



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

Анализ на резултатите от инициативата на ЕК „Справедливи МРЗ”

**(Директивата на ЕК от парламента към триалог - етапна
оценка)**

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

ШИРОКА ПОДКРЕПА ЗА ДИРЕКТИВАТА В ЕВРОПАРЛАМЕНТА

На 25 ноември Европейският парламент (ЕП) гласува с голямо мнозинство да се започнат преговори с Европейския съвет по проекта за Директива за справедливи и адекватни минимални работни заплати въз основа на доклада, който бе приет на 11 ноември от Комисията по заетостта и социалните въпроси. Самият факт, че проектът е приет от изключително широк политически спектър, е ясна оценка за важността и целесъобразността на директивата. Справката показва, че 17-те представители на България в Европарламента са участвали в гласуването, като 16 от тях са подкрепили проекта и само един се е въздържал.

От Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) посочиха, че е важно да се предприемат бързо две стъпки: първо - министрите да приемат преговорната си позиция, като дадат възможност за преминаване към следващия етап на обсъжданията и второ - да се дадат гаранции на Швеция и Дания, че директивата не засяга добре функциониращите им системи за колективно договаряне.

Заместник-генералният секретар на ЕКП Естер Линч коментира: “Гласуването е важен етап по пътя към подобряване живота на милиони работещи в ЕС, които се борят за оцеляване с ниски заплати, но то ще има значение само, ако преговорите по директивата приключат бързо. Министрите трябва да засвидетелстват спешността на ситуацията, в която 9,5 милиона работещи хора срещат затруднения да плащат сметките си за отопление, а милиони други трябва да ядат по-малко и по-некачествени храни или пък са принудени да задлъжняват, за да могат да си позволят наема на жилището.”

Разходите за наем надхвърлят 40% от нивото на МРЗ в 11 държави членки. В 5 страни работещите на пълно работно време, след плащането на жилищния наем, са принудени да харчат по-малко от половината от своите заплати за храна, отопление и транспорт. В други 5 наемът за жилище представлява между 40 и 48% от работната заплата.

Таблица 1: Средни нива и съотношения на жилищните наеми и минималните заплати в държавите членки със законово установена МРЗ

Държава членка	Среден месечен наем за жилище с не повече от 2 спални (в евро)	Месечна законово установена МРЗ (в евро)	Среден наем като % от МРЗ
България	152	286	53

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

Хърватска	207	497	42
Чехия	145	504	29
Естония	260	540	48
Франция	487	1 521	32
Германия	458	1 516	30
Гърция	269	586	46
Унгария	211	424	50
Ирландия	784	1613	49
Латвия	139	430	32
Литва	139	555	25
Люксембург	1064	2089	51
Малта	153	761	20
Нидерландия	588	1615	36
Полша	222	506	44
Португалия	301	600	50
Румъния	174	429	41
Словакия	147	520	28
Словения	240	886	27
Испания	489	900	54

Източник: Европейски парламент

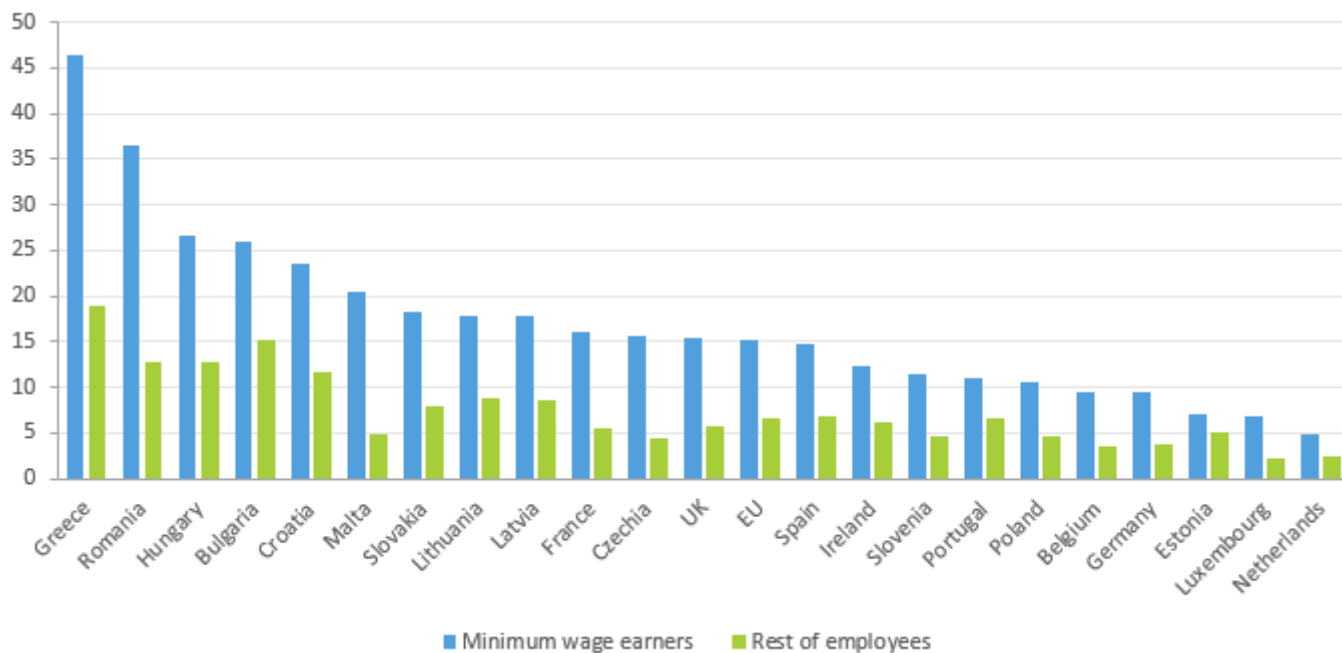
Изследванията показват неадекватността на законово установените МРЗ в редица държави членки на ЕС – в 20 от тях МРЗ или е под 60% от медианата, или под 50% от средната работна заплата.

