

## **ИНФОРМАЦИЯ ЗА ХОДА НА ДИСКУСИИТЕ ПО ТЕКСТА НА ДИРЕКТИВАТА ОТНОСНО АДЕКВАТНИТЕ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ В ЕС**

Още от края на 2020 г. Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) започна активно да следи преговорния процес на ниво Европейски парламент (ЕП) и Съвет на ЕС по съдържанието на проекта Директивата относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. От началото на 2022 г. стартираха т.нар. срещи на Триалого (между Комисията, Съвета и ЕП) за окончателното оформление на текстове на подготвяния правен акт.

По време на целия преговорен процес КНСБ отстояваше шест ключови приоритета, които до голяма степен отговаряха и на заложените от ЕКП цели относно съдържанието на Директивата.

<b>Приоритети на ЕКП</b>	<b>Приоритети на КНСБ</b>
Гарантиране адекватността на минималната работна заплата чрез осигуряване на праг на достойнство на заплащането, равняващ се на 60% от медианната и 50% от средната работна заплата.	Включването на минимален праг на съотношение на МРЗ към СРЗ от 50% и 60% от медианната.
Предотвратяване използването на такива минимални ставки, които са под законоустановената минимална работна заплата, както и на практиката на работодателите да правят удържки от минималната работна заплата на работниците.	Категорично недопускане на субнива на заплащане под МРЗ за страната и удържки от страна на работодател, които водят до ниво на заплащане под законоустановената МРЗ за страната
Осигуряване на адекватни заплати чрез насърчаване на колективното договаряне: държавите-членки следва да имат въведени	Адекватни мерки за стимулиране на секторното колективно договаряне и постигането на минимум 70% покритие с

<p>системи и закони, които подкрепят синдикатите, правото на колективно договаряне и правото на сдружаване.</p>	<p>КТД.</p>
<p>Гарантиране, че правилата за обществени поръчки не водят до подкопаване на заплащането и на условията на труд, както и че зачитат правото на колективно договаряне.</p>	<p>Стимулиране на колективното трудово договаряне, вкл. чрез законодателни промени в ЗОП, недопускащи работодатели до обществени поръчки и концесионни договори, които не уважават правото на синдикално сдружаване и колективно договаряне и не спазват международните и национални трудови и социални стандарти.</p>
<p>Директивата да не доведе до нарушаване на добре функциониращите системи на заплащане в ЕС.</p>	<p>Периодично тестване адекватността на МРЗ чрез необходимите средства за издръжка на живот и изчисляването на „заплата за издръжка“.</p>
<p>Осигуряване на защита за всички категории работници (и в частния, и публичния сектор).</p>	<p>Активно участие на социалните партньори (в частност на синдикатите) в разработването и мониторинга на изпълнение на Националните планове по насърчаване на КТД и адекватните МРЗ.</p>

Във връзка с така изведените ключови приоритети, Конфедерацията периодично изготвяше официални писма до представители на МТСП и до българските членове на Европейския парламент. Организирани бяха и срещи в различни формати на национално ниво, на които ясно се очертах червените линии за КНСБ.

През първата седмица на април беше получен първият положителен сигнал с постигането на благоприятна за синдикалното движение формулировка на текстовете по чл. 4, ал. 2 (националните планове за разширяване обхвата на колективното договаряне), чл. 9 (Обществените поръчки) и чл. 10 (Системата за мониторинг и събиране на данни). **КНСБ оцени положително изготвените текстове и поради това се въздържа от целенасочени действия спрямо представителите на правителството, участващи в Триалога (от страна на Съвета).**

В края на април стартираха междуинституционалните преговори по **спорните до този момент чл. 4, ал. 1 и чл. 5**. По отношение на чл. 4, ал. 1 Парламентът настояваше за запазване на представените от него нови мерки, насочени към увеличаване обхвата на колективното договаряне и противодействие на политиката за разбиване на синдикалните организации (чрез гарантиране правото на присъединяване към синдикат и недопускане на дискриминация спрямо синдикалните членове). По отношение на чл. 5 все още не беше ясно дали сред критериите за определяне на законоустановените минимални работни заплати ще бъде запазено първоначално изготвеното предложение на Комисията (подкрепено и доразвито впоследствие от Парламента) за покупателната способност, измерена през издръжката на живота. Същевременно Съветът налагаше сред критериите да се запази „производителността“, като се водеха спорове дали да се включи в записа на чл. 5 на т.нар. двоен праг (50% от СРЗ и 60% от медианата) за определяне адекватността на МРЗ.

С оглед на ключовата среща на шести юни, то КНСБ се обърна отново към българските представители в преговорния процес по Директивата. Наблюденията на Конфедерацията бяха, че при формулирането на отделните ѝ членове съществуваше опасност да залегнат текстове в ущърб на наемния труд в България. В писмо до МТСП беше отправен призив за подкрепяне на синдикалната визия по отношение на чл. 3, ал. 3 (съдържащ определението за това, кои са страните в колективното договаряне), чл. 4, ал. 1 (относно насърчаването и защитата на колективното договаряне), чл. 5 (относно оценката на адекватността на минималната заплата) и чл. 6 (за разликите в размера на и удръжките от минималната заплата).

