



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

СТАНОВИЩЕ

МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА И ИЗДРЪЖКА НА ЖИВОТА: ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ И МОДЕЛИ НА ИЗМЕРВАНЕ

(разработено по собствена инициатива)

София
декември 2025

В Плана за дейността на Икономическия и социален съвет за 2025 г. е включено за разработване по собствена инициатива становище на тема „Минимална работна заплата и издръжка на живота: европейски практики и модели на измерване“.

Становището бе разпределено на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения (КТДЖРИО) и Комисията по икономическа политика (КИП).

За докладчици бяха определени Ивелин Желязков от група I и Любослав Костов от група II. Работата на докладчиците бе подпомогната от външните експерти – г-жа Ивелина Евгениева и г-жа Виолета Иванова.

На три заседания на комисиите, проведени на 14.03.2025 г., 10.04.2025 г. и 09.12.2025 г. бе приет проектът на становището.

На своята пленарна сесия, проведена на 19 декември 2025 г., Икономическият и социален съвет прие настоящото становище.

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ:

БДС – брутна добавена стойност

ДАМРЗ – Директива за адекватни минимални работни заплати

ЗИД – Закон за изменение и допълнение

ИПЦ – индекс на потребителските цени

ИЦМК – индекс на цените на малката по състав кошница

КНСБ – Конфедерация на независимите синдикати в България

МОТ – Международна организация на труда

МРЗ – минимална работна заплата

МТСП – Министерство на труда и социалната политика

ППС – Паритет на покупателна способност

СРЗ – средна работна заплата

ХИПЦ – хармонизиран индекс на потребителските цени

1. Изводи:

- 1.1. ИСС изразява загриженост и безпокойство от забавянето в процеса на транспониране на **Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (ДАМРЗ)** в българското законодателство. Въпреки че междуведомствената експертна работна група за подготовка на транспонирането на ДАМРЗ бе създадена преди повече от две години и половина, далеч преди срока за транспониране (15 ноември 2024 г.), към момента е налице значително закъснение.
- 1.2. ИСС отчита, че текущият процедурен ред за определяне на МРЗ не отговаря на ДАМРЗ и на ратифицираната от България през 2018 г. **Конвенция № 131 на МОТ за определяне на минималната работна заплата** и следва да се ревизира. ИСС счита, че социалните партньори имат съществена и важна роля в процеса и следва да бъде осигурено реалното им активно участие, като се преодолее формалният характер на консултациите при определяне на нивото на МРЗ.
- 1.3. ИСС смята, че активното участие на социалните партньори в процеса може да бъде осигурено чрез осигуряването на възможността за преговори между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите за определяне на законоустановената МРЗ, с използване на статистически данни за определяне на критерии за адекватност, съгласно ДАМРЗ и отчитайки елементите, посочени в чл. 3 на Конвенция № 131 на МОТ, които съвпадат с чл. 5, параграф 2 ДАМРЗ.
- 1.4. Конвенция № 131 и ДАМРЗ насърчават колективното договаряне за определяне на работните заплати. ИСС счита, че добре функциониращото колективно договаряне относно начина за определяне на заплатите е важен способ, чрез който се гарантира, че работниците са защитени чрез адекватни минимални работни заплати, които следователно осигуряват възможност за достоен стандарт на живот. Законово определеното ниво на минимална работна заплата е основа за колективно трудово договаряне по отрасли и браншове в България.
- 1.5. ИСС отчита, след отмяната на член 5, параграф 2 на ДАМРЗ от Съда на ЕС, при транспонирането на чл. 5 на ДАМРЗ на националното законодателство следва да се

вземат предвид елементите за определяне на законоустановените МРЗ, заложен в Конвенция 131 на МОТ, във връзка с българските националните практики и условия:

1) потребностите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, разходите за живот, придобивките, обезпечаващи социална сигурност и относителния жизнен стандарт на други социални групи; 2) икономическите фактори, включително изискванията за икономическо развитие, нивата на производителност и желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост. Адекватността на законоустановените МРЗ следва да се определя чрез 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.

1.6.ИСС намира за необходимо провеждане на дискусия между социалните партньори и държавата относно възможностите за дефиниране на концепция за издръжка на живота в България.

1.7.ИСС смята, че съществен елемент в ДАМРЗ е колективното договаряне за определяне на работните заплати. С цел да се увеличи обхватът на колективното договаряне и да улесни упражняването на правото на колективно договаряне за определяне на работните заплати, държавата с участието на социалните партньори, следва да приеме план за разширяване обхвата на КТД.

