****

Съвместен консултативен комитет „ЕС – Турция“ *(JCC)*

**ДОКЛАД**

**Директивата на ЕС за адекватна минимална заплата и страните-кандидати**

Докладчик: Веселин Митов (ЕИСК: Група II – Работещи– България)

Европейският социален модел предполага комбинация от икономически, социални и политики по заетостта, които характеризират държавите-членки на Европейския съюз. Той е уникален с основната си цел да комбинира икономическа ефективност със социална справедливост, като гарантира, че ползите от икономическия растеж се споделят справедливо в обществото.

Директивата за адекватни минимални заплати в ЕС (Директивата) има за цел да гарантира, че работещите в ЕС получават справедливи и адекватни минимални заплати, които им позволяват да имат достоен стандарт на живот. Тя установява критерии за определяне на приеми със закон минимални заплати, като се отчитат различни фактори, такива като покупателна способност, равнищета на заплащане на труда ина производителността. Директивата насърчава държавите-членки да включват социални партньори (организациите на работодатели и работещи) в процеса на определяне на заплатите, като по този начин насърчават колективното договаряне. Като цяло Директивата се стреми да подобри условията на живот и труд, да намали неравенствата в заплащането, да се бори с бедността сред работещите и да насърчи социалното сближаване в целия ЕС. Това представлява историческа възможност за съживяване на социалния диалог и укрепване на колективното договаряне.

1. **Представяне на Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални заплати в Европейския съюз**
	1. Съгласно член 3 от Договора за учредяване и функциониране Европейския съюзр той има за основна цел да насърчава благосъстоянието на своите граждани, устойчивото развитие, конкурентоспособната социална пазарна икономика, пълната заетост, социалния прогрес, опазването на околната среда, социалната справедливост и равенство между половете.
	2. Съгласно член 9 от Договора за учредяване функционирането на Европейския съюз, Съюзът трябва да осигури мерки за насърчаване на заетостта, да осигури адекватна социална защита и да се бори със социалното изключване. В неговит Член 151 се посочва, че Съюзът и държавите членки ще се стремят да насърчават заетостта, да подобряват условията на живот и труд, да гарантират подходяща социална защита и да насърчават диалога между ръководството и работещите в съответствие с основните социални права в Европейската социална харта.
	3. Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални заплати в ЕС има за цел да подобри условията на труд и живот чрез установяване на рамка за:

 осигуряване на адекватност на законоустановените минимални работни заплати

 насърчаване на колективното договаряне при определяне на заплатите

 подобряване на достъпа на работещите до защита на минималната заплата съгласно националните закони и/или колективни договори

* 1. Директивата бележи значителна промяна в политиките на трудовите отношения. За разлика от политиките след еврокризата, насочени към намаляване на разходите за труд, тази директива подчертава социалното значение на растежа на доходите.
	2. Критериите за определяне на минималните работни заплати са:

  покупателна способност на законоустановените минимални работни заплати спрямо издръжката на живота

  общи нива на заплатите и тяхното разпределение

  темп на нарастване на работната заплата

  нива и тенденции на производителност

* 1. Директивата споменава референтни стойности като 50 % от средната брутна заплата и 60 % от средната медианна заплата. Това е особено важно за работещите бедни, жените, мигрантите и тези, които получават подминимални заплати.
	2. За да се насърчи секторното колективно договаряне, Директивата изисква държавите-членки с по-малко от 80 процента покритие на договарянето да създадат план за действие, насочен към насърчаване на колективното договаряне и постепенно разширяване на обхвата.
	3. Допълнителните правила изискват от държавите-членки:

  събиране на точни данни за наблюдение на гаранциите за минимална заплата

  оповестяват публично цялата уместна информация относно законоустановените минимални заплати и съответно информират работещите и работодателите

  гарантира, че работещите имат достъп до справедливи, бързи и безпристрастни механизми за разрешаване на спорове и пътища за правна защита

  защита на работещите и техните представители от всякакви негативни действия от страна на работодателите

  налагане на санкции за нарушения на задълженията, посочени в директивата.

1. **Обхват на директивата**

Голяма част от работещите в ЕС не получават адекватна защита на минималната заплата. В някои случаи съществуващите прагове на минималната заплата са недостатъчни, докато в други пропуските в покритието са значителни. Освен това няколко държави от ЕС са изправени пред предизвикателства по отношение на техните законови механизми за минимална заплата, особено поради недостатъчно участие на социалните партньори или неясни рамки за актуализиране на заплатите. Процентът на работещите, получаващи минималната заплата в ЕС, варира от под 5% (напр. в Белгия и Малта) до около 20% (напр. в Португалия и Румъния).

