



**АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

*Отговорният бизнес – за бизнес по правилата.*

**Изм.№ 238/24.09.2024 г.**

**ДО  
Г-Н ДИМИТЪР ГЛАВЧЕВ,  
МИНИСТЪР - ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**КОПИЕ  
Г-ЖА ЛЮДМИЛА ПЕТКОВА,  
ЗАМЕСТИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ И  
МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС**

**Г-Н ИВАЙЛО ИВАНОВ,  
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА  
ПОЛИТИКА**

**Относно:** Проект на Постановление на Министерския съвет за определяне размера на минималната работна заплата за страната от 01.01.2025 г.

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ГЛАВЧЕВ,**

Във връзка с публикувания за обсъждане на портала за обществени консултации проект на Постановление на Министерския съвет за определяне размера на минималната работна заплата за страната от 01.01.2025 г. представяме на Вашето внимание становището на Асоциацията на индустриалния капитал в България по проекта на ПМС.

На 1 февруари 2023 г. Народното събрание на Република България прие Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, според който Министерският съвет е задължен ежегодно, до 1 септември да определя минималната работна заплата за страната. Според разпоредбите тя трябва да бъде 50% от средната БРУТНА работна заплата за дванадесетмесечен период, който включва последните две тримесечия на предходната и първите две тримесечия на текущата година. Съгласно чл. 244 от Кодекса на труда ОСНОВНАТА минимална работна заплата не може да бъде по-ниска от тази, установена през предходната година, като законът беше обнародван в Държавен вестник бр. 14 от 10 февруари 2023 г.

Тази законодателна промяна е плод на грешен опит за транспониране на Директива (ЕС) 2022/2041, за което българските работодатели сезираха Европейската комисия за нарушаване на основни принципи. Тя не бе иницирана от правителството, а от парламентарна група и получи необходимата подкрепа в пленарната зала на Народното събрание в последния работен ден преди неговото разпускане заради насрочените извънредни избори през април 2023 г. Стремехът на народни представители от различни парламентарни групи да покажат себе си като застъпници на този законопроект несъмнено бе мотивиран от желанието да се харесат на избирателите на минимална заплата преди приближаващите избори.

След изтичането на периода на политическа еуфория след изборите през април 2023 г. не последваха опити за корекция на възникналите проблеми при определянето на размера на МРЗ. Още повече обществеността не усети как измина година и отново настъпи време за определяне на минималната работна заплата съгласно чл. 244: ОСНОВНА МРЗ = 50% от БРУТНА СРЗ. В нарушение на принципите на тристранния диалог и на изискването на Директива (ЕС) 2022/2041 за неговото насърчаване, на обществено обсъждане бе предложен проект за постановление на Министерския съвет, който, следвайки простата линейна логика на чл. 244, фиксира размера на ОСНОВНАТА минимална работна заплата на 1077 лева. Обсъждането започна на 27 август 2024 г. (Министерски съвет, Портал за обществени консултации). Необходимо е да се отбележи, че е дискуссионно дали служебното правителство следва да повишава стойността на минималната работна заплата без определена политическа сила, която да носи отговорност.

Асоциацията на индустриалния капитал в България в качеството си на отговорен социален партньор и национално представителна работодателска организация се обявява категорично против това увеличаване на минималната работна заплата, което ще навреди на цели отрасли и икономически дейности, заплашвайки да ерозира бизнес средата в страната. АИКБ настоява за отмяна на член 244 от Кодекса на труда, чиято неадекватност е в основата на настоящите проблеми.

В следващия текст ще бъде доказано, че член 244 от КТ противоречи на Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минимална заплата от 1970 г., ратифицирана от България през 2018 г. Ще бъде показано, че този член също е в разрез с Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета относно адекватност на минималните работни заплати в Европейския съюз, от 19 октомври 2022 г. Ще бъде демонстрирано, че размерът на минималната работна заплата, изчислен чрез формулата ОСНОВНА МРЗ = 50% от БРУТНА СРЗ, е неправилен и въпреки настоящата й регламентация, би следвало да бъде значително по-нисък от предложения размер. Ще бъде сравнен предложеният размер на МРЗ с изчислен размер на медианна работна заплата за месец юни 2024 г. (последния месец от референтния период за изчисление на СРЗ от формулата за МРЗ). Ще бъдат посочени негативните последици от неадекватното увеличение на МРЗ.

