АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ
Отговорният бизнес – за бизнес по правилата

Изх. № 253/15.09.2025 г.

ДО
Г-Н БОРИСЛАВ ГУЦАНОВ,
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Относно: Проект на Постановление на Министерския съвет за определяне размера на минималната работна заплата за страната от 1 януари 2026 г.[1]

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР,

Във връзка с публикувания за обществено обсъждане на портала за обществени консултации проект на Постановление на Министерския съвет за определяне размера на минималната работна заплата за страната от 1 януари 2026 г., представяме на Вашето внимание становището на Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ).

На 1 февруари 2023 г. Народното събрание на Република България прие Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн. ДВ, бр. 14 от 10 февруари 2023 г.), според който Министерският съвет е задължен ежегодно, до 1 септември да определя минималната работна заплата за страната. Според разпоредбите тя трябва да бъде 50% от средната БРУТНА работна заплата за дванадесетмесечен период, който включва последните две тримесечия на предходната и първите две тримесечия на текущата година. Съгласно чл. 244 от Кодекса на труда, ОСНОВНАТА минимална работна заплата не може да бъде по-ниска от тази, установена през предходната година.

Тази законодателна промяна е грешен и ВРЕДЕН опит за транспониране на Директива (ЕС) 2022/2041 и е резултат на стремежа на народни представители от различни парламентарни групи да спечелят избиратели чрез популистки предложения.

В нарушение на принципите на тристранния диалог и на изискването на Директива (ЕС) 2022/2041 за неговото насърчаване, на обществено обсъждане е предложен проект на Постановление на Министерския съвет, публикуван на 26.08.2025 г., който, следвайки простата линейна логика на чл. 244, предлага размер на ОСНОВНАТА минимална работна заплата на 1213 лева (620,20 евро).

Асоциацията на индустриалния капитал в България, в качеството си на отговорен социален партньор и национално представителна работодателска организация, **изразява категорична позиция срещу предложението на Министерския съвет за увеличаване на**

[1] https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=9491

минималната работна заплата (МРЗ) на 1213 лв. (620,20 евро) **от 1 януари 2026 г.,** което представлява ръст от 12,6% спрямо сегашния размер от 1077 лв. Това предложение, макар и представено като мярка за подкрепа на доходите на близо 600 000 души, игнорира сериозните икономически рискове и дисбаланси, които вече се проявяват в българския пазар на труда. АИКБ настоява за преразглеждане на предложението и предлага да не се увеличава МРЗ за 2026 г., тъй като тя вече е нараснала изпреварващо през последните три години, надвишавайки значително обективни икономически показатели.

АИКБ настоява за отмяна на чл. 244 от Кодекса на труда, чиято неадекватност е в основата на настоящите проблеми. Разпоредбата противоречи на *Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минимална заплата от 1970 г.*, ратифицирана от България през 2018 г., както и е в разрез с *Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз*. Конкретните аргументи са свързани с:

1. **Негативни последици за пазара на труда в България от неадекватното увеличение на МРЗ за страната**

За последните три години, от влизане в сила на изменението в чл. 244 КТ, размерът на минималната работна заплата се е увеличил с над 15% - за 2025 г., с 19.62%, за 2024 г. , а настоящото предложение за размера на МРЗ от 01.01.2026 г. предвижда увеличение с още 12.63%. Кумулативният ръст на МРЗ за периода 2023-2026 г. би бил над 55%, при реален ръст на икономиката за същия период около 10% и натрупана инфлация в размер на около 10%, което означава, че за периода на действие на чл. 244 от КТ МРЗ расте над 2.5 пъти по-бързо от обективните икономически показатели, обуславящи растежа й.

Вече отчетливо се наблюдават негативните ефектите на значителните икономически дисбаланси на пазара на труда, предизвикани от рязкото и необосновано покачване на МРЗ в страната. Големи компании затварят заводите си и местят производството си в други държави. Основната причина за освобождаването на хиляди работници са растящите разходи за труд, които правят производствата в България неконкурентни. Същевременно освободените служители (без образование и квалификация) се присъединят към редиците на безработните и зависят от държавните помощи за безработица. Ефектът за публичните финанси на държавата се проявява като загуба на приходи от социални осигуровки и данъци и увеличение на разходите като помощи за безработица, тъй като липсват достатъчно други работодатели, които да наемат освободените кадри, а дори и да има такива предприятия, тежестта на новата минималната работна заплата се усеща и при тях.