* 1. Европейският стълб на социалните права (EPSR) подчертава значението на минималните заплати за намаляване на бедността сред хората с ниски заплати, насърчаване на стимулите за работа и осигуряване на достъп до заетост и конкурентоспособност. Той също така подчертава значението на ефективните механизми за определяне на минималната заплата, които следва да включват установени процедури за консултации в съответствие с националните практики и зачитане на автономията на социалните партньори.
	2. Директивата обхваща лицата в ЕС, които имат трудов договор или правоотношение, определени от законите, колективните споразумения или практиките във всяка държава-членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейските общности. От държавите-членки се изисква да установят прозрачни правила за определяне на минималните заплати, с гъвкавост за определяне на важността на всеки критерий.
	3. Член 5, параграф 4 от Директивата уточнява, че държавите-членки следва да използват индикативни референтни стойности за оценка на адекватността на законоустановените минимални заплати. Тези стойности могат да включват международно признати показатели като 60% от средната брутна заплата и 50% от средната брутна заплата, както и национални показатели. Това установява двоен „праг на благоприличие“, под който минималните заплати в идеалния случай не трябва да падат. Въпреки че не е правно обвързващ, този праг служи като важен нормативен стандарт за националните политики за минимална заплата.
	4. За да подобрят колективното договаряне относно определянето на заплатите, държавите-членки, в сътрудничество със социалните партньори, трябва:

  укрепване на капацитета на социалните партньори да участват в колективно договаряне, особено на секторно и междуотраслово ниво

  насърчаване на конструктивни и информирани преговори за заплатите между социалните партньори

  защита на правото на колективно договаряне на заплатите и предотвратяване на дискриминация срещу работещи и синдикални представители

  прилага мерки за защита на работещите, представителите на профсъюзите и техните съответни организации

  когато покритието на колективното договаряне е под 80%, създайте благоприятни условия, потенциално чрез законодателство или след консултация със социалните партньори, и разработете план за действие за увеличаване на покритието.

1. **Транспониране**
	1. През октомври 2022 г. Европейският парламент и Съветът одобриха Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални заплати в Европейския съюз. От държавите членки се изисква да въведат директивата в националните си закони до 15 ноември 2024 г., като разпоредбите влизат в сила от тази дата.
	2. Когато държавите-членки приемат тези мерки, те трябва да включат препратка към настоящата директива в официалните си публикации. Държавите-членки трябва да уведомят Комисията за основните законодателни мерки, които приемат в областта, регулирана от настоящата Директива.
	3. Държавите-членки трябва също така да гарантират ефективното участие на социалните партньори в прилагането на настоящата директива. Те могат да възложат на социалните партньори изпълнението, изцяло или частично, включително разработването на план за действие съгласно член 4, параграф 2 при съвместно искане.
2. **Въздействието на директивата**

Докато защитата на минималната работна заплата е универсална във всички държави членки, някои разчитат на законови или административни мерки, докато други използват колективни споразумения. Важно е да се спазват тези национални традиции. Не всички работещи обаче са адекватно защитени. В някои държави-членки някои работещи получават по-малко от законоустановената минимална заплата поради неспазване на разпоредбите.

* 1. Очаква се прилагането на директивата да доведе до следните резултати:

 **Подобряване на стандарта на живот:** Директивата има за цел да повиши стандарта на живот на нископлатените работещи, като гарантира, че получават заплати, достатъчни за задоволяване на основните им нужди, като намалява бедността и социалното изключване.

 **Намаляване на неравенството в заплащането:** чрез установяване на рамка за достатъчни минимални заплати, Директивата има за цел да намали различията в заплащането в и между държавите-членки.

 **Икономически ползи:** Повишаването на минималните заплати може да повиши вътрешното потребление, като даде на работещите повече разполагаем доход, потенциално стимулирайки икономическия растеж и стимулирайки търсенето на стоки и услуги.

 **Подобрена защита на работещите:** Директивата има за цел да подобри защитата на работещите, особено за тези в уязвими и нископлатени позиции.