#### **1. Колизия между текста на член 244 от Кодекса на труда с Конвенция 131 на МОТ - Конвенция за определяне на минималната работна заплата, 1970 г. ратифицирана от Република България**

През 2018 г. Република България ратифицира Конвенция № 131 относно определянето на минималната заплата от 1970 г., като законът за ратификация бе обнародван в Държавен вестник, бр. 12 на 6 февруари 2018 г. Забележително е, че ратифицирането на Конвенция № 131 беше иницирано от национално представителните работодателски организации. Този

акт отразява ангажираността на организираниите работодатели в България към международни трудови стандарти и изразява стремежа им към изграждане на консенсусна основа при определянето на минималната месечна работна заплата в страната.

Актуалната редакция на чл. 244 от Кодекса на труда е в противоречие с изискванията на чл. 3 и чл. 4 от Конвенция № 131, тъй като:

**- установеният ред за определяне и актуализиране на минималната работна заплата не се основава на критерии, които отчитат въпросните елементи, посочени в чл. 3 на Конвенцията. На практика този ред въвежда автоматичност, базирана единствено (и то неправилно) на статистически данни за БРУТНАТА средната работна заплата.**

Член 3 от Конвенцията ясно изисква следните елементи да бъдат взети под внимание при определянето на минималната работна заплата:

„Елементите, които трябва да бъдат взети предвид при определянето на нивото на минималната работна заплата включват, доколкото е възможно и целесъобразно във връзка с националните практики и условия –

(а) потребностите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, разходите за живот, обезщетенията за социално подпомагане и относителния жизнен стандарт на други социални групи;

(б) икономическите фактори, включително изискванията за икономическо развитие, нивата на производителност и желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост“.

Критериите, формулирани в чл. 244, игнорират изцяло икономическите фактори, идентифицирани в точка „б“ на Конвенцията, и е спорно дали изискванията в точка „а“ са адекватно адресирани. **Освен това чрез възприетия механизъм се обезличава ролята на социалните партньори в определянето и актуализацията на критериите за минималната работна заплата.** Това е особено явно, когато се разгледа текстът на член 2 от Конвенция № 131, който утвърждава законовата сила на минималните заплати и подчертава, че свободата на колективното договаряне трябва да се запази изцяло.

„Член 2

1. Минималните заплати ще имат законовата сила и не подлежат на намаляване, като неприлагането им ще води за съответното лице или лица до отговорност с налагане на респективни наказателни или други санкции.

2. При спазване на разпоредбите на параграф 1 от настоящия член, свободата на колективното договаряне ще се спазва изцяло“.

С въвеждането на новия механизъм в чл. 244, ал. 2 от Кодекса на труда, социалното партньорство е сведено до формална администраторска роля, без реална възможност за влияние върху процеса на определяне на минималната работна заплата. Този закон не е в синхрон с целите и духа на Конвенция № 131 на МОТ, което подкопава социалния диалог и ерозира ролята на социалните партньори по този важен въпрос.

В заключение на направения анализ относно съответствието на член 244 от Кодекса на труда с Конвенция № 131 на Международната организация на труда Асоциацията на индустриалния капитал в България изразява твърдо становище, че съдържанието на член 244 противоречи на разпоредбите на Конвенция № 131, която се отнася до определянето на

минималната работна заплата и е приета през 1970 г., а в последствие ратифицирана от Република България през 2018 г. С оглед на това, че ратифицирането на дадена конвенция на МОТ приравнява нейния статут на сключен международен договор, нейните разпоредби имат приоритет пред съществуващото национално законодателство, в частност над член 244 от Кодекса на труда.

## **2. Член 244 от Кодекса на труда противоречи и на духа, и на буквата на Директивата относно адекватните минимални работни заплати**

Както вече бе споменато, Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда беше обнародван в Държавен вестник, бр. 14 на 10 февруари 2023 г., скоро след приемането на Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета, отнасяща се до адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз от 19 октомври 2022 г. Република България разполагаше с двугодишен период за транспониране на директивата в националното законодателство. Въпреки това в стремежа си да постигнат политически дивиденди преди предстоящите парламентарни избори, законодателите побързаха да представят своя собствена интерпретация като изпълнение на европейското предписание.