1.8.ИСС подчертава, че подготвените от МТСП изменения в ЗИД на Кодекса на труда във връзка с транспонирането на ДАМРЗ следва да осигурят реално функциониращи механизми за определяне на адекватна минимална работна заплата и за насърчаване на колективното трудово договаряне, като гарантират баланс между интересите на работодателите и работещите. Към настоящия момент, предвидените текстове не осигуряват в пълна степен изпълнение на изискванията на директивата и изискват допълнителна работа по тях. Остава неясен и подходът за развитие на капацитета на социалните партньори, включително тяхната готовност да участват ефективно в процеса на колективно трудово договаряне, което е съществен елемент за успешното прилагане на ДАМРЗ.

2. Нормативна уредба на МРЗ и механизъм за определяне

- 2.1. В чл. 3 от ДАМРЗ е посочено определение на МРЗ, както следва: „минимална работна заплата“ означава 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. „Законоустановена минимална работна заплата“ означава 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.
- 2.2. Процедурата за определяне на адекватни законоустановени минимални работни заплати дава възможност държавите членки да определят и актуализират законоустановените МРЗ. В същия смисъл е и посоченото в чл. 3 от Конвенция № 131 на МОТ, където е дефинирано, че елементите, които следва да бъдат взети предвид при определянето на нивото на МРЗ включват, доколкото е възможно и целесъобразно във връзка с националните практики и условия, потребностите на работниците и техните семейства, и икономическите фактори.
- 2.3. Чл. 244 от КТ регламентира, че Министерският съвет определя минималната работна заплата за страната за всяка календарна година. Ал. 2 от разпоредбата урежда начина на формиране - минималната работна заплата за страната за следващата календарна година и се определя до 1 септември на текущата година 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.
- 2.4. Разписаният в чл. 244 от КТ начин за автоматично индексирание на МРЗ в България не осигурява участието на социалните партньори при определянето на МРЗ. Чл. 7 на ДАМРЗ гарантира участието на социалните партньори при избора и прилагането на критериите за определяне на равнището на законоустановената минимална работна заплата.

3. Статистически данни за МРЗ през периода 2015-2025 г.

3.1. Динамика на МРЗ в България

3.1.1 Данните¹ сочат, че през периода 2015-2025 г. МРЗ в България се е повишила със 191.1% - от 370 лв. на 1077 лв. Наблюдаваното средногодишно увеличение през периода възлиза на 11.3%. Динамиката за ръста на МРЗ се движи между 6.6% и 19.6%, като според данните най-малко увеличение на МРЗ е отбелязано през 2021 спрямо 2020 г. – 6.6% (от 610 лв. на 650 лв.), а най-съществено увеличение през 2024 спрямо 2023 г. – 19.6% (от 780 лв. на 933 лв.).

3.1.2 По данни на НОИ (към м. август 2025 г) осигурените лица по трудово правни и служебни правоотношения са 2,684 хил. лица², от тях на пълно работно време са 2,201 хил. лица. До размера на МРЗ се осигуряват общо 583 258 лица, или 21.7% от

¹ Размер на МРЗ в България, МТСП

² **Забележка:** От посочената съвкупност на осигурените са изключени: Регистрирани земеделски стопани и тютюнопроизводители (код 13); Самоосигуряващи се лица (код 12); Работещи без трудови правоотношения (код 14); Лица, получаващи парично обезщетение за безработица (код 15); Лицата по чл. 4, ал. 1, т. 1, 2, 3 и 4 и чл. 4а от Кодекса за социално осигуряване, за които за осигурителен стаж се зачита времето, през което не са работили поради неправилно недопускане или отстраняване от работа или са били без работа поради уволнение, което е признато като незаконно от компетентните органи, или когато са отстранени и впоследствие възстановени на работа по реда, определен в специални закони (код 18) ; Лица, на които за осигурителен стаж се зачита времето по чл. 9, ал. 3, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване (код 19); Самоосигуряващи се, осигурени за инвалидност поради общо заболяване, за старост и смърт, избрали да подават еднократно декларация (код 22); Трудоустроени лица, на които за осигурителен стаж се зачита времето, през което не работят, тъй като не е предоставена подходяща работа от работодателя (код 20); Лица, получаващи обезщетение за времето, през което са останали без работа по Кодекса на труда, Закона за държавния служител и Закона за висшето образование (код 27); Лица, които внасят само здравноосигурителни вноски (код 28); Членове на избирателни комисии по Изборния кодекс (код 71); Лица, работещи в международни органи и организации със съгласието на компетентните държавни органи, които са избрали да се осигуряват за своя сметка за фонд "Пенсии" (код 86); Лица, изпратени на работа в чужбина от български посредник (код 87); Лица, получаващи обезщетение по чл. 230, ал. 1 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (код 88); Съпрузите на военнослужещи, участващи в международни операции и мисии, получаващи обезщетение по чл. 231, ал. 1 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (код 89); Лица, получаващи доходи по § 1, т. 26, буква "и" от допълнителните разпоредби на Закона за данъците върху доходите на физическите лица (код 90); Съпругите/съпрузите на дългосрочно командированите служители в дипломатическа служба по време на задграничния им мандат (код 91); Морските лица (код 92); Съпругите/съпрузите на дългосрочно командированите служители в дипломатическа служба по време на задграничния им мандат (код 91); Морските лица (код 92); Съпругите/съпрузите на дългосрочно командированите служители в дипломатическа служба по време на задграничния им мандат (код 91); Морските лица (код 92); Специализантите, които получават възнаграждение по договор за обучение за придобиване на специалност (код 93); Лицата на длъжност балерина, балетист или танцьор в културни организации (код 95); Лицата по чл. 4, ал. 9 от Кодекса за социално осигуряване (код 96). Лицата, командировани или изпратени по реда на чл. 121а, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 от Кодекса на труда (код 99)