 **Хармонизиране на политиките за заплащане:** Насърчава страните да следват по-единен подход за определяне на минимални заплати, което потенциално води до по-справедливи и последователни политики за заплащане.

 **Насърчаване на социалния диалог:** Директивата насърчава участието на социалните партньори в определянето на минимални заплати, като по този начин насърчава колективното договаряне и социалния диалог.

 **Намаляване на бедността сред работещите:** Адекватните минимални заплати могат да смекчат бедността сред работещите, като гарантират, че заетостта ефективно води до подобрен стандарт на живот.

 **Положително въздействие върху разликата в заплащането на жените и мъжете:** Тъй като жените често са свръхпредставени в сектори с ниски заплати, директивата може да помогне за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете.

 **Подобряване на спазването и прилагането:** Директивата налага държавите да създадат стабилни механизми за прилагане, за да спазват разпоредбите за минималната заплата.

 **Насърчаване на лоялна конкуренция:** Като гарантира справедливи заплати в целия ЕС, Директивата не позволява на компаниите да участват в нелоялна конкуренция чрез ниски разходи за труд, като насърчава справедливи и равни условия.

* 1. Следващите години ще покажат точното въздействие на директивата върху подобряването на условията за нископлатените работещи в Европа, като се подчертава основаният на доказателства характер на препоръките.
1. **Ролята на колективното договаряне**
	1. Колективното договаряне е от решаващо значение за социалната пазарна икономика на ЕС и ефективното определяне на заплатите. Признат е от конвенции на МОТ, като например Конвенция № 151 за трудовите отношения (обществени услуги) (1978 г.) и Конвенция за колективно договаряне № 154 (1981 г.), както и от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи и Европейската социална харта.
	2. В страните членки със законоустановени минимални заплати колективното договаряне подкрепя общите тенденции в заплащането, като повишава адекватността на минималните заплати и подобрява условията на живот и труд на работещите. В държави, където защитата на минималната заплата зависи единствено от колективното договаряне, нивото на заплатите и процентът на обхванатите работещи са пряко повлияни от ефективността на системата за колективно договаряне и нейното покритие.
	3. Ефективното колективно договаряне изисква представителство както на работодателите, така и на служителите, за да се гарантира, че условията на заплащане отговарят на нуждите и на двете страни и се адаптират към икономическите промени. Той също така влияе върху цялостните тенденции в заплатите и може да повлияе на промените в законоустановената минимална заплата, когато е приложимо. Следователно структурата и действието на колективното договаряне са от решаващо значение за установяването на справедливи стандарти за минимална заплата. Това дава възможност на работещите да договарят заплатите чрез колективни договори, като по този начин укрепва защитата на минималната заплата.
	4. Само 8 държави от ЕС имат покритие на колективното договаряне над 80%, докато останалите 19 имат по-ниски нива на покритие, като пет от тях са под 20%:



 *Източник: ЕСИ*

1. **Становище на ЕИСК относно Директивата за адекватни минимални работни заплати**
	1. Становището на ЕИСК „SOC/632 – Достойни минимални заплати в цяла Европа“ беше прието на 16 септември 2020 г. Комитетът заключи, че качествените работни места със справедливо заплащане, включително адекватни минимални заплати в цяла Европа, са от решаващо значение като част от решението на настоящата криза . Минималните заплати трябва да бъдат справедливи спрямо разпределението на заплатите в съответните държави и да поддържат в достатъчна степен достоен стандарт на живот, като същевременно гарантират устойчивостта на компаниите, които предлагат качествени възможности за заетост.
	2. Беше постигнато широко съгласие относно важността на запазването на съществуващите ефективни системи. ЕИСК подчертава решаващата роля на социалните партньори при определянето на заплатите и насърчаването на колективното договаряне като ключов аспект на всяка инициатива. Той приветства индикациите, че всяка инициатива на Комисията ще зачита страните със стабилно покритие на колективното договаряне, като се въздържа от въвеждане на законови минимални заплати, когато колективното договаряне е достатъчно.
	3. Основни точки от становището – ЕИСК:

 силно подкрепя целта на Европа за преминаване от нестабилност към жизненост чрез насърчаване на иновациите, устойчивия растеж и лоялната конкуренция за стимулиране на икономическия и социалния прогрес;

 изразява съгласие с общите цели за постигане на адекватни минимални заплати и укрепване на системите за колективно договаряне в целия ЕС, осигуряване на заплащане на труда, борба с бедността и засилване на социалния диалог и ролята на социалните партньори;