Работещите на МРЗ по-често от останалите живеят в материално депривирани домакинства, а жените като правило са по-широко представени в този диапазон на заплащането на труда. Данните сочат, че 15% от работещите на МРЗ в ЕС са в материална депривация, в сравнение с 6% за останалите наемни работници.

Измерителите за материална депривация на домакинствата характеризират затрудненията или невъзможността им да постигнат адекватен жизнен стандарт по отношение на някои пера на домакинските разходи, напр. да плащат жилищния си наем, да поддържат отопление, да посрещат непредвидени разходи, да си позволят почивка, или пък да имат перална машина или телефон.

Обхватът на наемните работници в материална депривация варира в твърде широк диапазон сред страните членки на ЕС – от над 20% в някои централно- и източноевропейски страни (Румъния, Унгария, България и Хърватска), но също Гърция и Малта, то под 10% в държавите от Бенелюкс, Германия и Естония.

Графика 1: Дял на наетите живеещи в домакинства с материална депривация (%)



Легенда: В синьо (Minimum wage earners) – работещи на МРЗ, в зелено (Rest of employees) – останалата част от наетите работници. Източник: EU-SILC, 2019

Връзката между минималните работни заплати и материалната депривация на домакинствата се поражда от факта, че материалната депривация е комплексен феномен, който се предизвиква от редица фактори. Изследвания открояват безработицата сред останалите членове на домакинството, а не толкова ниските заплати – като основна причина за бедност на равнище домакинство в Европа. Въпреки това данните на Европейската фондация в Дъблин показват, че работещите на МРЗ в по-голяма степен са засегнати от материалната депривация, в сравнение с останалите работници с по-високи заплати в държавите членки, което свидетелства за връзка между МРЗ и материалната депривация. В този контекст е важно да се отбележи, че работещите на МРЗ и материално депривирани домакинства, в които най-често те живеят, са особено застрашени по време на икономическа криза.

Разпространението на пандемията Covid-19 вече ясно очертава диспаратно въздействие върху жените по отношение на много сфери, което се задълбочава. Полисмейкърите трябва да осигурят многостранни



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

политически стратегии, включващи не само нивата на законово установените МРЗ, но също така – социалните помощи, защитата на доходите, грижите за децата и възрастните, активните мерки на пазара на труда, като по този начин подобряват условията на труд и живот на работещите на МРЗ и на техните домакинства.

Постигането на достойни заплати не е просто правилното нещо, което трябва да се направи за хората – това ще даде тласък на цялата икономика, защото хората с ниски доходи не могат да си позволят да спестяват и харчат за стоки от първа необходимост. Директивата за повишаване на минималните заплати и стимулиране на колективното договаряне по начина, по който Европейският парламент я подкрепи, е крайно необходима на работещите хора в цяла Европа и ще подкрепи възстановяването.

КНСБ оценява като позитивни компромисно приетите текстове на проекта за директива. Те предвиждат:

- **минимален двоен праг** на съотношение на минималната работна заплата – 50% към средната и 60% към медианната;
- **периодично тестване адекватността на МРЗ** чрез необходимите средства за издръжка на живот и изчисляването на „заплата за издръжка“;
- **синдикатите да са част от национален консултативен орган по въпросите на МРЗ;**
- **постигане на 80% минимален обхват на наемния труд с колективно трудово договаряне;**
- **при изпълняване на обществени поръчки или концесионни договори фирмите, както и техните подизпълнители се задължени да признават правото на сдружаване и да участват в колективно трудово договаряне.**

Най-общата дефиниция на новата еуродиректива: Минималната заплата е справедлива, ако осигурява достоен живот. Всеки работник трябва да има достоен доход и да може да осигури прехраната на себе си и на семейството си. Това изискване е залегнало като проектопредложение в дългоочакваната директива за минималните работни заплати в ЕС. Измененията надграждат по същество и усъвършенстват някои от предложените текстове от Европейската комисия. Променено е и името на нормативния акт, като новото е Директива относно адекватните и справедливи минимални работни заплати в Европейския съюз.

Тя ще се прилага за всички работници в ЕС, които имат трудов договор или трудово правоотношение, като съдържа критерии за определяне на

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

адекватни за съответната страна минимални възнаграждения, така че да няма работник, който с труда си да не осигурява приличен доход за себе си и семейството си.