общата съвкупност, като от тях до МРЗ на пълно работно време се осигуряват 280 384 лица или 12.7%, а близо 303 хил. лица работят на непълно работно време и се осигуряват до МРЗ.

3.1.3 Данните на НСИ за назначени на минимална основна работна заплата по трудов договор и пълно работно време дават пълна картина за разпределението на наетите лица по икономически дейности. Към септември 2025 г. назначени на размера МРЗ са 442 295 лица, или 20.0% от общо наетите лица за същия период, които са 2 210 205 лица. Интересно е да се отбележи, че в определени икономически дейности около и над $\frac{1}{4}$ от наетите лица са именно лица, назначени на МРЗ. Така сектори като строителство, селско стопанство, търговия, транспорт, административни и спомагателни дейности отчитат висок дял на наети на МРЗ, докато в други сектори този дял е незначителен (напр. създаване и разпространение на информация, държавно управление, образование, производство и разпространение на електрическа енергия). От тези данни следва, че при по-високо платените отрасли, минималното възнаграждение е над законоустановена МРЗ, но също може да се допусне, че тези различия могат да се дължат на структурата на секторите, сезонност и временна заетост, ниска производителност, регионални различия или е налице висок процент на сива икономика именно в секторите, където има съществена концентрация на наети на МРЗ.

3.1.4 ИСС отчита, че транспонирането на европейската директива относно адекватните минимални работни заплати в България пряко ще способства за намаляване на бедността сред работещите, за поддържане на вътрешното търсене и покупателната способност, но и ще засили стимулите за работа при различни групи на пазара на труда и ще е гарант за достойно трудово възнаграждение за положения труд. Също така директивата отчита ролята на минималната работна заплата за осигуряване на адекватно заплащане на нископлатените работници по време на икономически спад. Тези лица са по-уязвими спрямо последиците от икономическия цикъл и е от съществено значение за подпомагането на тяхната заетост с оглед на устойчивото и приобщаващо икономическо възстановяване и повишаване качеството на заетостта.

3.1.5 Според Директивата колективните трудови договори на нископлатени работни места, осигуряват адекватна минимална работна заплата и достоен стандарт на живот. Така договарянето може да се счита за ефективно средство за намаляване на бедността сред работещите.

3.2.Съотношение на МРЗ спрямо общото равнище на заплащането в България

3.2.1. Данните³ сочат, че за периода 2015-2024 г. осредненият дял на МРЗ спрямо СБРЗ в България възлиза на 41.8%. Размерът на МРЗ спрямо този на СБРЗ се движи в диапазона 38.2% и 44.5%. Според данните дялът на МРЗ спрямо СБРЗ е най-малък през 2023 г. – 38.2% при МРЗ 780 лв. и СБРЗ 2040 лв. и най-голям през 2018 г. – 44.5% при МРЗ 510 лв. и СБРЗ 1146 лв. Според данните, макар че МРЗ расте, съотношението ѝ спрямо СБРЗ в началото на периода – 2015 г. и в края на разглеждания период – 2024 г., намалява с близо 2 пр.п.