Когато минималното заплащане расте, това пряко се отразява на разходите на предприятието. Тъй като компанията не може да увеличи производителността си със същия темп, продукцията ѝ се оскъпява. В тази ситуация са почти всички предприятия, които разчитат на многоброен и ръчен труд, който логично е нископлатен. Особено засегнати са предприятията, които произвеждат продукция с ниска добавена стойност в различни икономически сектори - като например текстилната промишленост, селското стопанство, хотелиерството и ресторантьорството, охранителна дейност и др.

Административното повишение на МРЗ създава трайно увеличение на разходите за труд, тъй като веднъж увеличени, възнагражденията практически не могат да бъдат редуцирани. Освен този пряк ефект, неминуемо е и настъпването на вторичен ефект– възнагражденията на служителите, имащи по-висока квалификация, опит и знания, се

доближава до възнагражденията на лица, които нямат такива трудови качества и характеристики, което ги демотивира да продължават да повишават квалификацията и производителността си. За да бъдат запазени, тези служители също ще трябва да получат увеличение на възнагражденията, което ще има стъпаловиден ефект в предприятията, без това да е обосновано от реални икономически и пазарни условия.

Друга негативна последица от рязкото и икономически необосновано повишаване на МРЗ за страната е доближаването на минималната и медианната работна заплата и разрастването на сивата икономика. В някои региони на страната и в някои икономически дейност, произвеждащи продукти с ниска добавена стойност, има огромна опасност от това работниците и служителите да получават официално еднакви заплати, без оглед на образование, квалификация или сложност на работата. Част от тези работници вероятно получават и ще получават т.нар. „заплата в плик“. Увеличаването на сивата икономика е неизбежно и представлява значителен негативен ефект от неадекватното увеличение на МРЗ.

Неадекватната минимална работна заплата разрушава пазара на труда в България, както минималната пенсия разруши справедливостта на пенсионната система и около 50% от пенсионерите получават еднаква минимална пенсия без оглед на осигурителния си принос.

Неадекватната МРЗ увеличава регионалните различия. Само работещите в София-град получават средна работна заплата, която надвишава средната за страната. Работещите в останалите 27 области получават работни заплати под средната за страната. Разликата между София-град и Смолян е почти двойна, ако се гледат данните за юни 2025 г. В столицата средната брутна заплата достига 3 467 лв., докато в Смолян тя е 1 790 лв. Разликата продължава да е значителна, като само три области - Враца (вследствие на атомната централа), Варна и София-област са със средни възнаграждения над 2200 лв., което е с над хиляда лева по-ниско от столицата.

2. Увеличаването на МРЗ като най-мощният инструмент за увеличаване на инфлацията

Според класическите икономически теории, включително теорията за спиралата на заплатите и цените, увеличаването на МРЗ представлява един от най-мощните инструменти за стимулиране на инфлацията. Когато МРЗ се повишава административно, без съответстващ ръст в производителността, това води до директно увеличаване на разходите за труд в предприятията. За да компенсират тези разходи, предприятията са принудени да повишат цените на своите продукти и услуги, което от своя страна подхранва инфлационния натиск. Този ефект е особено силен в сектори с ниска добавена стойност и висока зависимост от нискоквалифициран труд, където маржовете на печалба са тесни и възможностите за автоматизация – ограничени. В резултат на това се създава порочен кръг - по-високи заплати водят до по-високи цени, които на свой ред провокират искания за още по-високи заплати, за да се компенсира загубата на покупателна способност. Последните данни от НСИ показват, че годишната инфлация за юли 2025 г. е 5,3 %, а натрупаната от началото на годината – 3,2 %, което вече надвишава прогнозите и подчертава уязвимостта на икономиката към такива шокове.

В контекста на предстоящото влизане на България в Еврозоната от 1 януари 2026 г. това предложение е особено проблематично. Основният страх на населението след приемането на еврото е от покачване на цените. Въпреки това точно от 1 януари 2026 г.

правителството предлага да увеличи МРЗ, а оттам и редица други свързани възнаграждения, с 12,6%. Това е в пряко противоречие с всички мерки и заявки на правителството за борба с инфлацията. Вместо да се фокусира върху антиинфлационни мерки, предложението рискува да усили ценовия натиск точно в момента на смяна на валутата, което може да доведе до загуба на доверие в икономическата политика и допълнителни социални напрежения.

3. Противоречие на текста на чл. 244 от Кодекса на труда с Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минималната работна заплата, приета на 22 юни 1970 г. в Женева, ратифицирана от България (обн. ДВ. бр.12 от 6 февруари 2018г.)