Акцент е и насърчаването на колективното договаряне като инструмент за постигане на по-високи възнаграждения, премахването на пречки пред присъединяването на работниците към синдикална организация и сключването на колективни договори.

КАКВО ПРЕДВИЖДА ОДОБРЕНИЯТ ДОКЛАД ?

Основни моменти в съображенията (рециталите) на директивата:

- С оглед подобряването на условията на труд и живот, социалното сближаване и равенството между половете в ЕС с настоящата директива се установяват минимални изисквания, за да се гарантират както адекватността и справедливостта на минималните заплати, така и достъпът на работниците до защитата на минималната работна заплата под формата на законово установена такава, когато я има в съответната страна, или под формата на заплати, произтичащи от колективни трудови договори.

- В социалната пазарна икономика всеки работещ трябва да има приличен доход и да може да издържа себе си и семейството си. Трябва да има решения за предотвратяване на бедността сред работещите, нелоялната конкуренция и социалното неравенство. Адекватните минимални заплати са от съществено значение за това. Държавите членки следва да осигурят спазването на максималната продължителност на работното време, установена в националното законодателство или в колективните трудови договори в съответствие с Директива 2003/88/ЕО, както и на други разпоредби относно здравето и безопасността, за да се гарантира физическото и психическото благополучие на работниците. Държавите членки могат да предприемат мерки срещу практиката на някои работодатели да повишават обема на работа и/или да увеличават интензивността на труда, когато се въвеждат или увеличават минималните работни заплати, тъй като по този начин косвено се намалява почасовото минимално заплащане и се подкопава целта на настоящата директива.

- В контекста на намаляващия обхват на колективното договаряне е от съществено значение държавите членки да защитават правото на сдружаване и да го насърчават, за да подобрят достъпа на работниците до защитата на минималната работна заплата, предвидена в колективните трудови договори. Това се отнася по-специално за държавите с ниско покритие на колективното договаряне, както и за случаите, в които мултинационалните и големите корпорации прилагат социален дъмпинг и

www.eufunds.bg



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

продължават да се възползват от пропуските в социалните системи. Държавите членки с висок обхват на колективното договаряне обикновено имат нисък дял на нископлатените работници и високи минимални заплати. При тях равнището на покритие на колективното договаряне е над 70%.

- Макар че всички държави членки следва да бъдат насърчавани да стимулират колективното договаряне и постепенно да увеличават обхвата му до поне 80% от работниците, тези, които не достигат това равнище на обхват, следва, след консултации и споразумение със социалните партньори, да предвидят или, ако вече съществуват, да укрепят рамка от улесняващи процедури и механизми, които да създават условия за колективно договаряне. Такава рамка следва да бъде създадена в съответствие с националното законодателство и практика или от социалните партньори, или чрез закон, след консултации със социалните партньори.

- Държавите членки трябва да изготвят и прилагат план за действие за насърчаване на колективното договаряне в сътрудничество със социалните партньори. Този план за действие следва да бъде оповестен публично, да бъде нотифициран от ЕК, преразглеждан и преработван поне веднъж на две години. Процентите на покритие на колективните преговори в държавите членки се различават значително поради редица фактори, включително националните традиции и практики, и това трябва да се вземе предвид при оценката на напредъка към по-високо покритие на колективните преговори, особено по отношение на плана за действие.

- Минималната работна заплата се счита за адекватна и справедлива, ако осигурява достоен стандарт на живот на работниците и техните семейства въз основа на трудов договор на пълно работно време. Адекватността на законово установените минимални работни заплати се определя с оглед на националните социално-икономически условия, включително ръста на заетостта, конкурентоспособността, както и регионалното и секторното развитие. Тяхната адекватност следва да се оценява по отношение на покупателната им способност, връзката им с равнището на брутната работна заплата, разпределението и растежа. Международно признатото равнище от 60% от медианната работна заплата и 50% от средната брутна работна заплата може да помогне за насочване на оценката на адекватността на минималната работна заплата.

- Почти всички държави членки със законово установена минимална работна заплата не достигат тези показатели, като същевременно всички предприемат необходимите мерки за забрана на експлоататорски ниските нива на заплащане. Освен това за определяне на заплатите може да бъде полезна националната кошница от стоки и услуги по реални цени,

www.eufunds.bg

включваща подходящи жилища, здравословна храна, облекло, транспорт, енергия, лични грижи, здравеопазване и медицински консумативи, грижи за децата, както и необходимите ресурси, позволяващи пълноценно участие в обществото, спортни, културни, образователни и социални дейности, както и застраховки и спестявания за защита от непредвидени събития. Адекватните и справедливи равнища на минималните заплати са важен инструмент в подкрепа на справедливия преход към цифрова и зелена икономика.

- Като се има предвид, че основно жените заемат нископлатени работни места, осигуряването на адекватни и справедливи минимални заплати може да допринесе значително за намаляване на съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете, при условие че те са определени на адекватни равнища и че няма дискриминация сред работниците, която би могла да затвърди подценяването на женския труд. В съответствие с настоящата директива държавите членки следва да предоставят статистически данни и необходимата информация за мониторинг.