Без да проявяваме излишна вежливост, няколко народни представители от различни парламентарни групи представиха формулата  $ОСНОВНА\ МРЗ = 50\% \text{ от БРУТНА } СРЗ$ , твърдейки, че тя произхожда от директивата. Това твърдение беше опровергано още тогава, но въпреки това продължава да се разпространява и до днес.

В тази връзка Асоциацията на индустриалния капитал в България като отговорна работодателска организация, която е представителна на национално ниво съгласно критериите на Кодекса на труда, счита за наложително отново да заяви, че текстът на член 244 от Кодекса на труда, както и съдържащата се в него формула, противоречат както на духа, така и на буквата на Директива (ЕС) 2022/2041.

Това противоречие съществува, защото в текста на директивата няма никакво указание, че размерът на минималната работна заплата трябва да бъде изчислен чрез някаква формула. Освен това духът на директивата е изцяло насочен към укрепване, засилване и разширяване на обхвата на колективното договаряне и социалния диалог между социалните партньори - работодателските организации и синдикатите.

Въведената промяна чрез формулата  $ОСНОВНА\ МРЗ = 50\% \text{ от БРУТНА } СРЗ$  представлява съществено отклонение от принципите на колективното договаряне и социалния диалог. Това е най-сериозното предизвикателство, поставено пред индустриалните отношения в България след възстановяването на трипартизма и бипартизма след 10 ноември 1989 г. Наличието на такава императивна формула елиминира възможността за преговори, споразумения и сключване на колективни договори. Както вече бе подчертано, се изключва всяка възможност за маневриране или отчитане на специфични обстоятелства, като минималната работна заплата се определя чрез един елементарен линеен подход.

Оставяме на съвестта на народните представители – вносители на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обнародван в Държавен вестник, бр. 14 от 10 февруари 2023 г.), с който беше въведен днешният текст на член 244 от КТ, изразяващи абсолютно невярното твърдение, че формулата  $ОСНОВНА\ МРЗ = 50\% \text{ от БРУТНА } СРЗ$  се съдържа в текста на Директивата. За тези, които поради липса на време или възможност, не са се запознали с текста на Директивата, който е достъпен и на български език, ще бъде предоставен дословен цитат, в който се споменава такова линейно съотношение.

В член 5 от Директивата, озаглавен „Процедура за определяне на адекватни законоустановени минимални работни заплати“, се намира точка 4, която гласи: „Държавите членки използват **ориентировъчни референтни стойности**, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати. За тази цел те могат да използват ориентировъчни референтни стойности, които обикновено се използват на международно равнище, например 60 % от брутната медианна работна заплата и 50 % от брутната средна работна заплата, и/или ориентировъчни референтни стойности, използвани на национално равнище“, но по-нататък в Директивата водещата роля се определя на диалога между социалните партньори, като основният стремеж е постигането на балансирана преговорна позиция между тях като гарант за социален мир и възходящо развитие. Държавата има функция на фасилитатор на този диалог, както и да закрепи законово резултатите от него, но не и като страна, заемаща позиция от едната му страна в ущърб на другата.

За дори най-неопитния читател в сферата на индустриалните отношения и трудовия пазар е очевидно, че понятието „ориентировъчни“ се споменава многократно. Параметърът „50 % от брутната средна работна заплата“ е само критерий за оценка за адекватност, ориентир, който може да бъде взет предвид при договаряне на минималната работна заплата, процес, който изисква социалните партньори да участват в преговори. Прости математически формули не са предвидени в директивата.

Освен това е предложен и друг ориентировъчен параметър – „60 % от брутната медианна работна заплата“. Обръщаме внимание, че медианната е посочена първа по ред в директивата, очевидно защото е по-адекватен критерий за оценка за адекватност и ориентир, който отчита разпределението на заплатите и който не се влияе пряко от размера на определената административно МРЗ (както се влияе СРЗ), а отчита реалностите в икономиката. Аргументът за липсата на използване на този параметър по време на парламентарните дебати беше, че в България Националният статистически институт публикува стойността на брутната медианна работна заплата веднъж на четири години съгласно статистическите стандарти. Въпреки това, след като този параметър е заложен в директивата наравно с другия, не би трябвало да представлява трудност за НСИ да актуализира данните за брутната медианна работна заплата ежегодно, в съответствие с нуждата от договаряне на минималната работна заплата в страната.

