**ДО**

**Г-Н ЛАЗАР ЛАЗАРОВ**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

**С Т А Н О В И Щ Е**

**на Конфедерация на труда „Подкрепа“**

**Относно:** Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда № 48-254-01-27 от 21.10.2022 г.

**УВАЖАЕМИ Г-Н ЛАЗАРОВ,**

Законопроектът включва две промени – Министерският съвет да определя минималната работна заплата **всяка година** и размерът й да не е по-нисък от 50% от средната работна заплата за предходните 12 месеца. Смятаме, че това отговаря на част от заложените препоръки в Директивата относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз и по-конкретно отразява очакванията:

* законоустановените минимални работни заплати да се определят по прозрачен и предвидим начин;
* национални критерии за определянето и актуализирането на законоустановената минимална работна заплата, определени така, че да са стабилни и ясни; редовно и своевременно актуализиране.[[1]](#footnote-1)

Същевременно обръщаме внимание, че в държавата с най-неадекватно заплащане следва спешно трябва да се транспонира Директивата, не е нужно да чакаме 2 години до крайния срок. Въпреки че в разглеждания законопроект е заложено минималното възнаграждение да е не по-малко от 50% от средното такова, подчертаваме, че следва да се въведат още редица критерии, така че националната МРЗ да отговаря на европейските цели. Така например адекватността на минималните възнаграждения следва да се измерва спрямо необходимите средства за живот. Не е достатъчно да бъдат изпълнени механично заложените отношения към медианната и към средната работна заплата за страната. Този тест не е заложен и в ЗИД на Кодекса на труда, който разглеждаме.

Категорично невярно е твърдението на някои работодателски организации, че законовото уреждане на насоки за определяне на МРЗ е в нарушение на Директивата, тъй като така се отнемало правото на социалните партньори да определят нивата на минималните възнаграждения. Напомняме, че в Директивата изрично е написано, че националните критерии за адекватност могат *„да са уредени в съответното национално законодателство, в решения на компетентните органи ИЛИ в тристранни споразумения“.* Уреждането в законодателството е в пълен синхрон с европейската директива.

В допълнение, с така предложените ни законодателни текстове съвсем не се изчерпват целите на европейския документ. Не се предпоставя и точен размер на МРЗ, а само най-нисък възможен такъв. Ние като социални партньори имаме възможност да договорим помежду си не само по-високо ниво на МРЗ, но и минимални възнаграждения по икономически дейности и длъжности.

КТ „Подкрепа“ изразява подкрепата си за проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда № 48-254-01-27 от 21.10.2022 г. Той отговаря на целите на Директивата на Европейския парламент и на Съвета относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. Предлагаме две промени, които единствено могат да доведат до усъвършенстване на текстовете:

* да се взема предвид средната работна заплата, която е база за определяне на МРЗ, единствено от текущата година, за да не се допуска преждевременно остаряване на размера на минималното възнаграждение;
* да бъде включен допълнителен текст, който да задължава експертите, които предлагат МРЗ, да провеждат тест доколко новият размер успява да покрие средствата, необходими за издръжка.

**С УВАЖЕНИЕ:**

**ИНЖ. ДИМИТЪР МАНОЛОВ**

**ПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“**

1. Чл. 5 Адекватност на Директивата на Европейския парламент и на Съвета относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз [↑](#footnote-ref-1)