3.2.2. При сравняване на МРЗ за 2022 г. с медианната заплата⁴, измерена за 2022 г., данните сочат, че МРЗ за 2022 г. е била 54% от медианната. При сравняване на МРЗ за 2018 г. с медианната заплата (измерена през 2018 г.), данните сочат, че МРЗ възлиза на 60% от медианната заплата. Наблюдава се спад на дела на МРЗ спрямо медианната заплата през 2022 г., в сравнение с 2018 г.

3.3.Текущо състояние на МРЗ в Европа – вкл. Балканите

3.3.1. ИСС отчита, че според данните на Евростат⁵ за ръста на МРЗ за периода 2015-2025 г. могат да се обособят четири групи. **Първа група** – ръст на МРЗ в диапазона 0-50%, в която попадат държавите: Франция с 23.6% (от €1458 на €1802), Малта с 33.5% (от

³ За изготвяне на съотношението между МРЗ и СРЗ са използвани данните на НСИ за Средна брутна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение и по икономически дейности (A21) и пол (2008-2024 Г.), достъпни на: https://infostat.nsi.bg/infostat/pages/reports/query.jsf?x_2=567

⁴ Последните измервания на медианната заплата от НСИ са правени през 2022 г. и 2018 г., затова медианната заплата се сравнява само с МРЗ за 2022 г. и 2018 г. Данните са налични на НСИ: Годишна заплата по икономически дейности – наети лица по трудово и служебно правоотношение, средна брутна годишна заплата и среден размер на платения годишен отпуск през 2018/2022 г. по пол и икономически дейности. https://infostat.nsi.bg/infostat/pages/reports/query.jsf?x_2=1787

⁵ Представените данни са за периода 2015-2025 г., като данните за 2025 г. са предварителни, тъй като в голяма част от изследваните европейски държави, размерът на МРЗ се определя на полугодие, а за част от разглежданите държави МРЗ влиза в сила от първи април, а не от 1 януари. Данните са достъпни на [Statistics Eurostat](#), online data code: earn_mw_cur

€720 на €961), Люксембург с 37.2% (от €1923 на €2638), Белгия с 37.8% (от €1502 на €2070), Гърция с 41.5% (от €684 на €968), Нидерландия с 45.7% (от €1505 на €2193) и Германия с 49.7% (от €1444 на €2161). Към първа категория попадат държави, чиято номинална стойност на МРЗ е изначално висока, затова при тях увеличението е с до 50%. Според наблюдаваните данни Гърция и Малта са страните с най-ниско номинално равнище на МРЗ спрямо останалите държави от категория първа.

3.3.2. Група втора – ръст на МРЗ в диапазона 50-100%, в която попадат държавите: Ирландия с 56.1% (от €1462 на €2284), Словения с 61.6% (от €791 на €1278), Турция с 66.6% (от €425 на €708), Португалия със 72.3% (€589 на €1015), Испания с 82.4% (от €757 на €1381). Според данните това е най-малобройната категория, като държавите, попадащи в нея, с изключение на Турция, са членки на ЕС.

3.3.3. Група трета – ръст на МРЗ в диапазона 100-150%, в която попадат държавите: Латвия със 105.6% (от €360 на €740), Унгария със 112.3% (от €333 на €707), Словакия със 114.7% (от €380 на €816), Естония със 127.2% (от €390 на €886), Черна Гора със 132.6% (от €288 на €670), Хърватия със 143.7% (от €398 на €970), Чехия със 146.3% (от €335 на €825). Групата е съставена изцяло от държави към Централна и Източна Европа, както и от Балканския полуостров.

3.3.4. Група четвърта – ръст на МРЗ в диапазона над 150%, в която попадат държавите: Албания със 159.9% (от €157 на €408), Северна Македония със 161.5% (от €221 на €578), Сърбия със 162.3% (от €236 на €619), България със 191.1% (от €189 на €551) и Литва с 231.6% (от €313 на €1038). Всички държави от четвърта група, с изключение на Литва, принадлежат към Балканите.

3.3.5. Данните на Евростат отчитат, че България заема челните места по ръст на МРЗ за периода 2015-2025 г., но наред с това остава с най-нисък размер от държавите членки на ЕС през целия този период. Според разгледаните данни следват следните констатации:

3.3.6. Първо, ръстът на МРЗ е най-нисък (0-50%) основно при Западноевропейски държави с висок установен жизнен стандарт (вкл. БВП на човек от населението в ППС) и високо равнище на заплащане. В тези страни, нивото на МРЗ отчита устойчиво

покачване, което макар като темп да не е високо, компенсира естественото нарастване на ценовите равнища.