 е съгласен с общите цели на предложението и очаква, че то е внимателно разработено, за да зачита националните традиции, закони и практики, и че оставя свобода на преценка за адаптиране към вътрешния контекст в своите задължения;

 подчертава, че социалните партньори следва да имат автономия и защита срещу ограничения върху правата си да организират и действат колективно, като същевременно подчертава необходимостта от съвместни действия и изграждане на капацитет както на европейско, така и на национално равнище;

 подкрепя целта за увеличаване на обхвата на колективното договаряне в съответствие с националните закони и практики и при пълно зачитане и спазване на разделението на компетенциите и автономията на социалните партньори;

 счита, че националните планове за действие са от ключово значение за насърчаване на сближаването на заплатите във възходяща посока, подобряване на механизмите за определяне на заплатите и справяне с разликите в заплащането на пола и възрастта и намаляване на неравенствата и дискриминацията, особено за младите работещи;

 препоръчва всеки национален план за действие да бъде изготвен от социалните партньори и съгласуван в тристранен процес;

 признава, че в държави с ефективни саморегулиращи се системи за колективно договаряне трябва да се избягва намесата на държавата, за да се поддържа функционална система за индустриални отношения, която отговаря на целите на директивата.

1. **Ролята на социалните партньори**
	1. За повишаване на ефективността на правоприлагащите органи е от съществено значение тясното сътрудничество със социалните партньори. Това сътрудничество трябва да се справи с ключови предизвикателства като злоупотреби с подизпълнители, фалшива самостоятелна заетост, незаписан извънреден труд и рискове за здравето и безопасността, свързани с повишената интензивност на работа.
	2. В някои държави-членки със законово установени минимални заплати участието на социалните партньори в определянето на заплатите е неефективно. Някои страни използват числена формула за актуализации и се консултират със социалните партньори само ако възникнат отклонения. В други специализираните комисии разглеждат мненията на социалните партньори, преди да направят препоръки. В много държави правителството взема решение след двустранни или тристранни консултации.
	3. Участието на социалните партньори е от ключово значение за доброто управление, което води до по-добри икономически резултати. Той предоставя ценна информация за актуализиране на минималните заплати, което води до по-информирано и приобщаващо вземане на решения. Освен това намалената несигурност може да повлияе положително на бизнес средата и да повиши конкурентоспособността на фирмите.
	4. Включването на социалните партньори в определянето на минималните заплати прави процеса по-информиран и приобщаващ, като гарантира, че заплатите отразяват тенденциите в заплатите и производителността и допринася за тяхната адекватност.
2. **Как трябва да се определят минималните работни заплати**
	1. Минималните заплати се считат за адекватни, ако са справедливи в сравнение с националното равнище на заплащатено на труда и когато те осигуряват достоен жизнен стандарт за работещите на пълно работно време. Държавите членки преценяват размера на минималната заплата въз основа на местните социално-икономически условия, включително растеж на заетостта, конкурентоспособност и регионални и секторни фактори, като вземат предвид покупателната способност, производителността и тенденциите в заплатите.
	2. Държавите-членки следва да използват показатели и референтни стойности за оценка на адекватността на минималната работна заплата, включително международни показатели като 60 % от средната брутна заплата или 50 % от средната брутна заплата, както и национални показатели като нетна минимална заплата в сравнение с праговете на бедност и покупателната способност .
	3. Тези стойности определят „двоен праг на благоприличие“ за минималните заплати, служейки като силен ориентир, но не са правно обвързващи. Страните с по-високи заплати често използват за база 60% от медианнатаа, докато тези с по-ниски заплати използват 50% от средната работна заплата.



 *Източник: ЕСИ*

1. **Правата на работещите**
	1. Хартата на основните права на ЕС (член 31: „Честни и справедливи условия на труд“) гарантира на работещите правото на условия, които защитават тяхното здраве, безопасност и достойнство.
	2. В принцип 6 от Европейския стълб на социалните права се споменава, че:

а. Работещите имат право на справедливо заплащане, което осигурява достоен стандарт на живот.

б. Адекватните минимални заплати трябва да отговарят на нуждите на работещите и на техните семейства, като се вземат предвид националните икономически и социални условия, като същевременно се гарантира достъп до заетост и стимули за работа и се предотвратява бедността сред работещите.

в. Всички заплати се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и автономията на социалните партньори.