Самите статистики никога не са заявявали, че ежегодното определяне на медианната работна заплата представлява значителна трудност — въпрос е само на организация и на наличието на съответните времеви и финансови ресурси. Истинската причина за отбягването на параметъра „60 % от брутната медианна работна заплата“ е съвсем различна. По време на дебатите относно минималната работна заплата стана ясно, че този параметър изчислява размер на МРЗ, по-нисък от текущия, както и че днес също би изчислил размер на МРЗ, по-нисък от актуалната минимална работна заплата (МРЗ).

Асоциацията на индустриалния капитал в България настоява този параметър да се взема предвид не с цел намаляване на минималната работна заплата, а в съответствие с Директивата, в която този параметър се разглежда като критерий за оценка на адекватността и ориентир, с който трябва да бъде съобразен размера на брутната МРЗ.

Следва да се подчертае, че двата параметъра, посочени в Директивата като ориентировъчни, нямат задължителен характер. „60 % от брутната медианна работна заплата“ и „50 % от брутната средна работна заплата“ образуват значително широк коридор, в който е възможно провеждането на продуктивни преговори за определяне на МРЗ. За

съжаление, авторите на член 244 от Кодекса на труда избраха да елиминират възможностите за преговори, като фиксираха МРЗ на максималната стойност сред споменатите в Директивата ориентир при това приложени неправилно („основна-брутна“ вместо „брутна-брутна“).

Без преувеличение може да се заяви, че текстът на член 244 от Кодекса на труда противоречи както на духа, така и на буквата на Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и Съвета относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз от 19 октомври 2022 г. Приемането на този член нанася тежки щети на бипартитния социален диалог и колективното договаряне в страната.

Проблемът обаче не се корени в корпоративни работодателски или синдикални интереси. Определянето на икономически показатели чрез преговори представлява сама по себе си оптимизационна процедура. Договорените параметри са винаги по-близки до реалността, отколкото абстрактните съображения на държавните служители и политици. Цитираната директива заявява ясно, че е за „адекватните минимални работни заплати“, не за максимални.

Впрочем самият текст на Директивата по най-добър начин илюстрира колко несъвместимо и противоречиво на нейните принципи е „решението“ за определяне на минималната работна заплата, предвидено в член 244 от Кодекса на труда. Точка втора от член 5 на Директивата, която многократно е цитирана, гласи:

„2. Националните критерии, посочени в параграф 1, 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.“

Забележете - „Националните критерии, посочени в параграф 1, включват най-малко следните елементи“. Средната БРУТНА работна заплата (СРЗ) несъмнено се влияе от различни икономически фактори, но не е достатъчна като самостоятелен параметър за изпълнение дори на минималните изисквания на Директивата. Особено това се отнася до точка „г)“, която разглежда „дългосрочните равнища и развитието на националната производителност.“

Въз основа на тези съображения, Асоциацията на индустриалния капитал в България отговорно заявява, че няма да оттегли от дневния си ред въпроса за отмяната на член 244 от Кодекса на труда, т. к. той оказва негативно влияние върху бизнес средата и индустриалните отношения в страната. Въпросната разпоредба създава една рекурентна зависимост и положителна обратна връзка, която води до автоматично нарастване на стойността на МРЗ независимо от състоянието на икономиката. И така до практически изравняване на медианната с минималната работна заплата. Щетите, нанесени на икономиката с тази разпоредба, ВЕЧЕ се измерват с редица напускащи страната ни световни компании и хиляди закрити работни места.

### 3. Принципи и фактически грешки при изчисляването на минималната работна заплата (МРЗ) по формулата от член 244 на Кодекса на труда (КТ)

Още преди извършването на промените в Кодекса на труда, които доведоха до приемането на формулата, въведена в член 244, в дискусиите многократно се подчертаваше, че минималната месечна работна заплата (МРЗ) представлява **ОСНОВНА** заплата. В контраст - средната **БРУТНА** месечна работна заплата (СРЗ), използвана за изчисляване на минималната, не е **ОСНОВНА**, а **БРУТНА** и обхваща множество допълнителни плащания, които ще бъдат разгледани по-долу.

