

ОСОБЕНО МНЕНИЕ

по реда на чл. 12, ал. 7 на Закона за Икономическия и социален съвет

от Мария Минчева и Станислав Попдончев,

членове на Група 1 Работодатели

Настоящото особено мнение се изразява поради несъгласие с приетото на Пленарната сесия на Икономическия и социален съвет (ИСС) от 19 декември 2025 г. становище **„Минимална работна заплата и издръжка на живота: европейски практики и модели на измерване“**, поради следните съображения:

I. Несъответствие между наименованието, целите и съдържанието на становището

Наименованието на становището създава очакване за становище, фокусирано върху корелация между минималната работна заплата и издръжката на живота – съществуват ли **европейски практики и модели за измерване на издръжката на живота**.

В действителност, значителна част от текста на Становището е посветена на:

- нормативния режим на минималната работна заплата;
- механизма за нейното определяне в България;
- транспонирането на Директива (ЕС) 2022/2041 и Конвенция № 131 на МОТ.

Темата за издръжката на живота е разгледана ограничено и концентрирано, основно в един раздел, докато европейските практики са представени фрагментарно. В този смисъл липсва ясно съответствие между заявената тема и действителното съдържание на акта, което поставя под въпрос както неговата вътрешна логика, така и добавената му стойност спрямо вече приети актове на ИСС по сходна тематика¹.

II. Непоследователно и подвеждащо тълкуване на Директива (ЕС) 2022/2041, критерии за определяне на МРЗ и понятието за „адекватност“

Становището съдържа вътрешно противоречиво тълкуване на Директива (ЕС) 2022/2041, особено в контекста на решението на Съда на Европейския съюз от 11 ноември 2025 г., с което бяха отменени задължителните критерии за определяне и актуализиране на МРЗ по чл. 5, параграф 2 от директивата.

В текста коректно се отбелязва, че след решението на Съда на Европейския съюз задължителните критерии за определяне на минималната работна заплата в чл. 5, параграф 2 от Директива (ЕС) 2022/2041 са отменени. Въпреки това, **чрез систематичното място и формулировките** в становището (т. 4.2.3.) се прави невярно внушение, че минимална работна заплата, определена на равнище 60% от брутната медианна работна заплата и 50% от брутната средна работна заплата, отговаря на задължителните критерии за определяне на МРЗ по директивата. **Всъщност, това са примерни ориентировъчни референтни стойности, които държавите членки могат**

¹ „Анализ на актуалното състояние на работните заплати в България – изводи и препоръки“, ИСС, 2022 г.

да използват при оценка на адекватността на вече определената законоустановена МРЗ.

Ориентировъчните референтни стойности, които съгласно чл. 5, параграф 4 от директивата, предназначени единствено да служат като ориентир при **оценката на адекватността** на законоустановените минимални работни заплати, **се представят като функционален еквивалент на отменените критерии за определяне на МРЗ.** Това води до смесване между различни правни инструменти и до подвеждащо тълкуване на обхвата и последиците от директивата.

Същевременно в т. 1.5. от становището се коментира понятието „адекватност“ на законоустановената минимална работна заплата, като се прави позоваване на ориентировъчни референтни стойности, използвани на международно равнище – например 60% от brutната медианна и 50% от brutната средна работна заплата, както и на възможни национални референтни стойности.

Темата за адекватността е разгледана и в **самостоятелен Раздел 4.3. „Адекватност на законоустановената МРЗ спрямо ДАМРЗ“**, в който се посочва, че социалните партньори следва да участват в съгласуването на показателите за измерване на адекватността, както и че всички критерии за определяне на адекватна МРЗ следва да бъдат оценявани с оглед на цялостното им въздействие върху икономиката, бюджета и покупателната способност. Независимо от това, направените в този раздел констатации не намират отражение в изводите и препоръките на становището.

В същото време, в т. 5.12. вече се формулира категоричен извод, че **при въвеждането и прилагането** на Директива (ЕС) 2022/2041 **адекватността** на минималната работна заплата **следва да се тества** и чрез покупателната способност и **издръжката на живота**. **Този извод е в очевидно противоречие с т. 5.6. и т. 1.6. от становището**, съгласно които ИСС намира за необходимо първо да се проведе дискусия между социалните партньори и държавата относно възможностите за дефиниране на концепция за издръжка на живота в България.

Изискването адекватността на МРЗ да се тества чрез издръжката на живота още при въвеждането и прилагането на директивата предполага наличие на предварително постигнато съгласие по този въпрос между социалните партньори и държавата, каквото към настоящия момент обективно не съществува.

Следва да се подчертае и че до отмяната на чл. 5, параграф 2 от Директива (ЕС) 2022/2041 **издръжката на живота беше елемент от критериите за определяне на минималната работна заплата, а не самостоятелен инструмент за оценка на нейната адекватност.** Прехвърлянето ѝ в нова функция, без ясно нормативно основание и без договорена методология, не почива нито на нормативно основание, нито на договореност, постигната между социалните партньори.

III. Предопределяне на позиции в условията на текущ институционален процес

В Министерството на труда и социалната политика е създадена работна група с мандат за усъвършенстване на механизма за определяне на минималната работна заплата, със срок за изготвяне на предложение до 30 юни 2026 г.

В този контекст приемането на становище, което:

- заема позиция по ключови елементи на бъдещия механизъм;
- и формулира изводи с потенциално нормативно значение,

прави опит да **предопредели позициите на социалните партньори**, вместо да подпомогне открит и равнопоставен диалог.

IV. Оценка на текстовете, свързани със ЗИД на Кодекса на труда и Плана за насърчаване на колективното договаряне

Не споделяме критичната оценка в становището по отношение на конкретни законодателни инициативи и проект на План за насърчаване на колективното трудово договаряне за периода 2026–2030 г. (т.1.8. и т. 4.2.5. и 4.2.6.), доколкото същите са резултат от проведен институционален диалог и формализирани процедури с участие на социалните партньори.

Поради изложените съображения считаме, че приетото становище:

- не постига необходимата яснота и последователност в тълкуването на европейската правна рамка;
- съдържа вътрешни противоречия по ключови понятия, включително „адекватност“ и „критерии за определяне“ на МРЗ;
- и не осигурява балансирана, методологически завършена и институционално неутрална основа за последващ социален диалог.

С настоящото особено мнение, аргументираме изразения от нас **негативен вот**.

Мария Минчева, Зам.-председател на Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, член на Група 1 – Работодатели

Станислав Попдончев - Зам.-председател на Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и Главен финансов директор, член на Група 1 – Работодатели

19.12.2025 г.

гр. София