**Триалогът от 06.06.2022 г. успя да доведе до изготвянето на предварително споразумение по всички текстове на Директивата.** Следва да се отбележи, че в приетия проект на текста се признават синдикатите (а не на общото понятие „организации на работниците“) като страна по колективното договаряне (чл. 3). Спрямо предварително изнесената (конфиденциална) информация, то договорените текстове съответстват на мандата и приоритетите на ЕКП относно съдържанието на Директивата. Това включва:

- **добавянето на текстове за защита правото на колективно договаряне на заплащането и защита на работниците и синдикатите от дискриминация в заетостта**, поради това, че участват или желаят да участват в договаряне на заплащането; държавите следва да приемат мерки за защита на синдикалните и работодателските организации, участващи или желаещи да участват в колективно договаряне, чрез недопускане на взаимна намеса в тяхното създаване, функциониране и администриране (чл. 4, ал.1);
- **признаването на двойния праг на достойнство (60% от brutната медианна заплата и 50% от brutната средна заплата) като индикативна референтна стойност за оценка адекватността на законоустановените МРЗ** (запис в чл. 5, ал.3);
- **включването на гаранции за запазване на добре функциониращите системи на колективно договаряне** (или гарантиране невмешателство в системите на договаряне на скандинавските държави чрез съответните записи в чл.1, чл. 4, чл. 11);
- **Директивата да се прилага към всички работници/ служители**, които имат трудов договор или са в трудово правоотношение (чл.2);
- **изменянето на чл. 9 от Директивата, гарантиращо зачитането на правото на сдружаване и колективно договаряне** (вкл. на Конвенции 87 и 98 на МОТ) от икономическите оператори и техните подизпълнители при изпълнението на обществените поръчки и концесионните договори;
- **нанасянето на важни изменения по текста на чл. 6, налагащи използването на принципа на пропорционалност и недопускане на дискриминация при използване на различни ставки на минималната заплата** (за определени групи работници) **или направата на удръжки от заплащането**, което да го намалява до ниво под това

на законоустановената МРЗ. Посочва се още, че нищо в тази Директива не бива да се тълкува като задължение за въвеждане на тези практики (които ще подлежат на специално докладване до Комисията спрямо чл. 10, ал.2) спрямо законоустановената МРЗ.

По отношение исканията на КНСБ в Директивата се предвижда още:

- при **обхват на колективното договаряне под 80%** държавите членки следва да създадат **план за действие за насърчаване на договарянето**, който план да се съгласува със социалните партньори и да включва ясни мерки за увеличаване обхвата на договарянето. Планът следва да се преразглежда съвместно със социалните партньори (поне веднъж на всеки 5 години);
- чл. 7 на Директивата предвижда социалните партньори да участват в избора на **индикативните референтни стойности за оценка адекватността на законоустановените МРЗ**;
- държавите членки със законоустановени МРЗ следва да определят и актуализират МРЗ на базата критерии, сред които е покупателната способност, вземайки в предвид **издръжката на живота**. Сред останалите задължителни критерии, които следва да бъдат отчитани са: общото ниво на заплатите и тяхното разпределение; темпа на растеж на заплатите; проследените в дългосрочен план национални нива на производителност и тяхното развитие. Все пак обаче държавите могат да добавят още критерии, но и да решават какви ще са относителните тегла на тези критерии.

Споразумението, постигнато по време на тристранната среща, ще **трябва да бъде потвърдено от Съвета и Европейския парламент**. От страна на Съвета, беше приет гласуваният на шести юни проект в рамките на срещата на Корепер I („Комитет на постоянните представители на правителствата на държавите-членки на Европейския съюз“) на 15.06.2022 г. Всички правителства гласуваха „за“ компромисния текст, единствено Унгария се „въздържа“, а Дания и Швеция гласуваха „против“. Постигнатото споразумение по текста беше представено на 16.06.2022 г. на заседанието на Съвет по

заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (Съвет EPSCO<sup>1</sup>) . След приемането на проекта на Директивата от Съвета, то текстът ще бъде изпратен до Парламента. Очакванията са през септември на Пленарна сесия Парламентът да гласува своята позицията по така изготвения компромисен текст в рамките на Триалога. В тази връзка подписването и приемането на Директивата е възможно да се случи през септември (октомври).

С оглед на постигнатия на този етап проект на Директивата, в края на юни ЕКП представи на Изпълнителния си комитет редица дейности, които ще бъдат предприети в партньорство с членовете на национално ниво. В тази връзка КНСБ ще получи подкрепа под формата на:

- **инструкции техническа подкрепа** за транспонирането на текстовете на Директивата (вкл. напътствия за диалога с работодателите и правителството по време на двугодишния период за адаптиране на законодателството на страната);
- **обучения относно разработването на националния план за повишаване обхвата на колективното договаряне** (вкл. по време на лятното училище на ЕКП)
- **практически съвети и добър опит на други държави за стимулиране на договарянето и ефективно противопоставяне на опитите за разбиване на синдикалните организации**, представени в анализ от ЕКП
- **аналитични разработки относно прилагането на двойния праг за адекватност на заплащането и на предвидения минимален пакет от критерии за определяне размера на МРЗ** (вкл. модел за създаване на потребителска кошница за изчисляване на издръжката на живота).

**КС на КНСБ от 29.06.2022 г.**

ИССИ

---

<sup>1</sup> Съветът EPSCO се състои от министрите на всички държави — членки на ЕС, отговарящи за заетостта, социалните въпроси, здравеопазването и политиката за защита на потребителите. В заседанията участват и съответните членове на Европейската комисия.