Съдържание на директивата:

Чл. 1 посочва, че Директивата задава рамка за определяне на адекватни и справедливи равнища на минималните работни заплати, чрез което се цели да се осигури достоен стандарт на живот на работниците и техните семейства. Директивата също така задава рамка за защита на минималния доход, получаван под формата на:

- а) законова минимална работна заплата;
- б) достъп до колективно договаряне за определяне на заплатите;
- в) универсално приложими колективни трудови договори (чл. 1, ал.1).

Така Директивата не засяга избора на държавите членки да определят законово установени минимални заплати (ЗМРЗ), да насърчават достъпа до защита на минималната работна заплата под формата на заплати, произтичащи от колективни трудови договори, или и двете (чл. 1, ал.2). В чл. 1, ал. 3 се постановява, че прилагането на Директивата е в съответствие с правото на сдружаване и на колективно трудово договаряне, както е разписано в Хартата на основните права на Европейския съюз, Европейската социална харта и съответните конвенции на МОТ в тази област. Допълва се още в същата алинея, че Директивата не засяга правото на социалните партньори да преговарят, контролират и установяват работни заплати чрез колективни трудови договори.

Настоящата директива ще се прилага спрямо всички работници в Съюза, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка (чл. 2).

В чл.3 са изведени определения на термините, които се използват в Директивата:

- ✓ „минимална работна заплата“ означава минималното възнаграждение, което работодателят, независимо дали е публичен или частен, е длъжен да заплати на работниците за извършената през определен период работа, изчислено въз основа на време или резултат;
- ✓ „законово установена минимална работна заплата“ означава минимална работна заплата, определена със закон или други обвързващи правни разпоредби, и която не произтича от колективно договаряне;
- ✓ „колективно договаряне“ означава всички преговори, провеждани между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и един или повече синдикати, от друга страна, за определяне на условията на труд и заетост; и/или за регламентиране на отношенията между работодатели и работници; и/или за регламентиране на отношенията между работодатели или техни организации и синдикатите;
- ✓ „колективен трудов договор“ е писмено споразумение, включващо разпоредби по условията на труд и на заетост, в частност по заплащането, сключено от социалните партньори в резултат на колективно договаряне;
- ✓ „обхват на колективното договаряне“ е процентът работници на национално равнище, за които се прилага даден колективен трудов договор, регулиращ заплащането.

Член 4 касае насърчаването на колективното договаряне за определяне на работните заплати. С цел да се осигури упражняването на правото на колективно договаряне за определяне на заплатите, укрепването и разширяването на обхвата на колективното договаряне, както и достъпа на работниците до защитено минимално възнаграждение под формата на заплати, произтичащи от колективни трудови договори, то държавите членки, в сътрудничество със социалните партньори, въвеждат най-малко следните мерки:

а) насърчават изграждането и допълнителното укрепване на капацитета на социалните партньори за участие в колективно договаряне за определяне



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

на работните заплати, по-специално на секторно или междуотраслово равнище;

б) насърчават конструктивни, съдържателни и подкрепени с информация преговори между социалните партньори относно работните заплати;

в) забраняват и предприемат мерки за предотвратяване на всички действия, които подкопават правото на работниците да се присъединят към синдикат или възпрепятстват това им право, или които дискриминират работниците и синдикалните представители, които участват или желаят да участват в колективно договаряне за определяне на заплащането, и да осигурят подходящ достъп за всички работници до необходимата информация за техните права;

г) забраняват всички действия, целящи да подкопаят колективното договаряне или колективните споразумения за определяне на заплатите;

д) гарантират ефективна защита срещу дискриминационни действия, свързани с колективното договаряне за определяне на заплатите ;

е) гарантират, че работодателите, като вземат предвид размера и капацитета на съответното предприятие, предоставят на синдикалните представители подходяща информация и съображения, за да им се даде възможност да изпълняват бързо и ефективно своите функции по отношение на колективното договаряне за определяне на заплатите;

ж) гарантират, че синдикатите имат право на достъп до работното място и работниците, включително когато работата се извършва дигитално, да се срещат и да контактуват с работници индивидуално или колективно, с цел синдикализиране на работници, договаряне на заплатите от тяхно име и представяването им;

з) подкрепят спазването на приложимите колективни договори за заплатите, спазването на приложимите колективни договори за заплащане по веригите на подизпълнителите и разпространяването (предоставянето) на колективните трудови договори по заплащането към работодателите и работниците, за които те се касаят.

Първоначално предложеният праг от 70% обхват на колективно трудово договаряне, който е ключов за това дали държавите следва да изготвят План за действие за насърчаване на колективното договаряне, е повишен до 80% в текста на Директивата (чл. 4, ал.2). Планът следва да е с конкретна времева рамка и да предлага ясни мерки за гарантиране правото на колективно договаряне, чрез които да се постигне 80-процентовия праг на покритие на договарянето. Планът следва да бъде обект на мониторинг от ЕК. По

www.eufunds.bg



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

отношение на Плана за действие за насърчаване на колективното договаряне се въвежда възможността за участие на социалните партньори в неговото изготвяне. Също така се предвижда Планът да бъде (поне веднъж на две години) надграждан след консултиране/в съгласие със социалните партньори.