За необходимостта от такова съответствие (брутна: брутна, респективно основна: основна) пряко указва Директивата на ЕС :

„(28) .....Държавите членки следва да използват показатели и свързани с тях референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати. Държавите членки могат да избират между показатели, които обикновено се използват на международно равнище, и/или показатели, използвани на национално равнище. Оценката може да се основава на референтни стойности, които обикновено се използват на международно равнище, като например съотношението между **брутната** минимална работна заплата и 60 % от **брутната** медианна работна заплата **и** съотношението между **брутната** минимална работна заплата и 50 % от **брутната** средна работна заплата, като тези референтни стойности понастоящем не са достигнати от всички държави членки, **или** съотношението между **нетната** минимална работна заплата и 50 % или 60 % от **нетната** средна работна заплата. Оценката може да се основава също така на референтни стойности, свързани с показатели, използвани на национално равнище, като например сравнението на **нетната** минимална работна заплата с **прага на бедността** и покупателната способност на минималните работни заплати“.

Този факт не беше отречен от участниците в дискусиите и дори многократно беше изразявано съгласие, че е необходимо да се предприемат действия за постигането на съответствие между вида (основна или брутна) МРЗ и СРЗ. Въпреки това тези намерения бяха пренебрегнати в условията на политическа надпревара за предстоящите парламентарни избори, водеща до прибързано приемане на тази непоследователна норма.

Фактът, че от брутния параметър (СРЗ) се извежда стойност на **ОСНОВНА** заплата (МРЗ), особено когато този параметър има значителен ефект върху икономиката и пазара на труда, разкрива степента на некомпетентност в решението, прието от Народното събрание на 1 февруари 2023 г. Това обаче не предизвиква тревоги и съществува предложение за продължаване на тази практика с определяне на нов размер на МРЗ, който е 1077 лева.

В анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България, които разглеждат негативното влияние на волунтаристичното, популистко и често необосновано увеличение на МРЗ, сме демонстрирали негативните последици за различни икономически сектори. Тези негативни последици продължават и дори се усилват. В настоящия раздел на становището ще насочим вниманието към несъстоятелността на настоящия и новопредложения размер на МРЗ поради неправилното му изчисление.

Съгласно член 244 от Кодекса на труда **ОСНОВНАТА** минимална работна заплата трябва да съставлява половината от средната **БРУТНА** работна заплата. Досега в обсъжданията за размера на МРЗ се използваше един основен параметър - размерът на **БРУТНАТА** СРЗ съгласно данните на Националния статистически институт (НСИ). Благодарение на настойчивостта на ръководството на АИКБ и готовността за сътрудничество

от страна на НСИ, вече разполагаме с детайлна информация за структурата на СРЗ, която позволява по-задълбочен анализ.

По-конкретно - разполагаме с месечни данни за структурата на средната БРУТНА месечна заплата на заетите лица по трудово или служебно правоотношение.

Тези данни са визуализирани в табличен вид в Приложение № 1.

Въз основа на тези данни са изчислени средните месечни брутни работни заплати по тримесечия, както и средната БРУТНА работна заплата за целия разглеждан период от юли 2023 година до юни 2024 година. Изчислено е също така съотношението  $MPЗ = 50\%$  от СРЗ и се оценява приносът на всеки от елементите в структурата на СРЗ върху нейния размер и върху размера на ОСНОВНАТА минимална работна заплата съгласно член 244 от КТ. Тези данни са представени в таблица в Приложение № 2.

Какво показва анализът на данните?

Изчислената съгласно методологията посочена в чл.244 на КТ БРУТНА СРЗ е в размер на 2 154.58 лв., като тя се формира от слените елементи със съответния принос:

- Основна заплата за действително отработено време плюс възнаграждение за платен отпуск и платен престой – 1 677.50 или 77.86 % от БРУТНАТА СРЗ;

- Възнаграждения над основната заплата (например, надбавки за извънреден труд и премии съобразно системите за заплащане) – 239.08 лв. или 11.10 % от БРУТНАТА СРЗ;

- Допълнителни и други възнаграждения (например, за нощен труд, работа на смени, професионален стаж и извънреден труд) според Кодекса на труда (КТ), Закона за държавния служител (ЗДС), други закони, колективни или индивидуални трудови договори – 237, 92 лв. или 11.04 % от БРУТНАТА СРЗ;

- В това число: възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит 125.25 лв. или 5.81 % от БРУТНАТА СРЗ;

Ако неправилната формула на чл. 244 бъде коригирана, така че ОСНОВНА МРЗ да не бъде определяна от несъпоставимата величина БРУТНА СРЗ, а от съпоставима величина от същия характер ОСНОВНА СРЗ ( 1 677,50 лв.), то **изчисленият размер на ОСНОВНА МРЗ за 2025 г. = 50% от ОСНОВНА СРЗ трябва да бъде 838.75 лв.**

