



МРЗ – вечната ябълка на раздора между работодатели и синдикати

Да очакваме ли механизъм за определяне на нейния размер през 2023 г.?

Темата за определяне на минималната работна заплата (МРЗ) е в сърцевината на дискусиите между работодателските организации и синдикатите още от началото на 90-те години, когато България променя курса на обществено-икономическото си развитие и от планова икономика започва курс към пазарна икономика. Поетапно започва и развитието на двустранния социален диалог – между работодателите, в чието лице вече не стои държавата, и синдикатите, както и тристранното сътрудничество, чрез създаване на Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС).

Към днешната дата размерът на МРЗ се определя с Постановление на Министерския съвет, **след консултация** със социалните партньори в рамките на НСТС.

Изключително интересен е **пътят на правна регулация на размера на МРЗ**, извървян през последните 30 и повече години.

Съгласно първоначалната редакция чл. 244 на приетия през КТ през 1986 г., **“Министерският съвет и**

централното ръководство на професионалните съюзи регулират размерите, нарастването и съотношението между трудовите възнаграждения на различните категории работници в национален мащаб”, като са определят:

- размера на месечната МРЗ за страната - за най-нискоквалифицирания, най-лекия и полагащ при нормални условия труд;
- съотношението между нарастването на средното трудово възнаграждение и обществената производителност на труда при преимуществено нарастване на обществената производителност на труда;
- видовете и размера на допълнителните трудови възнаграждения (ДТВ), заплащането на нощния труд и обезщетенията по трудовото правоотношение, доколкото не са определени с кодекса;
- ДТВ за работа при неблагоприятни и други специфични условия на труд, за продължителна работа, както и други видове ДТВ и обезщетения, освен предвидените в Кодекса.

Нещо повече. Министерският съвет и централното ръководство на професионалните съюзи „определят **основните трудови възнаграждения, наименованията на длъжностите, условията за тяхното заемане, квалификационните степени и реда за придобиването им, както и други въпроси, свързани с оценката на професионалните качества на работниците и резултатите от труда**“. Вероятно подобни нормативни решения в миналото и до днес дават тласък на синдикалните организации да се опитват да решават тези въпроси директно с органите на изпълнителната, а често и законодателната.

Промяната в начина на определяне на МРЗ се корени в далечната 1991 г., когато въз основа на Споразумението за запазване на социалния мир, подписано от правителството, КНСБ, КТ Подкрепа и шест организации на работодателите, сред които и Българската стопанска камара, министърът на труда Емилия Масларова със свой доклад внася в МС проект на Постановление за **преминаване към договаряне на работната заплата (РЗ)**. В доклада подробно се описва необходимостта от смяна на цялата система на заплащане, възприемане на нови принципи, подходи, правила и изисквания за определяне равнището и динамиката на РЗ. Тогава, въз основа на консултации с експерти на Международната организация на труда (МОТ), Международния валутен фонд и Световната банка, се приема **Наредбата за договаряне на РЗ** (която формално не е отменена и до днес). Предложението почива на принципа, че **договарянето на РЗ се основава на социалното партньорство между правителството, представителните организации на работниците и служителите, и на работодателите** за определяне на размера на РЗ и механизмите за нейното изменение и намиране на израз в сключването на съответни споразумения и колективни договори за това. Основна цел на договарянето е „да съгласуват интересите на страните“. Предлага се колективното договаряне на РЗ да се провежда на две основни равнища:

1. Национално – между Правителството и представителните национални организации на синдикатите и работодателите. На това равнище се предлага да се обсъждат и договарят най-общите въпроси на РЗ, като: Начините, принципите и процедурите за определяне на МРЗ за страната, както и основанията, редът и условията за нейното изменение; Размерът на минималната часова (дневна или месечна) РЗ за страната; Видовете и минималните размери на ДТВ и обезщетения, и др. под. Конкретният размер на МРЗ се определя и приема от МС след договаряне между Правителството, синдикатите и работодателите за период, не по-малък от 1 година. МРЗ се изменя от МС след договаряне между социалните партньори при съществени изменения в критериите за определяне на нейния размер или по искане на една от страните.

2. На ниво предприятие или организация – между съответния работодател и представителните организации на синдикатите, а по искане на страните колективно договаряне на РЗ може да се извършва по отрасли или браншове и по общини и региони.

Този подход, за съжаление, е изоставен с приемане на измененията в Кодекса на труда през 1992 г. Новият чл. 244 КТ гласи, че „МС определя МРЗ за страната“. Впоследствие законодателно се укрепва фигурата на НСТС, където размерът на МРЗ само се **консултира** със социалните партньори, но **не се договаря** между тях. Този подход донякъде обяснява равнището и липсата на развити традиции за договаряне на РЗ в частния сектор.

Работодателите от години настояват за определяне на ясни критерии за определяне на размера на МРЗ. През последните няколко години социалните партньори направиха опит да договорят тристранно критерии за определяне на МРЗ, но тези опити, за съжаление, не достигнаха до реален резултат. Донякъде роля в тази посока изигра и законодателната инициатива на ЕК за директива в областта на МРЗ.