3.3.7. Второ, ръстът на МРЗ е значително по-съществен (100%-150% и над 150%) в държавите от Източна Европа, и в по-малка степен в Централна Европа, които са в процес на догонващо развитие. В държавите, които са членки на ЕС, ръстът на законоустановените МРЗ е израз на реална конвергенция в заплащането, което е и една от основните цели на ЕС.

4. Директивата за адекватни минимални работни заплати (ДАМРЗ) и Конвенция №131 на МОТ

4.1. Цели на Директивата и изисквания към критериите за определяне на адекватна законоустановена МРЗ

4.1.1. ДАМРЗ цели размерът на минималното възнаграждение да спомогне за постигането и воденето на достоен стандарт на живот, цели да намали групата на работещите бедни, да понижи разликата в заплащането между двата пола, както и да засили процеса на социалната конвергенция, заложена като основна цел на ЕС.

4.1.2. За постигане на целите на директивата са необходими данни, които да отговарят на следните изисквания: актуалност/периодичност, всеобхватност и наличие на ясна методология. Актуалността/периодичността е постижима при регулярно изчисление на данни, с цел минимизиране на лаговия ефект, при който обективната оценка за адекватността на МРЗ е нарушен. За постигане на всеобхватност е необходимо данните да отразяват в максимална степен динамиката на икономическата конюнктура. Ясната методология изисква да не се използват спорни индикатори, чиито стойности могат да бъдат тълкувани по различен начин от преговарящите страни.

4.2. Задължителните критерии за определяне законоустановена МРЗ спрямо ДАМРЗ

4.2.1. На 11.11.2025 г. Съдът на Европейския съюз (СЕС) отмени задължителното използване на четирите критерия от чл. 5, параграф 2 при определянето на МРЗ, като

остави в сила изискването законоустановените минимални заплати да се определят на базата на подходящите за съответна държава членка критерии. Съдът отмени и чл. 5, параграф 3 ДАМРЗ, който не позволява намаляването на законоустановените минимални работни заплати. Съдът остави в сила нормите на ДАМРЗ в останалата ѝ част.

- 4.2.2. ИСС споделя застъпената в чл. 5, параграф 4 от ДАМРЗ теза за водещата роля на диалога между социалните партньори, като основният стремеж е постигането на балансирана преговорна позиция между тях, като гарант за социален мир и възходящо развитие. Резултатите от този диалог, държавата има функция да превърне в правна норма.
- 4.2.3. ИСС подчертава значението и на член 5, параграф 4, съгласно който държавите членки следва да използват индикативни референтни стойности, прилагани обичайно на международно равнище – като минимална работна заплата, определена на 60% от брутната медианна заплата и 50% от брутната средна заплата.
- 4.2.4. ИСС счита за особено важно след отпадането на член 5, параграф 2 да бъдат предоставе ни ясни насоки към държавите членки за това как да се гарантира адекватността на минималните работни заплати, така че те да осигуряват достоен жизнен стандарт и да насърчават възходяща конвергенция на доходите в цяла Европа.
- 4.2.5. ИСС подчертава, че подготвените от МТСП изменения в ЗИД на Кодекса на труда, свързани с транспонирането на ДАМРЗ, следва да гарантират реално функциониращ механизъм за определяне на адекватна минималната работна заплата и за насърчаване на колективното трудово договаряне, като се осигури баланс между интересите на работодатели и работещи. В настоящия им вид предложените текстове не осигуряват в необходимата степен изпълнение на изискванията на директивата и се нуждаят от допълнителна доработка.
- 4.2.6. В допълнение остава неясен подходът към развитието на капацитета на социалните партньори и тяхната готовност да участват ефективно в процеса на колективно договаряне – елемент, който е ключов за успешното прилагане на ДАМРЗ.

4.3. Адекватност на законоустановената МРЗ спрямо ДАМРЗ

4.3.1. Процесът по транспониране на ДАМРЗ поставя основите на националния дебат за определяне адекватността на МРЗ. ИСС отчита, че социалните партньори ще настояват за формиране на съгласуван/и с тях измерител/ли за адекватност. От съществено значение е да се дефинира процедурния ред по прилагане на теста, както и последиците, произтичащи при положение, че МРЗ не покрива тествания/те критерий/и.

4.3.2. ИСС смята, че всички критерии за определяне на адекватна МРЗ, следва да бъдат оценени за: цялостно въздействие върху икономиката, бюджета и покупателната способност.