Съгласно чл. 5, ал. 4 от КРБ международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат. Считаме, че чл. 244 на КТ, обнародван в ДВ, бр. 14 от 2023 г. противоречи на чл. 2, 3 и 4 от Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минималната работна заплата, приета на 22 юни 1970 г. в Женева, ратифицирана от Република България през 2018 г. (обн. ДВ. бр.12 от 6 февруари 2018 г.).

Актуалната редакция на чл. 244 от Кодекса на труда е в противоречие с изискванията на чл. 3 и чл. 4 от Конвенция № 131, тъй като:

- установеният ред за определяне и актуализиране на минималната работна заплата не се основава на критерии, които отчитат въпросните елементи, посочени в чл. 3 на Конвенцията. На практика този ред въвежда автоматичност, базирана единствено (и то неправилно) на статистически данни за БРУТНАТА средната работна заплата.

Критериите, формулирани в чл. 244, игнорират изцяло икономическите фактори, идентифицирани в точка „б“ на Конвенцията, и е спорно дали изискванията в точка „а“ са адекватно адресирани. **Освен това чрез възприетия механизъм се обезличава ролята на социалните партньори в определянето и актуализацията на критериите за минималната работна заплата.** Това е особено явно, когато се разгледа текстът на чл. 2 от Конвенция № 131, който утвърждава законовата сила на минималните заплати и подчертава, че свободата на колективното договаряне трябва да се запази изцяло.

С въвеждането на механизма за определяне на МРЗ за страната в чл. 244, ал. 2 от Кодекса на труда, социалното партньорство е сведено до формална администраторска роля, без реална възможност за влияние върху процеса на определяне на минималната работна заплата. Тази разпоредба не е в синхрон с целите и духа на Конвенция № 131 на МОТ, което подкопава социалния диалог и ерозира ролята на социалните партньори по този важен въпрос.

АИКБ изразява твърдо становище, че съдържанието на чл. 244 противоречи на разпоредбите на Конвенция № 131, ратифицирана от Република България през 2018 г. С оглед на факта, че ратифицирането на дадена конвенция на МОТ приравнява нейния статут на сключен международен договор, нейните разпоредби имат приоритет пред съществуващото национално законодателство, в частност над чл. 244 от Кодекса на труда.

4. Чл. 244 от Кодекса на труда противоречи и на духа, и на буквата на Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз

Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда бе обнародван в Държавен вестник, бр. 14 на 10 февруари 2023 г., скоро след приемането на Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. Страната ни разполагаше с двугодишен период за транспониране на директивата в националното законодателство. Текстът на чл. 244 от Кодекса на труда, както и съдържащата се в него формула, противоречат както на духа, така и на буквата на Директива (ЕС) 2022/2041. В текста на директивата няма указание, че размерът на минималната работна заплата трябва да бъде изчислен чрез някаква формула. Освен това духът на директивата е изцяло насочен към укрепване, засилване и разширяване на обхвата на колективното договаряне и социалния диалог между социалните партньори - работодателските организации и синдикатите.

Въведената промяна чрез неясно (най-малко защото не се указва каква МРЗ - основна или с включени допълнителни възнаграждения) прилагане на формулата ОСНОВНА МРЗ = 50% от БРУТНА СРЗ представлява съществено отклонение от принципите на колективното договаряне и социалния диалог. Това е най-сериозното предизвикателство, поставено пред индустриалните отношения в България след възстановяването на трипартизма и бипартизма след 10 ноември 1989 г. Наличието на такава императивна формула елиминира възможността за преговори, споразумения и сключване на колективни договори. Изключва се всяка възможност за маневриране или отчитане на специфични обстоятелства, като минималната работна заплата се определя чрез един елементарен линеен подход.

В директивата водещата роля се определя на диалога между социалните партньори, като основният стремеж е постигането на балансирана преговорна позиция между тях като гарант за социален мир и възходящо развитие. Държавата има функция на фасилитатор на този диалог, както и да закрепи законово резултатите от него, но не и като страна, заемаща позиция от едната му страна в ущърб на другата. Определянето на икономически показатели чрез преговори представлява сама по себе си оптимизационна процедура. Договорените параметри са винаги по-близки до реалността, отколкото абстрактните съображения на държавните служители и политици.

Впрочем самият текст на Директивата по най-добър начин илюстрира колко несъвместимо и противоречиво на нейните принципи е „решението“ за определяне на минималната работна заплата, предвидено в чл. 244 от Кодекса на труда. Точка втора от член 5 на Директивата гласи:

„2. Националните критерии, посочени в параграф 1, включват най-малко следните елементи:

а) покупателната способност на законоустановените минимални работни заплати, като се взема предвид издръжката на живота;

б) общото равнище на работните заплати и тяхното разпределение;

в) темпа на растеж на работните заплати;

г) дългосрочните равнища и развитието на националната производителност.“

Средната БРУТНА работна заплата (СРЗ) несъмнено се влияе от различни икономически фактори, но не е достатъчна като самостоятелен параметър за изпълнение

дори на минималните изисквания на Директивата. Особено това се отнася до точка „г)", която разглежда „дългосрочните равнища и развитието на националната производителност."