Следва да се отбележи още едно ключово обстоятелство. За целите на социалното осигуряване договорите за управление и контрол (ДУК) са приравнени на трудови договори, но по своята същност те не са трудови договори, а са договори, сключени съгласно Закона за задълженията и договорите (ЗЗД), и страните по тях са възложител и изпълнител, а не работодател и работник. Съгласно данни от НСИ значителна част от лицата, работещи по Договори за управление и контрол (ДУК), отчитат и декларира пред НСИ доходите си като получени от трудово правоотношение. Това води до съществено изкривяване на данните за средната БРУТНА месечна работна заплата. Общо с около 3 милиарда лева е увеличен годишният размер на доходите от трудови възнаграждения заради неправилното отчитане и деклариране на доходи от ДУК в НСИ за фонд „Работна заплата“.

Подробно описание на изходните данни и направените изчисления относно въздействието на възнагражденията по ДУК върху средната БРУТНА работна месечна заплата е представено в Приложение № 3, което съдържа:

- Среден списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение;

- Средна годишна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение;
- Годишен размер на фонд работна заплата;
- Средна месечна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение;
- Доходи от договори за управление;
- Брой лица, получили доходи от договори за управление;
- Годишен размер на фонд работна заплата без включването на договори за управление;
- Средна годишна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение без ДУК;
- Средна месечна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение без ДУК;
- Разлика между средната брутна работна заплата със и без включените доходи от ДУК;
- Процент на намаление на средната брутна работна заплата.

Данните са официално публикувани от Националния статистически институт (НСИ) и обхващат обществен и частен сектор, както и общото ниво за страната. От представените данни и извършените изчисления се установява, че ако се вземе предвид разликата между средната БРУТНА месечна работна заплата (СРЗ) с и без включването на доходи от договори за управление и контрол (ДУК), СРЗ за 2023 г. в частния сектор би се намалила със 122,95 лева или 6,18%. Съответно - за 2023 г. за цялата икономика, СРЗ би се намалила с 92,21 лева или 4,58%. Поради отсъствието на работещи по договор за управление и контрол в обществен сектор тези данни не влияят върху СРЗ в този сектор.

Въз основа на тези данни и съображения в Приложение № 2 е отразена реалната структура на СРЗ, включително влиянието на ДУК, което води до изкривяване на данните за средната БРУТНА работна заплата.

По същество, ако при изчисляването на минималната работна заплата (МРЗ) се отчете само основната заплата за действително отработено време плюс възнаграждение за платен отпуск и престой, стойността на СРЗ би намаляла от 2154,58 лева на 1677,5 лева. Съгласно формулата от член 244 от Кодекса на труда -  $МРЗ = 50\%$  от СРЗ минималната работна заплата би се намалила от предложената от Министерския съвет стойност от 1077 лева на 838,75 лева.

**При отчитане на изкривяването, причинено от включването на доходите от ДУК в годишния фонд за работна заплата, размерът на МРЗ следва да бъде намален с допълнителни 38,44 лева, а действителният размер на МРЗ би възлизал на 800,31 лева.**

От гореизложеното следва, че при правилно изчисление (ОСНОВНА МРЗ = 50% от ОСНОВНА СРЗ) още при въвеждането на формулата  $МРЗ = 50\%$  от СРЗ, размерът на минималната работна заплата е трябвало да бъде намален. Асоциацията на индустриалния капитал в България като отговорна национално представителна работодателска организация отдавна е в съгласие със синдикатите, че намаляването на минималната работна заплата не е приемливо, независимо от обстоятелствата. В този контекст ние не настояваме за намаление на МРЗ, а просто посочваме, че член 244 от Кодекса на труда води до неправилно изчисляване на ОСНОВНАТА МРЗ. Поради това исканията за увеличаване на МРЗ до 1077 лева са несъстоятелни.

**4. Оценка за адекватността на изчислената от чл. 244 и предложена в проекта за постановление на Министерския съвет минимална работна заплата за страната, считано от 01.01.2025 г., съгласно критериите на Директива (ЕС) 2022/2041**

Традициите и специфичните условия на българското трудово законодателство утвърждават основната работна заплата като „котва“, договаряна между работодателя и работника/служителя, чийто размер е вписан в трудовия договор, подписан от двете страни. Към основната заплата се добавят регламентиранияте допълнителни възнаграждения, за да се формира брутната работна заплата.

