факта, че добре функциониращото колективно договаряне, заедно с високото покритие, е важно средство за укрепване на адекватността и покритието на минималните заплати.
- ◆ Съгласно директивата, силното колективно договаряне, по-специално на секторно или междуотраслово ниво, допринася значително за осигуряване на адекватна защита на минималната заплата.
- ◆ Директивата съдържа поредица от разпоредби, изискващи от държавите-членки да се уверят, че са налице условията за ефективно колективно договаряне на заплатите. Целта е да се увеличи обхватът на колективното договаряне и да се улесни упражняването на правото на колективно договаряне при определяне на заплатите. Мерките се вземат в съответствие с националното законодателство и практика при пълно зачитане на автономията на социалните партньори, както и правото им да преговарят и сключват колективни трудови договори.

## Насърчаване на колективното договаряне - мерки

С цел да се увеличи обхватът на колективното договаряне и да се улесни упражняването на правото на колективно договаряне за определяне на работните заплати **държавите членки с участието на социалните партньори** и в съответствие с националното право и практика:

- а)** насърчават изграждането и укрепването на капацитета на социалните партньори за участие в колективно договаряне за определяне на работните заплати, **по-специално на секторно или междуотраслово равнище;**
- б)** насърчават конструктивни, съдържателни и подкрепени с информация преговори между социалните партньори относно работните заплати на равни начала, при които и двете страни имат достъп до подходяща информация, за да изпълняват своите функции по отношение на колективното договаряне за определяне на работните заплати;
- в)** по целесъобразност предприемат мерки за защита на упражняването на правото на колективно договаряне за определяне на работните заплати и за защита на работниците и представителите на синдикалните организации от действия, които ги дискриминират по отношение на тяхната заетост на основание, че участват или желаят да участват в колективно договаряне за определяне на работните заплати;
- г)** по целесъобразност предприемат мерки – с цел насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати – за защита на синдикалните организации и организациите на работодателите, участващи или желаещи да участват в колективно договаряне, от всякаква намеса от другата страна или от представители или членове на другата страна в тяхното установяване, функциониране или управление.

## Насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати

- ⚠️ Всяка държава членка, в която равнището на обхвата на колективното договаряне е **под прага от 80 %**, предвижда чрез закон след консултация със социалните партньори или по споразумение с тях **рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне.** (В България обхвата е около 26 %)
- ⚠️ Държавата членка изготвя също така **план за действие за насърчаване на колективното договаряне.** Държавата членка изготвя този план за действие след консултация със социалните партньори, или по споразумение с тях, или, след съвместно искане от тяхна страна, съгласно договореното между социалните партньори.
  - ✓ В плана за действие се определят **ясен график и конкретни мерки за постепенно увеличаване на равнището на обхвата на колективното договаряне** при пълно зачитане на автономността на социалните партньори. Държавата членка преразглежда редовно своя план за действие и при необходимост го актуализира. Когато държава членка актуализира плана си за действие, тя го прави след консултация със социалните партньори, или по споразумение с тях, или, след съвместно искане от тяхна страна, съгласно договореното между тях.
  - ✓ Планът за действие **се преразглежда при всички случаи най-малко на всеки пет години.**

В България, планът за действие ще се изготвя след изменения в законодателството (след 2024 г.)

## Предложения на КНСБ

### ⚡ Изменения и допълнения в Глава ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ в КТ

- ⚡ ще се уредят в конкретен план редът и условията на **договаряне на адекватни работни заплати на национално и секторно равнище**, предметът на договарянето, както и взаимовръзката между тези нива на договаряне и между тях и договарянето на заплатите на равнище предприятие.
- ⚡ Въвежда се **двустранно договаряне на национално равнище**, при условията на чл. 3, ал. 3, т.1 от КТ за определянето на **начални заплати по нива на образование /средно и висше/**. На **секторно ниво /ЕДНА ИЛИ ПОВЕЧЕ ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ/** ще се въведе договаряне на заплати за **основни и значими длъжности** в съответните ИД, като изборът на длъжностите и на присъщите им квалификационните групи се предоставя на преговарящите. За целите и улеснението на този избор ще се ползва Квалификацията на професиите и длъжностите.
- ⚡ Нормите в тази глава **ще се допълнят** с някои липсващи правомощия на договарянето в предприятията, които касаят заплащането на труда, като **например договаряне на въпроси по формите и системите на заплащане, на нормирането на труда и пр.**
- ⚡ На законово равнище **ще се уредят и някои въпроси на заплащането на допълнителни възнаграждения, които понастоящем са уредени в наредби, без да се накърняват правата на регулиране от страна на Министерския съвет.**



## Предложения на КНСБ (2)

### ❖ Изменения, касаещи националната представителност:

1.В изискванията за представителност на **организациите на работодателите и на работниците** и служителите на национално равнище (чл.34 и чл. 35 КТ), се добавя допълнително изискване организациите да прогласяват и уреждат в основните си устройствени документи, **както и в съответните документи на колективните им членове**, цели и задачи свързани с двустранния и тристранен социален диалог, участие в колективното трудово договаряне и **постигане на колективни трудови договори**. Тези промени би следвало да влязат в сила с достатъчно дълъг отлагателен срок, за да могат да се реализират промени в посочените устройствени документи.