Въз основа на тези съображения Асоциацията на индустриалния капитал в България отговорно заявява, че няма да оттегли от дневния си ред въпроса за отмяната на чл. 244 от Кодекса на труда, тъй като той оказва негативно влияние върху бизнес средата и индустриалните отношения в страната. Въпросната разпоредба създава една рекурентна зависимост и положителна обратна връзка, която води до автоматично нарастване на стойността на МРЗ, независимо от състоянието на икономиката. И така до практически изравняване на медианната с минималната работна заплата. Щетите, нанесени на икономиката с тази разпоредба, вече се измерват с редица напускащи страната ни световни компании и хиляди закрити работни места.

5. Принципни и фактически грешки при изчисляването на минималната работна заплата (МРЗ) по формулата от чл. 244 на Кодекса на труда (КТ)

Още преди извършването на промените в Кодекса на труда, които доведоха до приемането на формулата, въведена в чл. 244, в дискусиите многократно се подчертаваше, че минималната месечна работна заплата представлява ОСНОВНА заплата. В контраст - средната БРУТНА месечна работна заплата (СРЗ), използвана за изчисляване на минималната, не е ОСНОВНА, а БРУТНА и обхваща множество допълнителни плащания. За необходимостта от такова съответствие (брутна:брутна, респективно основна:основна) пряко указва текстът на Директивата на ЕС.

Методологията на НСИ за статистически данни за средната брутна месечна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение посочва, че ***брутна работна заплата*** е възнаграждението, което лицето получава за положения от него труд преди приспадането на задължителните и доброволните вноски за социално и здравно осигуряване и данъчните начисления за сметка на наетото лице. ***Брутната работна заплата на наетите лица включва начислените средства за***:

- основна заплата за отработено време или извършена работа;
- възнаграждение за основен и допълнителен платен годишен отпуск и други видове платени отпуски съгласно КТ и ЗДС (обучение и приемен изпит в учебно заведение, отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения, отпуск на синдикални дейци, служебни и творчески отпуски, платен отпуск за две и повече живи деца);
- възнаграждение за извънреден труд;
- допълнителни трудови възнаграждения за продължителна работа, нощен труд, работа при вредни или други специфични условия на труд, работа в празнични и почивни дни, за по-висока лична квалификация и др. съгласно КТ или договорени чрез колективен трудов договор;
- допълнително материално стимулиране под формата на месечни и тримесечни премии;
- годишни премии, 13-та и 14-та заплата.

Следва да се отбележи още едно ключово обстоятелство. За целите на социалното осигуряване договорите за управление и контрол (ДУК) са приравнени на трудови договори, но по своята същност те не са трудови договори, а са договори, сключени съгласно Закона за задълженията и договорите (ЗЗД), и страните по тях са възложител и изпълнител, а не

работодател и работник. Съгласно данни от НСИ значителна част от лицата, работещи по Договори за управление и контрол (ДУК), отчитат и декларират пред НСИ доходите си като получени от трудово правоотношение. Това води до съществено изкривяване на данните за средната БРУТНА месечна работна заплата.

От гореизложеното следва, че при правилно изчисление (ОСНОВНА МРЗ = 50% от ОСНОВНА СРЗ) размерът на минималната работна заплата би бил по-нисък от настоящия. Поради това считаме, че исканията за увеличаване на МРЗ до 1213 лева са несъстоятелни.

Заключение

АИКБ настоява Министерският съвет да оттегли предложението за увеличаване на МРЗ за 2026 г. и да запази сегашния ѝ размер. Това е необходимо, за да се избегнат допълнителни дисбаланси на пазара на труда, да се поддържа конкурентоспособността на българската икономика и да се гарантира стабилен преход към Еврозоната.

АИКБ апелира в кратки срокове да бъдат предприети действия по отмяна на чл. 244 КТ и изработване на адекватен механизъм за определяне на МРЗ, с реално и действено участие на социалните партньори в процеса, утвърждаващ договорното начало и на базата на обективни икономически критерии, отразяващи реалното развитие на икономиката, пазара на труда и покупателната способност, в изпълнение на европейското законодателство.

С УВАЖЕНИЕ,

РУМЕН РАДЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ
НА АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