По повод на националните планове за действие се предвижда въвеждането на нова точка към чл. 10, ал.2, която налага изискването държавите членки всяка година да докладват на Европейската комисия какъв е прогресът и ефективността на мерките, предприети за увеличаване обхвата на колективното договаряне до 80%. Предвижда се също така държавите да докладват всяка година и за това какъв ефект има политиката по обществените поръчки за повишаване на обхвата на колективното договаряне.

Чл. 5, ал. 1 гарантира, че определянето на националните критерии за задаване и актуализация на равнището на МРЗ ще е съгласувано със социалните партньори. По-нататък в чл. 5, ал. 2 се посочва, че тези критерии трябва да включват най-малко следните четири елемента: 1) покупателната способност на МРЗ, включително издръжката на живота, базирана на национална кошница от стоки и услуги по реални цени, включваща и ДДС, осигурителните вноски и обществените услуги; 2) общото равнище на брутните работни заплати и тяхното разпределение; 3) темпа на растеж на брутните работни заплати; 4) равнището на бедност и по-специално равнището на бедност при работещите.

Прагът 50/60 от средната/медианната РЗ е заложен в чл. 5, ал.3 като възможна ориентировъчна референтна стойност за оценка на адекватността на МРЗ и това е много положителна стъпка, в унисон със синдикалните претенции. Първоначално прагът бе заложен само в Съображение (Рецитал) 21 на Директивата като способ за оценка на минималното заплащане.

В чл. 5, ал. 4 се посочва, че държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да гарантират годишното актуализиране на законово установените минимални работни заплати. Годишната актуализация се извършва, без да се засягат други механизми за подпомагане на доходите.

Предвижда се социалните партньори да участват в националните консултативни органи по въпросите, свързани със законово установените минимални работни заплати, които държавите членки следва да създадат (чл. 5, ал. 5).

Директивата изключва възможността както за налагане на различни ставки на законово установената минимална работна заплата за определени групи

www.eufunds.bg



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

работници, така и за правенето на удръжки, намаляващи изплащаното на работниците възнаграждение до равнище, по-ниско от това на законово установената минимална работна заплата (изцяло е премахнат чл. 6, ал. 1 и ал. 2).

С чл. 7 на Директивата се гарантира участието на социалните партньори в определянето и актуализирането на законово установените минимални заплати, като се посочва, че те ще участват в:

- а) консултативния орган, посочен в член 5;
- б) подбора и прилагането на критериите и индикативните референтни стойности, посочени в член 5;
- в) актуализирането на ЗМРЗ, посочено в член 5;
- г) събирането на данни и провеждането на проучвания и анализи за предоставяне на информация на властите и на съответните страни, участващи в определянето на минималната работна заплата.

Социалните партньори ще имат достъп до съответната информация и възможността да дават становища и да получават мотивирани отговори преди представянето на каквото и да е предложение и преди да се вземе каквото и да било решение.

Чл. 8 на Директивата определя контролните механизми по МРЗ, както и условията, гарантиращи достъп на работниците до законово установени минимални работни заплати. Държавите членки със ЗМРЗ в сътрудничество със социалните партньори следва да предприемат най-малкото следните действия:

- а) засилват интензитета и честотата на проверките и инспекциите на място (с предоставяне на адекватни ресурси за това), извършвани от инспекторатите по труда или от органите, отговарящи за правоприлагането в областта на законово установените минимални работни заплати;
- б) развиват капацитета и обучават правоприлагащите органи с цел да се насочат към проблемните работодатели чрез рутинни и внезапни посещения, съдебни производства и възпиращи санкции в случай на нарушения;
- в) гарантират, че информацията относно ЗМРЗ се оповестява публично и във формат, достъпен за всички, по-специално за хора с увреждания и хора или хора, които са с различен роден език; на работниците следва да се



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

предостави и достъп до насоки в случай, че работодателите не изплащат законово установената минимална работна заплата;

г) предоставят на работниците и работодателите, по искане и на двете страни, достъп до посредничество или уреждане на спорове.

Чл. 9 предписва - при изпълнението на договорите за обществени поръчки или концесионните договори - икономическите оператори, както и техните подизпълнители, да признават синдикатите и правото на сдружаване, както и да участват в колективно трудово договаряне. Този текст има изключително важно значение, защото, от една страна, подкрепя и насърчава синдикализацията и колективното договаряне, но от друга, има превантивни функции по отношение спазването на основните трудови права на работниците.

Дава се възможност за участието на социалните партньори в процеса на разработване на инструментите за събиране на данни, с цел наблюдение на обхвата на минималните работни заплати и обхвата на колективното договаряне (чл. 10, ал. 1). Държавите членки ще докладват ежегодно на Комисията следните данни:

а) равнището на ЗМРЗ и делът на работниците, попадащи в нейния обхват;

б) съществуващите разлики в ЗМРЗ (и причината за това) и размера и делът на работниците, попадащи в техния обхват;

в) съществуващите удръжки в ЗМРЗ (и причината за това);

г) равнището на обхвата на колективното договаряне, свързано със заплащането;

д) разпределението по децили на заплатите, определени чрез колективно договаряне, претеглено спрямо дела на обхванатите работници;

е) равнището на заплатите на работниците, които не разполагат със защита от минималната работна заплата, предвидена с колективни трудови договори, и отношението му спрямо равнището на заплатите на работниците, разполагащи с такава минимална защита.