Чл. 3 на Наредба за структурата и организацията на работната заплата определя, че:

„Брутната работна заплата се състои от:

1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невяключени в т. 1 и 2“.

Формулата на чл. 244 от КТ изчислява и МС предлага размер на основна минимална заплата. За да извършим обективна, правилна и точна оценка за адекватност на предложения размер на ОСНОВНАТА МРЗ за 2025 г., ще го сравним с критериите, посочени в Директивата на ЕС. За тази цел ще изчислим основна медианна работна заплата и основна средна работна заплата, за да ги сравним със съпоставимата величина основна минимална работна заплата.

За да изчислим основната медианна работна заплата, потърсихме данни от Националния осигурителен институт (НОИ) за индивидуалния размер на осигурителния доход на всяко от осигурените по трудово правоотношение лица (сумарно за всички трудови договори за едно лице, без значение на броя на трудовите договори) за месец юни 2024 г. (Това е последният месец от референтния период, определен в чл. 244 от КТ за изчисление на МРЗ, и поради тенденцията към месечно увеличение на заплатите, можем с голяма сигурност да твърдим, че през този месец медианната заплата е най-висока спрямо останалите месеци на референтния период). От методологическа гледна точка следва да се отбележи, че когато размерът на дохода от трудови правоотношения на едно лице е по-малък от определения за съответната година максимален осигурителен доход за страната, тогава размерът на осигурителния доход съответства на брутната работна заплата на това лице.

Какво показват данните от НОИ относно индивидуалния размер на осигурителния доход за всяко осигурено по трудово правоотношение лице за юни 2024 г.?

През юни 2024 г. 2 574 523 лица са осигурени по трудови правоотношения с определен осигурителен доход. Осигурителният доход на 1 287 261-вото и 1 287 262-рото осигурено лице е в размер на 1 436,82 лв., което означава, че БРУТНАТА медианна работна заплата за този месец е 1 436.82 лв. Имайки предвид структурата на брутната работна заплата (основната РЗ е 77.86% от брутната РЗ), изчисляваме ОСНОВНА медианна работна заплата в размер на 1 118.71 лв., **а 60% от основната медианна работна заплата се равняват на 671, 23 лв. МРЗ за 2025 г. по този критерий.**

В предходна точка от настоящото становище детайлно обосновахме, че определената по формулата **ОСНОВНА МРЗ, изчислена като 50% от ОСНОВНАТА средна заплата (коригирана с ефекта на ДУК), възлиза на 800,31 лв.**

Оценката за адекватност според критериите на Директива (ЕС) 2022/2041 на изчисления от чл. 244 и предложен в проект на Постановление на Министерския съвет размер на минималната работна заплата за страната от 01.01.2025 г., **показва, че предложената МРЗ в размер на 1077 лв. е напълно неадекватна и напълно не съответства на референтните стойности, определени в Директивата на ЕС. Размерът от 1077 лв. на ОСНОВНА МРЗ представлява на 96,3% от ОСНОВНАТА медианна РЗ и 67,3% от ОСНОВНА СРЗ.**

#### **5. Негативни последици от неадекватното увеличение на МРЗ за страната**

За времето на действие на чл. 244 от КТ се очаква МРЗ за страната да нарасне общо с 38 %. За същия период се очаква икономиката на България да нарасне с 3.8 %, а производителността на труда до 2%. Това означава, че МРЗ расте 10 пъти по-бързо от икономическия растеж и 20 пъти по-бързо от производителността на труда.

В последните няколко месеца вече се наблюдават негативните ефектите на тези значителни дисбаланси. Две компании, произвеждащи автомобилни кабели - "Леони България" в Плевен (германска инвестиция) и "СЕ Борднетце - България" в Мездра и Карнобат (японска инвестиция), съобщиха, че затварят заводите си в тези градове и местят производството си в други държави. Основната причина за освобождаването на хиляди работници и в двата случая са растящите разходи за труд, които правят производствата в България неконкурентни. Повече от 5 хиляди работници (без образование и квалификация) само от тези 2 предприятия ще се присъединят към редиците на безработните и ще зависят от държавните помощи за безработица. Ефектът за публичните финанси на държавата ще се прояви като загуба на приходи от социални осигуровки и данъци и увеличение на разходите като помощи за безработица, тъй като в тези географски райони липсват достатъчно други работодатели, които да наемат освободените кадри, а дори и да има такива предприятия, тежестта на новата минималната работна заплата ще се усети и при тях.