През 2018 г. България ратифицира Конвенция 131 на МОТ за определяне на МРЗ, 1970. Конвенцията предвижда две основни групи елементи, които следва да бъдат съобразени при определяне на МРЗ, доколкото е възможно и целесъобразно във връзка с националните практики и условия. Това са (1) **потребностите на работниците и техните семейства**, като се вземат предвид общото равнище на РЗ в страната, разходите за живот, обезщетенията за социално осигуряване и относителния жизнен стандарт на други социални групи, и (2) **икономическите фактори**, вкл. изискванията за икономическо развитие, нивата на производителност и желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост.

Конвенцията задължава всяка ратифицирала я държава да се ангажира да създаде и/или поддържа **механизми**, адаптирани към националните условия и изискванията, според които МРЗ определя и преразглежда периодично. За създаването, функционирането и изменението на тези механизми, се предвижда обстойна консултация с представителни организации на работодатели и работници. Нещо повече, когато е подходящо по отношение на същността на механизмите за определяне на МРЗ, трябва да се изработи **процедура** за прякото участие във функционирането на системата на представители на заинтересовани организации на работодатели и работници. Към днешна дата държавата остава длъжник на социалните партньори в тази посока, доколкото подобен механизъм не съществува. Оценката за съответствие на критериите за определяне на МРЗ се изготвя и представя в частичната оценка на въздействието, придружаваща проекта на Постановление на

МС за определяне на размера на МРЗ за съответната година, която се внася а обсъждане в НСТС. Този подход се възприема като незадоволителен от работодателските организации, които последователно в годините не подкрепят предложенията за промяна на размера на МРЗ, доколкото липсва яснота как е определен конкретният размер (липсва формален механизъм).

На 19 октомври 2022 г. бе приета **Директива 2022/2041 на ЕП и на Съвета за адекватни МРЗ в ЕС (Директивата)**. Процесът по приемането на акта бе съпроводен от разгорещени дискусии относно компетентността на Съюза да „законодателства“ относно заплащането на труда, доколкото чл. 153 на Договора за функциониране на ЕС изрично изключва заплащането. В крайна сметка, в т.ч. и след консултации с Правната служба на Съвета, Директивата се ограничава до това да създаде „рамка за адекватност на законоустановените МРЗ“ (ЗУМРЗ). Държавите-членки (ДЧ), в които има ЗУМРЗ, трябва да приемат процедура за определяне и актуализиране на МРЗ. Процедурата трябва да е съобразена с ясно дефинирани критерии, допринасящи за адекватността на ЗУМРЗ. ДЧ трябва да дефинират тези критерии в съответствие с националните си практики или чрез промяна в съответното законодателство, или чрез решение на компетентния орган, или чрез тристранни споразумения.

Националните критерии обхващат следните елементи:

- покупателната способност на законоустановените МРЗ, като се взема предвид издръжката на живота;
- общото равнище на РЗ и тяхното разпределение;
- темпа на растеж на РЗ;
- дългосрочните равнища и развитието на националната производителност.

ДЧ използват **ориентировъчни референтни стойности**, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените МРЗ. За тази цел те могат да използват ориентировъчни референтни стойности, които обикновено се използват на международно равнище, например, 60% от брутната медианна РЗ и 50% от брутната средна РЗ, и/или ориентировъчни референтни стойности, използвани на национално равнище.

Важно задължение за ДЧ е въвеждането на необходимите мерки, за да осигурят **участието на социалните партньори** в определянето и актуализирането на законоустановените МРЗ по съвременен и ефективен начин, който предвижда тяхното доброволно участие в разискванията през целия процес на вземане на решения, по-специално – във връзка с:

- избора и прилагането на критериите за определяне на равнището на законоустановената МРЗ и за

установяване на формула за автоматично индексирание и за нейното изменение, ако такава формула вече съществува;

- избора и прилагането на ориентировъчните референтни стойности за оценка на адекватността на законоустановените МРЗ;
- актуализациите на законоустановените МРЗ (чл. 7)

Приемането на Директивата бе използвано от отделни народни представители, които внесоха в Народното събрание (НС) законопроект, предлагащ въвеждане на автоматизъм при определяне на размера на МРЗ, позовавайки се на една от посочените в Директивата ориентировъчни референтни стойности, а именно 50% от брутната средна РЗ. В мотивите към законопроекта се излагат съображения за привеждане на българското законодателство в съответствие с изискванията на Директивата. Този законопроект очаквано доведе до остри полемики между работодатели и синдикати. В свое становище до НС Българска стопанска камара изрази позицията, че предлаганият законопроект:

А. Противоречи на изискванията на Директивата, тъй като:

- изключва социалните партньори от процедурата за избор и прилагане на критерии за определяне на равнището на МРЗ;
- изключва социалните партньори от процедурата за избор и прилагане на ориентировъчните референтни стойности за оценка на адекватността на законоустановените МРЗ.

Б. Ерозира ролята на социалните партньори по ключов за тях въпрос.

В. Напълно елиминира всички останали национални критерии, които следва да се дефинират по смисъла на чл. 5 от Директивата, както и по смисъла на Конвенция 131 на МОТ.

Междувременно, МТСП стартира сформиранието на междуведомствена работна група, която да работи по прилагане на Директива – не на последно място и след настояване на БСК, отправено по време на НСТС на последното за 2022 г. заседание.

След години на дискусии и опити за сближаване на позициите, като че ли е наближава финалът на „дългото бягане“ – механизъм за определяне на МРЗ.



Автор:

*Мария Минчева,
зам.-председател на БСК*