Комисията ще оценява данните и ще представя доклад на Европейския парламент и на Съвета през ноември всяка година. Комисията следва да публикува получените данни (чл. 10, ал.4). Съответно Комисията по заетостта, посочена в чл. 150 от ДФЕС, ще извършва годишна проверка на докладите на Комисията, за да оцени степента и зачитането на правото на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

колективно договаряне, насърчаването на колективното договаряне при определяне на заплатите, темпът на нарастване на обхвата на колективното договаряне, както и справедливостта и адекватността на законово установените минимални заплати в държавите членки. Комисията по заетостта, докато извършва проверката, осигурява участието на представители на европейските социални партньори (чл. 10, ал.5).

Съгласно чл. 10, ал. 3 държавите членки ще гарантират, че информацията относно законовата защита на минималната работна заплата, включително универсално приложимите колективни договори и съдържащите се в тях разпоредби относно работните заплати, е прозрачна и достъпна за обществеността, включително за хора с увреждания. Държавите членки могат, след консултация със социалните партньори и в съответствие с националното законодателство и практика, да въведат и допълнителни изисквания за прозрачност.

Държавите членки със законово установени минимални заплати гарантират, че работниците, включително тези, чието трудово правоотношение е приключило, и представителите, действащи от тяхно име, имат достъп до ефективно, навременно и безпристрастно разрешаване на спорове и получаване на обезщетение в случай на нарушаване на правата им, включително правото на сдружаване (с цел колективно договаряне на възнагражденията) и правото да получават минимална работна заплата или заплата, регламентирана от колективни трудови договори (чл.11, ал. 1). Държавите членки ще предприемат необходимите мерки за защита на работниците, представителите на работниците и синдикалните членове от всяко неблагоприятно отношение от страна на работодателя и от всякакви неблагоприятни последици, произтичащи от жалба, подадена до работодателя или от започнато производство за прилагане на правото на сдружаване и договаряне на възнагражденията (чл. 11, ал. 2).

Съгласно чл. 12 държавите членки установяват правилата за наказанията, които се прилагат в случай на нарушаване на националните мерки, транспониращи настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила, или на колективните договори. Предвидените санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи.

В процеса на разработване/прилагане на мерките за транспониране на Директивата ще участват социалните партньори (чл. 13).

Комисията ще извършва оценка на Директивата до пет години след датата на транспониране. След консултиране с държавите членки и европейските социални партньори, Европейската Комисия ще представи на Европейския

парламент и на Съвета доклад, в който се прави преглед на изпълнението на Директивата и предлага, доколкото е целесъобразно, законодателни изменения (чл. 15).

С ал. 4 в чл. 16 изрично се посочва, че Директивата не засяга правото на социалните партньори да договарят и сключват колективни договори.

Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните мерки от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива. Те също така докладват начина, по който социалните партньори са били включени в разработването и прилагането на тези мерки (чл. 17, ал.2).

СИНДИКАЛНИЯТ ПРОЧИТ НА ДИРЕКТИВАТА

Гласуваният Доклад (с изменения) от Комисията по заетост и социални въпроси на ЕП съществено надгражда предложената от Европейската Комисия Директива относно адекватните минимални работни заплати в Съюза. Въвеждат се гаранции, че всички работници ще се ползват от защитата на минималната работна заплата и че няма да бъдат допуснати изключения за определени групи лица. Същевременно се дават гаранции и за адекватността на получавания минимален доход, който следва да осигурява справедливо възнаграждение на труда и достоен живот на трудещия се. Директивата може да бъде разгледана и като още един законов инструмент за гарантиране правото на сдружаване и на колективно договаряне. Тя ще е и основен инструмент за увеличаване обхвата на договарянето в ЕС и поради това синдикатите ще се противопоставят на всеки опит за нейното омаловажаване или опити за изкривяване на заложените в нея текстове. Следва да се напомни, че именно колективното трудово договаряне е разпознато в световен план като основен начин за регулиране на заплащането и постигане на по-добро преразпределение на печалбата.

Вотът в Европейския парламент допринесе за прецизиране на текстовете относно формата на получавания минимален доход (било под формата на законово установена МРЗ или чрез колективно договаряне). Така беше направен опит да се потуши възникналото напрежение сред северните държави спрямо ролята на Директивата в техните системи за определяне на заплащането на труда. Гласуването способства и за затвърждаване (и дори доразвиване) на ролята на социалните партньори при определянето на МРЗ.

По същество основните искания на европейското синдикално движение бяха отразени в гласувания от Парламента текст и това е едно



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

безспорно постижение. Постигнато беше съгласие, че всички категории работници (от частния и публичния сектор) ще бъдат обхванати от Директивата. Друг съществен момент е признаването на синдикатите като страна по колективното договаряне, което ще защити редица държави от некоректното използване на „жълти синдикати“ и подменящи структури като представителни за наемния труд (напр. работнически съвети).