* 1. Принципите на ЕССП са в съответствие с визията за справедлива и социално приобщаваща Европа, очертана в Стратегическата програма за 2019-2024 г., договорена на Европейския съвет през юни 2019 г.
	2. Осигуряването на справедливи условия на труд е от ключово значение за социалната пазарна икономика, насочена към благосъстоянието на гражданите. Хората очакват Съюзът да подобри качеството им на живот, като същевременно възприеме устойчиви и цифрови икономически модели.
	3. Работещите, включително лицата с увреждания съгласно Директива (ЕС) 2016/2102, трябва да имат лесен достъп до подробна информация относно законоустановените минимални заплати и защитите от колективните трудови договори, за да се гарантират прозрачност и справедливи условия на труд.
	4. Държавите-членки трябва да предоставят на работещите достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на правна защита, като ги защитават от неблагоприятни последици при упражняване на правата им. Включването на социалните партньори в подобряването на тези механизми е от полза.
1. **Заключения**
	1. През 2024 г. минималните заплати бяха увеличени значително в 15 от 22-те държави от ЕС със законово определени минимални заплати, запазвайки реалната покупателна способност на нископлатените работещи. Това е от ключово значение за насърчаване на социалното сближаване, намаляване на неравенството в заплащането и борба с бедността сред работещите, като същевременно стабилизира икономиката чрез по-силно вътрешно търсене на фона на нестабилни експортни пазари.
	2. Въпреки значителните увеличения през 2024 г. някои държави-членки на ЕС все още трябва да работят, за да досгитнат „двойния пра за благоприличие“ , посочен в Директивата, което подчертава необходимостта от по-нататъшни значителни увеличения на минималните заплати през следващите години.
	3. Директивата бележи голяма промяна в политиките на ЕС по заетостта, като въвежда ключови насоки относно управлението на минималната заплата и засилва ролята на социалните партньори. Той подкрепя целите на ЕССП за по-социално устойчива Европа, установявайки принципи за справедлива и стабилна социална пазарна икономика, въпреки че конвергенцията на минималните заплати все още не е определена.
	4. Целта за постигане на 80% степен на покритие на колективното договаряне е амбициозна и макар и предизвикателна, тя насърчава значителен напредък и иновации за подобряване на индустриалните отношения, особено в страните от Централна и Източна Европа. Сега ЕС вижда широкообхватното колективно договаряне като основно за гарантиране, че европейските работещи постигат и поддържат достоен жизнен стандарт, така че трябва да бъдат въведени публични политики за насърчаване на колективното договаряне и разпространение на културата на социалния диалог.
	5. По същество Директивата за адекватни минимални заплати има за цел да насърчи справедливите заплати, да намали бедността и неравенството и да създаде по-приобщаващ и социално справедлив европейски пазар на труда. От решаващо значение е да се признае, че директивата не се стреми да установи правно обвързващи стандарти, а по-скоро предлага политически и нормативни критерии.
	6. Прилагането и наблюдението на Директивата на ЕС за адекватна минимална заплата включва няколко предизвикателства:

 различни национални системи за определяне на минималните работни заплати;

 крайният срок за транспониране включва значителни правни и административни усилия;

 събиране на данни за нивата на заплатите, покритието и въздействието на промените в минималната работна заплата;

 различни икономически условия и нива на заплащане в държавите-членки;

 интегриране на директивата в съществуващите системи за колективно договаряне и социални диалози;

 гарантиране, че увеличенията на минималната заплата не оказват отрицателно въздействие върху конкурентоспособността на бизнеса или водят до загуба на работни места;

 осигуряване на достъп до информация, свързана с прилагането на директивата;

Тези предизвикателства изискват координирани усилия между страните членки, институциите на ЕС и социалните партньори, за да се гарантира, че директивата постига целите си за справедливо заплащане и подобрени условия на труд.

* 1. На всеки две години Комисията трябва да докладва на Европейския парламент и на Съвета относно адекватността и обхвата на законоустановените минимални заплати и колективното договаряне, като използва данни от държавите-членки.
	2. От присъединяващите се страни обикновено се очаква да приведат националните си рамки в съответствие с Директивата като част от процеса на присъединяване. Тази подготовка спомага за безпроблемното интегриране в правната и регулаторна рамка на ЕС и демонстрира ангажимента на страната да отговаря на стандартите на ЕС.