4.4. Конвенция 131 на МОТ

4.4.1. ИСС отчита, че през 2018 г. България ратифицира Конвенция № 131 на Международната организация на труда (МОТ) за определяне на минималната работна заплата. Според чл. 3 на Конвенцията, страната следва да взима в предвид следните елементи при определяне нивото на минималната работна заплата:

- потребностите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, издръжката на живот, придобивките, обезпечаващи социалната сигурност и относителния жизнен стандарт на други социални групи;
- икономическите фактори, включително изискванията за икономическо развитие, нивата на производителност и желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост.

4.4.2. ИСС обръща внимание, че Конвенцията изрично предвижда минималната заплата да се определя при отчитане както на нуждите на работниците и техните семейства, така и на икономическите фактори. Отчитането само на нуждите на работниците и техните семейства може да доведе до равнище на минималната заплата, което е над капацитета на много предприятия и това може да доведе до загуба на работни места, повишаване на процента на неформална заетост, намаляване на инвестиционната активност и др. Обратно, съсредоточаването само върху определени икономически фактори при определяне на минималната заплата може да доведе до неоправдано

ниско ниво, ръст на работещите бедни, стагнация на общото ниво на заплатите и на съвкупното търсене. Това от своя страна потенциално ще повлияе за забавяне развитието на размера на БВП.

4.4.3. По данни на МОТ⁶ минималните заплати често се оценяват спрямо краткосрочни, а не дългосрочни показатели. Вместо това най-широко използваните индикатори са краткосрочните икономически индикатори, като темпа на инфлация, измерен чрез индексите на потребителските цени и темпа на икономически растеж или темпа на растеж на БВП на глава от населението. Някои държави използват автоматични формули, за да ръководят своите годишни корекции: напр. спрямо инфлационния процент (Бразилия, Белгия). Въпреки че тези показатели или формули са полезни за краткосрочни корекции, органите за определяне на минималната работна заплата също трябва да оценят дали подложеното на корекция ниво на минималната заплата е адекватно.

4.4.4. За да подпомогнат правителствата и социалните партньори за прилагане на принципите на Конвенция № 131, при определяне на минималната работна заплата, е необходимо да се отчитат както нуждите на работниците и техните семейства, така и съответните икономически фактори. В тази връзка, през май 2025 г. МОТ изготви *Сборник за икономическите фактори за определяне на заплатите*⁷. Сборникът на МОТ идентифицира различни показатели, групирани в 4 категории. Всяка категория предлага разбивка на предложените показатели на национално, секторно и фирмено ниво. Три от категориите изброяват показатели, свързани с икономическите фактори, посочени в член 3(б) на Конвенцията, а именно: изискванията за икономическо развитие; нивата на производителност; желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост. Четвъртата категория следва член 3(а) от Конвенция № 131, който изисква минималната работна заплата да се определя, като се отчита издръжката на живота и нуждите на работниците и техните семейства.

⁶ ILO (2024) Report for discussion at the Meeting of Experts on Wage Policies, including Living Wages (Geneva, 19–23 February 2024), page 18, available at:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_908626.pdf

⁷ ILO (2025) Economic factors for wage setting, available at: <https://www.ilo.org/publications/economic-factors-wage-setting>

4.4.5. ИСС отчита, че устойчив растеж на заплатите е възможен само когато икономиката се разширява и когато средната производителност на труда расте. Въпреки това в много страни с високи доходи, ръстът на реалните заплати изостава от ръста на производителността на труда, което води до спад в дела на доходите от труд⁸ (дела от БВП, който отива за компенсация на труда).

4.4.6. Конвенция № 131 на МОТ за определяне на минималната работна заплата призовава за установяване на минимална работна заплата, защитаваща работниците срещу неоправдано ниски заплати, във връзка с икономическите фактори. Конвенцията задава механизми за фиксиране и коригиране на минималната заплата, като изисква спазване на принципа на пълна консултация със социалните партньори.

5. Издръжката на живота - същност, фактори и тенденции

5.1. Издръжката на живота е показател за жизненото равнище на населението. Това е така, защото стойностната му характеристика фокусира в себе си влиянието на редица други икономико-социални параметри и индикатори, сред които можем да посочим: цените на дребно, съотношението между различните цени по видове стоки и настъпващите изменения в него, доходите (общи и парични) на домакинствата, техните разходи, потреблението по натури и структура и т.н.