Трябва да отбележим, че отстояваните от КНСБ приоритети относно съдържанието на Директивата също бяха като цяло удовлетворени чрез вота на Парламента. Направи се съществена крачка напред по посока гарантиране на достойния минимален доход от труд, а оттук и на всеобхватната цел - да се осигури достоен базисен стандарт на живот на трудещите се.

На първо място, следва да се изведат приетите промени по критериите за определяне на МРЗ и референтните стойности за оценка адекватността на МРЗ. Така вижданията на КНСБ относно използването на “издръжката на живота” като референтна стойност за определяне на покупателната способност на МРЗ са покрити в текста на Директивата. Възниква обаче въпросът дали на европейско ниво следва да се създаде единна методология за изчисляване на издръжката на живота, която да способства прилагането на концепцията в национален план. Настоящата трактовка за компонентите на “издръжката на живота” (национална кошница от стоки и услуги по реални цени, включваща и ДДС, осигурителните вноски и обществените услуги) отваря възможност за използване и на “заплатата за издръжка” сред критериите за определяне на МРЗ.

Според КНСБ “заплатата за издръжка” е основният измерител на дохода от труд, покриващ един социално приемлив начин на живот. Тук следва да се отбележи, че след като 30 години поред ИССИ на КНСБ изчисляваше необходимите средства за издръжка, то от началото на 2021 г. премина към изчисляването на Заплатата за издръжка, стъпвайки на световно признатата методология на Анкър. КНСБ ще продължи своята борба и ще търси широка подкрепа (вкл. от лоялния бизнес, НПО и местните власти) за увеличаване на МРЗ, използвайки заложения в Директивата текст за съотнасянето ѝ към необходимите средства за издръжката на живота. Признатият в международен план двоен праг (50% от СРЗ и 60% медианната РЗ) за измерване адекватността на МРЗ също вече е заложен в основния текст на Директивата (в чл. 5, ал.3), а не само в нейните Рецитали. Така КНСБ ще има още един аргумент относно търсеното ниво на минималното възнаграждение при преговорите на национално равнище.

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

Приетите от Парламента текстове на Директивата задават един амбициозен минимален праг от 80% обхват на наемния труд с колективно трудово договаряне. Този праг следва да бъде постигнат чрез изготвянето на национални планове за действие, които ще се изготвят с участието на социалните партньори. Националните планове ще бъдат (поне веднъж на две години) актуализирани, и то отново съвместно със социалните партньори. Така заложените от Парламента параметри напълно кореспондират с исканията на КНСБ за постигане на минимум 70% обхват на договарянето (при сегашно покритие с КТД от 28%) посредством съгласувани с работодателите и правителството стъпки за това. В Директивата са заложили и редица мерки към държавите, чрез които реално ще се осигури упражняване на правото на колективно договаряне. Тук се включва изкореняване на практиката за недопускане на синдикална организация на работното място, както и гарантиране на свободен достъп на синдикатите до работниците в предприятията. Съответно ще се обезпечи и информационното осигуряване на синдикатите за целите на договарянето.

Друго искане на КНСБ, намерило своето отражение в проекта на Директивата, е **недопускането на различни ставки за МРЗ, както и правенето на удържки, намаляващи изплащаното на работниците възнаграждение до равнище, по-ниско от това на МРЗ (изцяло е премахнат чл. 6, ал. 1 и ал. 2).** Така ще бъде създадена гаранция, че работодателите не могат да удържат суми от минималните възнаграждения под формата на разходи за служебно облекло, парични санкции или глоби.

Проектът на Директива предвижда фирмите, както и техните подизпълнители, при изпълняване на обществени поръчки или концесионни договори, да признават правото на сдружаване и да участват в колективно трудово договаряне. Отделно се въвежда и изискването всяка година да се докладва до Комисията какъв ефект има политиката по обществените поръчки за повишаване на обхвата на колективното договаряне. Визията на Европарламента изцяло кореспондира с позицията на КНСБ за недопускане на некоректни работодатели до обществен ресурс. По-конкретно, Конфедерацията предлага процедурите по възлагане на обществени поръчки и отдаване на концесия да бъдат обвързани с допълнителен критерий за сключен КТД, а работодателите с установени нарушения на синдикални права и/или отказ от колективно договаряне да бъдат отстранявани от участие в тях.

Проектът на Директива предоставя на синдикатите редица възможности във връзка с националната МРЗ. Предвижда се синдикатите да са част от националния консултативен орган по въпросите на МРЗ, който следва да бъде създаден. Дава се възможност и за участие в

www.eufunds.bg



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България

София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

процеса на разработване на инструментите за събиране на данни с цел наблюдение на обхвата на минималните работни заплати и обхвата на колективното договаряне. Същевременно на синдикатите ще се гледа и като на партньор за разработване/прилагане на мерките за транспониране на Директивата.

Работещите българи ще се ползват от по-голяма защита, както чрез увеличаване на интензитета на проверките на инспекциите по труда, така и чрез получаване на правна защита (дори и обезщетение) в случай на нарушаване на правата им, включително правото на сдружаване. Специално внимание се обръща и на уязвимите работещи лица (хора с увреждания или хора, които са с различен роден език) и които следва да бъдат консултирани относно размера на МРЗ и приложимите действия при лишаването им от минималното възнаграждение. Тук следва да припомним, че КНСБ настоява за решителни мерки за противодействие на антисиндикалните практики, в т.ч. за законодателство с норми на защита и санкции. Ето защо, на директивата следва да се гледа като на инструмент не само за увеличение на МРЗ, но и за насърчаване на колективното трудово договаряне, за ефективна защита на основните трудови и социални права на работещите хора.