### ❖ Задължения, свързани с увеличаване на обхвата на колективното преговаряне

❖ представителните организации на национално равнище се **задължават да участват в секторно колективно трудово договаряне**. То може да се регламентира с една нова алинея в чл. 36 КТ:

## Предложения на КНСБ (3)

### ◆ Чл. 36.Нова (9)

◆ (9) Задължение да участват в секторно колективно трудово договаряне, в т.ч. договаряне на адекватни минимални работни заплати по икономически дейности и професионално-квалификационни групи персонал, както и **постигане на секторни колективни трудови договори за една или няколко икономически дейности**, имат:

**1.Колективните членове на национално представителните организации на работниците и служителите, чрез които са изпълнени критериите по чл.34, т.2 за съответната икономическа дейност.** (това ще означава да има организации на работниците и служителите в повече от една четвърт от дейностите, определени с код до втори знак от КИД, с членуващи не по-малко от 5 на сто от заетите лица във всяка икономическа дейност или най-малко 50 организации с не по-малко от 5 членове във всяка икономическа дейност - чл.34, т.2 КТ).

**2.Работодатели и/или работодателски структури, упълномощили с изрично пълномощно за целите на преброяването дадена работодателска организация на национално равнище, чрез които тя е изпълнила критериите по чл.35, ал.1, т.2 за съответната икономическа дейност** (това ще означава да има организации на работодателите в повече от една четвърт от дейностите, определени с код до втори знак от КИД с не по-малко от 5 на сто от осигурените по трудов договор лица във всяка икономическа дейност или 10 членове във всяка икономическа дейност - чл.35, ал.1, т.2 КТ)

## Предложения на КНСБ (4)

☛ Уеднаквяване и прецизиране на **понятията сектор и бранш** за **целите на колективното трудово договаряне**, както и с оглед опита от практиката за сключване на КТД в конкретни ИД:

навсякъде в КТ думите „Отрасъл” и „Бранш” се заместват с думата **«сектор»**, която да означава **една или няколко икономически дейности от Класификацията на икономическите дейности с код до втори цифров знак, включително и агрегирана към тях номенклатура на икономически дейности от трети или четвърти цифров знак.**

## Предложения на КНСБ (5)

### ◆ Въвеждането на нов подход на **разпростиране на секторните КТД** :

(Нов) чл....

... По **общо искане на страните** по колективния трудов договор, **сключен на секторно равнище** /за една или няколко ИД/, **министърът на труда и социалната политика** **разпростира** прилагането на договора или на отделни негови клаузи **във всички предприятия от икономическите дейности**, за които той се отнася, в случаите, **когато страните по договора** са носители на минимална базова представителност както следва:

а/ **работодателската/те страна/и** - да има не по-малко от **5% от осигурените по трудов договор лица** или поне **10 членове** в обхванатите от договора **икономически дейности**;

б/ **синдикалната/те страна/и** - да има **индивидуални членове** не по-малко от **5% от заетите лица** или **най-малко 50 организации** с не по-малко от **5 членове** във всяка **икономическа дейност** в обхванатите от договора **икономически дейности**.

(2) Когато страните по колективен трудов договор не отговарят на изискванията за представителност по предходната алинея, **министърът на труда и социалната политика** **може да разпростре** договора, след като **вземе становище от предприятия от икономически дейности, спрямо които е искането за разпростиране**, като **обяви колективния трудов договор на сайта на Института по труда** (предложение по долу в текста) за **публично обсъждане от съответните предприятия в 30 дневен срок**.

(3) **Условията, изискванията и реда за подготовка и регистрация на исканията, събирането и отчитането на мнения с оглед разпростирането се уреждат с Наредба на министърът на труда и социалната политика.**

## Предложения на КНСБ (6)

- ❖ **ВЪЗМОЖНОСТ за присъединяване на предприятие, което не е член на работодателска организация към секторен КТД в ИД, в която предприятието осъществява дейност**
- ❖ **колективният трудов договор се смята за сключен за срок от две години, освен ако не е уговорен друг срок, като обаче, страните по него се задължават да преговарят за актуализиране в частта заплащане на труда ежегодно**
- ❖ **прецизиране на процедурите по регистрация на сключените КТД, както и предоставяне на периодична информация за обхвата и изпълнението им. В тази връзка, промените следва да гарантират, че колективните трудови договори на различните равнища се регистрират /в т.ч. по електронен път/ в седемдневен срок от сключването им в [Института по труда](#) /новосъздаден/.**

# БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!

Мария Минчева,  
Зам.-председател на БСК  
[m.mincheva@bia-bg.com](mailto:m.mincheva@bia-bg.com)



**БЪЛГАРСКА  
СТОПАНСКА  
КАМАРА**

В ПОДКРЕПА НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС ОТ 1980 г.

[www.bia-bg.com](http://www.bia-bg.com)