В тези предприятия, не само в България, хората получават малко над минималната заплата, тъй като за работата им не се изисква специално образование и трудът им е ръчен. Когато минималното заплащане расте, това пряко се отразява на разходите на предприятието. Тъй като компанията не може да увеличи производителността си със същия темп, продукцията ѝ се оскъпява. В тази ситуация са почти всички предприятия, които разчитат на многоброен и ръчен труд, който логично е нископлатен. Особено засегнати са предприятията, които произвеждат продукция с ниска добавена стойност в различни икономически сектори - като например текстилната промишленост, селското стопанство, хотелиерството и ресторантьорството, охранителна дейност и др.

Съгласно официалните данни на НАП през 2023 г. най-ниските заплати - до 1000 лв. месечно са получавали 1,128 милиона българи, което представлява 45,5% от трудещите се на трудов договор в България. През 2024 г. се очаква този процент да нарасне до над 50%, което ще доведе до изравняване на минималната и медианната работна заплата. Това означава, че над половината от работниците и служителите ще получават официално еднакви заплати, без оглед на образование, квалификация или сложност на работата. Част от тези работници вероятно получават и така наречената „заплата в плик“. Увеличаването на сивата икономика е неизбежно и представлява значителен негативен ефект от неадекватното увеличение на МРЗ.

Неадекватната минимална работна заплата (доказахме пълната ѝ неадекватност дори според Директивата на ЕС) разрушава пазара на труда в България, както минималната пенсия разруши справедливостта на пенсионната система и около 50% от пенсионерите получават еднаква минимална пенсия без оглед на осигурителния си принос.

Неадекватната МРЗ не намалява регионалните различия. Само работещите в София-град получават средна работна заплата, която надвишава средната за страната. Работещите в останалите 27 области получават работни заплати под средната за страната. Разликата между София-град и Смолян е почти двойна, ако се гледат данните за юни. В столицата средната брутна заплата достига 3101 лв., докато в Смолян тя е 1525 лв. Разликата продължава да е значителна, като само три области - Враца (вследствие на атомната централа), Варна и София-област са със средни възнаграждения над 2000 лв., което е с над хиляда лева по-ниско от столицата.

### **Заклучение**

С оглед на всичко изложено по-горе Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) напомня, че текстът на член 244 от Кодекса на труда се намира в противоречие с Конвенция № 131 относно определянето на минималната работна заплата от 1970 г., ратифицирана от Република България. Ратифицирането на конвенция на Международната организация на труда е равносилно на сключването на международен договор, чиито разпоредби имат предимство пред националното законодателство, в конкретния случай - пред член 244 от Кодекса на труда.

Освен това бе демонстрирано, че текстът на член 244 от Кодекса на труда противоречи както на духа, така и на буквата на Директивата за адекватните минимални работни заплати. Явното противоречие между текста на член 244 и двете ключови международни правни норми изисква не само корекции във формулата за изчисляване на средната БРУТНА месечна

работна заплата (СРЗ) и минималната ОСНОВНА месечна работна заплата (МРЗ), което показахме с данни от НСИ и съответните изчисления, но и по-фундаментални промени.

**В качеството си на национално призната организация на работодателите АИКБ настоява Народното събрание на Република България в най-кратък срок да отмени неадекватния член 244 от Кодекса на труда. В същото време АИКБ осъзнава необходимостта от постигане на рационален и взаимно приемлив модел за договаряне на МРЗ между социалните партньори, под надзора на държавните институции. АИКБ декларира своята готовност да направи всичко възможно за договаряне на такъв модел.**

Подчертаваме още веднъж, че нашите позиции и искания не са основани на корпоративен егоизъм от страна на работодателите, а от необходимостта този важен икономически показател - минималната работна заплата за страната - да отразява действителните икономически реалности и да бъде адекватна, каквато е и препоръката на европейската директива.

**Приложения: Съгласно текста.**

**С УВАЖЕНИЕ,**



**ВАСИЛ ВЕЛЕВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ  
НА АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**