5.2. В най-общ вид, голяма част от методологиите определят издръжката на живота показва каква е стойността на една зададена базисна потребителска кошница към определен период на наблюдение на цените. Тя може да се отнася за конкретен тип домакинство или пък да характеризира поскъпването на живота на т.нар. средно статистическо домакинство в страната. Конструирането на потребителска кошница за целите на измерване на издръжката на живота предполага фиксирането на количества и структура на потребление, които остават неизменни за един по-продължителен период от време, напр. 4-5 г. По този начин се формират “теглата” на потребителската кошница като един от най-важните елементи на издръжката на

⁸ ILO (2024) Report for discussion at the Meeting of Experts on Wage Policies, including Living Wages (Geneva, 19–23 February 2024), page 10, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_908626.pdf

живота, който отразява реалните количества и структура на потребление на съответния тип домакинство през приетата за базисна година. Следователно, издръжката на живота се явява функция на фиксираните тегла на потребление, от една страна, и ценовите изменения в актуалния период на наблюдение - от друга.

5.3. ИСС констатира, че два са основните фактора, които влияят върху стойността на издръжка на живота: първо - доходите и разходите на домакинствата (или т.нар. домакински бюджети), и второ - инфлацията.

5.4. Съществуват редица организации, изчисляващи стойността на необходимите средства за издръжка на живота⁹. Изчисленията за размера предоставят данни за стандарта на живот за определен териториален обхват. Издръжка на живота се определя чрез научна оценка на потребностите от достоен стандарт на живот. Тя отчита разходи за покриване на основни нужди като жилище, храна, здравеопазване и транспорт. В нейната формула заляга разграничение между нетното и брутното заплащане, така че наетите лица да получават след законовите удържки от заплатата достатъчна сума за покриване на нуждите си.

5.5. ИСС отбелязва, че няколко европейски държави¹⁰ са предприели стъпки за конвергиране на минималната заплата към необходимите средства за издръжка на

⁹ https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2025/07/IDH-RECOGNITION-PROCESS-FOR-LIVING-WAGE-BENCHMARK-METHODOLOGIES_Update-2024.pdf
<https://wageindicator.org/>
<https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/>
<https://www.ilo.org/publications/estimating-living-wage-methodological-review>
<https://www.investopedia.com/terms/c/cost-of-living.asp>
https://www.numbeo.com/common/motivation_and_methodology.jsp
<https://www.britannica.com/money/cpi-inflation-calculator>
<https://mobilityexchange.mercer.com/solutions/data-solutions/cost-of-living>
<https://www.idhsustainabletrade.com/idh-living-wage-identifier/>
<https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/slovenia/minimum-wage>
<https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2022/12/eapn-PW-2022-Slovenia-EN-5619.pdf>
<https://www.eurofound.europa.eu/en/commentary-and-analysis/all-content/what-europe-can-learn-living-wage-campaigns>
<https://www.expatistan.com/cost-of-living/country/slovenia>

¹⁰ В Словения през 2018 г. Законът за определяне на минималната работна заплата изисква минималната заплата да покрива издръжката на живот, но и да осигурява между 20-40% по-висок доход над издръжката. С оглед постигането на тази цел е предоставен тригодишен период за плавно нарастване на минималната заплата. Стойността на издръжката на живот в Словения се определя отново на базата на кошница, в която се изчислява стойността на хранителните продукти и се екстраполира стойността на нехранителните като процентно съотношение към хранителните продукти.

В Румъния е приет през 2020 г. закон, който гарантира, че минималната заплата ще е покрива кошница от стоки и услуги и ще гарантира достоен стандарт на живот. В методологията на изчислението е залегнала

живот. Това доказва, че изчисляването на издръжка на живот не е абстрактно действие без практическа приложимост. Напротив, това е измерим показател, който вече служи за ориентир в националните политики по определяне на минималната заплата. Същевременно ИСС отбелязва, че МРЗ се определя и/или договаря по различни начини в различните държави.

5.6. ИСС намира за необходимо провеждане на дискусия между социалните партньори и държавата относно възможностите за дефиниране на средствата, необходими за издръжка на живот в българския национален контекст, вкл. възможни елементи, териториален обхват, фактори, чрез които се измерва икономическо и социално въздействие, в т.ч. и бюджетно въздействие. Така, измерването на стойността на необходимите средства за издръжка на живот може да се превърне в официално статистическо изследване с необходимата тежест и признание от социалните партньори при договаряне на заплати и преговорите с правителството за определяне на минималната работна заплата.