В заключение може да се посочи, че компромисните изменения договорени от съдокладчиците и докладчиците в сянка, изцяло покриват исканията на ЕКП и отразяват в голяма степен националните интереси на КНСБ.

Не на последно място, **Директивата ще ускори процеса на договаряне между социалните партньори на общоприет национален механизъм за определяне на МРЗ за страната**, след като няколко поредни години ЕК настояваше за това в Специфичните си за България препоръки в рамките на Европейския семестър. Несъмнено, безплодните (най-вече по вина на някои работодателски организации) преговори по механизъм за МРЗ от 2016 г. досега, могат да бъдат преодолені от императивния характер на Директивата като инструмент за въздействие и активизиране ролята на държавата.

СЛЕДВАЩИ СЪТЪПКИ – СИНДИКАЛНИ ПОЗИЦИИ И АНГАЖИМЕНТИ

След огромната стъпка, при която Европейският парламент със значително мнозинство (443 гласа ЗА, 192 - ПРОТИВ и 58 ВЪЗДЪРЖАЛИ СЕ) одобри доклада на Йонгериус и Радтке могат да стартират междуинституционалните преговори (триалог със Съвета и Комисията).

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Конфедерация на независимите синдикати в България
София, 1040, пл. „Македония“ № 1, етаж 12, стая 9; тел.: 02/ 40 10 540; e-mail: mnk@knsb-bg.org

Синдикалната оценка показва, че резултатите дават едно много добра база за подобряване на Директивата.

Важен допълнителен тласък на процеса е постигането на коалиционно споразумение за ново Германско правителство, в което се казва:

„Ние подкрепяме предложението на ЕК за Директива за адекватни и тествани по отношение на бедността минимални работни заплати, която укрепва и системата на колективно трудово договаряне. В този контекст, уважавайки европейските правила за компетенциите, както и различните системи и традиции на индустриалните отношения в държавите членки, ние се застъпваме за обвързващи минимални стандарти в преговорите и ще прилагаме в Германия новия акт за МРЗ от момента на неговото приемане“.

Силната подкрепа на Германското правителство е от изключително значение и в съчетание с Френското председателство от началото на януари 2022 г. то представлява оптимален политически прозорец в търсенето на ускорено финализиране на Директивата. Синдикалната общност (ЕКП и в частност КНСБ), в съответствие с поставените цели, трябва да се подготви за следващите важни стъпки – Съвета на ЕС и триалог по Директивата.

Следващите действия придобиват приоритетно значение:

- ЕКП и националните синдикални централи трябва да лобират за ускорено приключване на дискусиите в Съвета, за да могат да стартират дискусиите на триалога в началото на 2022 г. под Френското председателство. Идеалният вариант би бил на срещата на EPSCO (6 декември 2021 г.) Съветът да приеме своята преговорна позиция. Въпреки че текстът на Съвета е по-малко съдържателен и по-необвързващ за държавите членки, отколкото предложението на Комисията, важно е да бъде приета преговорна позиция на Съвета, за да могат да започнат преговорите с Европейския парламент и Комисията още в началото на 2022 г. ЕКП работи понастоящем върху подобрения на текста на Съвета, вкл. да отпадне последната негативна референция, която разглежда правилата за определяне на МРЗ, приети в съответствие с Морската трудова конвенция, като „колективно споразумение“.

- Необходима е нарастваща синдикална мобилизация по време на преговорите от триалога януари-март 2022 г., за да се гарантира, че позитивните елементи, включени от Европейския парламент, ще се запазят във финалния текст на Директивата, а негативните клаузи на Съвета ще отпаднат, както и че няма да им хрумнат някои нови негативни идеи и предложения. Националните синдикални централи трябва да бъдат готови за предприемането на бързи и решителни действия в хода на преговорите.

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-1.051-0003 „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Проектът се осъществява от КНСБ в партньорство с КРИБ, БСК и АИКБ.

- Ще трябва допълнително усилия и работа заедно с националните синдикални централи за идентифицирането и включването на гарантиращи механизми в защита на добре функциониращите системи, по-специално тези на Швеция и Дания.
- Преди края на годината трябва да се състои допълнителна извънредна среща на Комитета на ЕКП по колективно договаряне и координиране на работните заплати, на която да се направи оценка и сравнение на текстовете на Съвета и на Европейския парламент, с оглед подготовка за преговорите в рамките на триалого. В допълнение, Работната група на ЕКП - като ключов информационен и координационен орган - следва да се среща два-три пъти месечно (веки втори понеделник).
- На базата на Плана за действие на ЕКП, националните синдикални централи, в частност КНСБ трябва да разработи собствен план за действие, като в него се акцентира върху медийните изяви, публичните дискусии и разширяване на информационния обмен с правителството, с оглед по-добри възможности за въздействие в хода на триалого, където представителите на националните правителства заемат важна позиция.