5.7. За измерването на стойността на необходимите средства за издръжка на живот България може да получи техническа подкрепа от Международната организация на труда (МОТ). От края на ноември МОТ обяви стартиране на съвместна програма за измерване на издръжката на живота, провеждана заедно с Международната организация на работодателите и Международната конфедерация на профсъюзите. Тази програма съчетава в себе си представяне на изготвената през април 2025 г. методология на МОТ за измерване на издръжката на живота¹¹ и Сборника с икономически фактори за определяне на заплатите¹². Очаква се програмата да започне да функционира в началото на 2026 г., като групите на работодателите и

потребителска кошница, покриваща издръжката на двама възрастни с две деца. Потреблението е структурирано по стокови групи, които са обвързани с определени тегла в общото потребление. За извеждане стойността на кошницата се регистрират потребителските цени по стокови групи, към които се добавя и определен процент на спестявания за извънредни разходи.

¹¹ ILO (2025) A methodology to estimate the needs of workers and their families for the purpose of wage setting, including living wages, available at: <https://www.ilo.org/publications/methodology-estimate-needs-workers-and-their-families-purpose-wage-setting>

¹² ILO (2025) Economic factors for wage setting, available at: <https://www.ilo.org/publications/economic-factors-wage-setting>

работниците и служителите в МОТ ще бъдат тясно ангажирани с нейното изпълнение.

5.8.Методологията на МОТ за измерване на издръжката на живота¹³ от 2025 г. стъпва на приетата на 14 март 2024 г. първа международно трипартитно призната дефиниция на издръжката на живота и нейното измерване под формата на заплащане от труд. Дефиницията е одобрена след проведени заседания на експертна група в МОТ, посветени на политиките по заплащане (проведени в периода 19- 23 февруари 2024 г.)¹⁴. В заключителния документ от проведените заседания се съдържат основните принципи, които всяка една методология за измерване на издръжката на живота следва да отчита. В тази връзка МОТ пристъпи към ревизиране на своята методология по измерване на издръжката на живота¹⁵.

5.9.Методологията на МОТ от 2025 г. залага на комбинация от нормативен и относителен подход, т.е. съчетание между покритие на нормативни изисквания през потребителска кошница и отчитане на домакински разходи на конкретна квинтилна група от населението. В методологията се отчитат четири групи от стоки и услуги, а именно: храна, жилище, здравеопазване и образование, други основни стоки и услуги, разходите на които покриват издръжката на живота. Ключовото за методологията на МОТ е адаптивността ѝ към националния контекст. МОТ исиска представителните организации на работодателите и работниците и служителите да участват в целия процес на разработване на методологията в национален план, както и бъдат консултирани при прилагане на изчисленията. В този смисъл тази методология е достатъчно гъвкава, за да бъде адаптирана чрез социален диалог на национално ниво, в зависимост от специфичните нужди и обстоятелства на страната.

¹³ ILO (2025) A methodology to estimate the needs of workers and their families for the purpose of wage setting, including living wages, available at: <https://www.ilo.org/publications/methodology-estimate-needs-workers-and-their-families-purpose-wage-setting>

¹⁴ ILO (2024) Adopted Conclusions for the Meeting of experts on wage policies, including living wages (Geneva, 19–23 February 2024), available at: <https://www.ilo.org/resource/adopted-conclusions>

¹⁵ ILO (2021) A methodology to estimate the needs of workers and their families, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/proiectdocumentation/wcms_826326.pdf

- 5.10. Абсолютните стойности за храна и жилища се основават на международните стандарти¹⁶, относителните мерки могат да бъдат оценени от местни, регионални или национални проучвания. Взема се предвид размера на домакинството и броя на работещите. В същото време използването както на абсолютни, така и на относителни мерки е в съответствие с Конвенция № 131, тъй като тя отчита както социално-икономически индикатори, така и жизнения стандарт.
- 5.11. Още през 2021 г. МОТ проведе пилотно изследване в четири държави¹⁷ и констатира, че минималните заплати не винаги покриват издръжката на типичното семейство (особено ако не е налице пълна заетост на двамата родители). В тази връзка бе предприета ревизия на методологията за определяне на необходимите средства за издръжка, която бе успешно завършена през м.04.2025 г.¹⁸
- 5.12. При въвеждането и прилагането на ДАМРЗ, адекватността на МРЗ следва да се тества и чрез покупателната способност и издръжката на живота.

/П/

Зорница Русинова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

¹⁶ При храните са стандарти от Световната здравна организация и Организацията по прехрана и земеделие на Обединените нации (FAO), а за жилища е Програмата на ООН за населените места (UN-Habitat).

¹⁷ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/projectdocumentation/wcms_826326.pdf

¹⁸ https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/254_499_EN07.pdf
<https://www.ilo.org/publications/methodology-estimate-needs-workers-and-their-families-purpose-wage-setting>