Проект!

М О Т И В И

КЪМ ПРОЕКТА НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

Минималната работна заплата (МРЗ) е един от основните механизми за гарантиране на минимални права на работещите, предвидени в трудовото законодателство. Минималната работна заплата следва да изпълнява едновременно две основни функции – социална и икономическа. Социалните функции на МРЗ са насочени към защитата на най-уязвимите участници на пазара на труда и осигуряването на базов жизнен стандарт. От друга страна МРЗ има съществена роля за макроикономическата стабилност и насърчава лоялната конкуренция между предприятията.

С измененията в чл. 244 на Кодекса на труда (КТ) от началото на 2023 г. е въведен механизъм, обвързващ размера на МРЗ за страната за следващата календарна година с 50 на сто от средната брутна работна заплата за период от 12 месеца. На практика е установен автоматичен механизъм за определяне на МРЗ, който се е доказал като неефективен и водещ до съществени рискове както за икономиката, така и за бюджета на държавата.

Автоматичното нарастване на МРЗ чрез обвързване единствено със средната брутна заплата, не отчита ключови социално-икономически фактори, включително инфлацията и промените в производителността на труда. Прилагането на автоматичната формула за определянето на МРЗ, обвързана единствено с размера на средната брутна работна заплата, е предпоставка за повишаване на инфлацията и за затруднения при предприятията, особено в секторите с ниска добавена стойност и в по-слабо развитите региони на страната. Тя също така не гарантира адекватността на МРЗ на база на социални показатели, чрез които да се подпомогне намаляването на бедността сред работещите и да се осигурят стимули за включване на пазара на труда.

Съгласно Закона за бюджета на Република България за 2026 г. през настоящата година автоматичният механизъм за определяне на МРЗ за страната няма да се прилага, а Министерският съвет следва да приеме нов механизъм, по предложение на заместник министър-председателя и министър на финансите и на министъра на труда и социалната политика.

В тази връзка се налага своевременно да се предприемат мерки за промяна на предвидения в чл. 244, ал. 2 от КТ механизъм за определяне на МРЗ. За гарантиране на правата на работниците и служителите с оглед осигуряване на сигурност и предвидимост по отношение на доходите, размерът на МРЗ за страната следва да се определя като се вземат предвид критерии, с които се отчитат социални и икономически показатели. Освен това е необходимо да се гарантира адекватността на МРЗ, като се предвидят подходящи референтни стойности и период за редовна оценка на нейната адекватност. Своевременното приемане на промени в чл. 244 от КТ, с предвиден срок за провеждане на обществени консултации от 14 дни, в съответствие с чл. 26, ал. 4, изр. 2 от Закона за нормативните актове, ще позволи на правителството да определи адекватен размер на МРЗ за следващата година, в съответствие с обосновани социално-икономически критерии. Освен това ще се осигури предвидимост както при изготвянето на държавния бюджет за 2027 г. и средносрочната бюджетна прогноза, така и при планиране и прогнозиране на стопанската дейност в икономиката.

Необходимостта от промяна на действащия механизъм за определяне на МРЗ се обуславя и от ангажиментите, които има Република България по Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минималната работна заплата (Конвенция № 131) и Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (Директивата). Като държава, ратифицирала

Конвенция № 131, е необходимо при определяне размера на МРЗ да се отчита националната практика и условия, както се вземат предвид социални и икономически показатели. В съответствие с изискванията на Директивата и Конвенцията е необходимо да се усъвършенства уредбата в чл. 244 от КТ, за да се постигне по-добър стандарт на живот и да се намали риска от бедност сред работещите, чрез осигуряване на адекватна МРЗ.

2. Цели, които се поставят с приемането на законопроекта

С предложените изменения и допълнения в Кодекса на труда се цели да се регламентира нов начин за определяне на МРЗ за страната, който да осигури адекватност на нейния размер. По този начин ще се постигне и по-добър баланс между социалните и икономическите функции на МРЗ, с оглед осигуряване както на защитата на най-уязвимите работещи, така и намаляване на рисковете за дейността на предприятията.

Конкретните предложения за изпълнение на поставената цел са:

- Промяна на действащата ал. 2 на чл. 244 от КТ, с оглед определяне на социални и икономически критерии, които да се вземат предвид при определяне на МРЗ за страната. Предвижда се тези критерии да са: покупателна способност на минималната работна заплата за страната, като се взема предвид издръжката на живот; общо равнище на работните заплати и тяхното разпределение; темп на растеж на работните заплати; дългосрочни равнища на производителността на труда в страната. Критериите са в съответствие с чл. 3 от Конвенция № 131. Определянето на подходящи и балансирани критерии, съгласно които да се определя МРЗ за страната е гаранция за нейната адекватност и за това, че определеният размер е в съответствие със социалните и икономическите функции, които има установения в законодателството минимален размер на трудовото възнаграждение.

- Въвежда се задължение за извършване на оценка на адекватността на МРЗ и референтни стойности, съгласно които да се извършва оценката. Предвижда се на три години да се извършва оценка на адекватността на МРЗ с участието на социалните партньори. В съответствие с изискванията на Директивата са предложени две референтни стойности за оценка на адекватността на МРЗ - 60 % от брутната медианна работна заплата и размера на издръжката на живота.

- С разпоредбата на новата ал. 5 на § 1 се гарантира участието на социалните партньори при определянето на МРЗ за страната и оценката на нейната адекватност, което е в съответствие с изискванията на чл. 7 на Директивата.

- Въвежда се дефиниция за понятието „минимална работна заплата“, като най-ниското основно месечно трудово възнаграждение за отработено време или за извършена работа. Целта е да се осигури правна сигурност при прилагане на уредбата за работната заплата.

- Във връзка с определяне на размера на издръжката на живота като референтна стойност, с § 3 от законопроекта се възлага на председателя на Националния статистически институт да утвърди ред и начин за определяне и публикуване на данните за издръжката на живот в 9-месечен срок от влизане в сила на закона. По този начин ще е възможно оценката на адекватността да се извършва въз основа на официални статистически данни.

3. Финансови и други средства, необходими за прилагането на новата уредба

Приемането на предложенията не изисква допълнителни финансови средства от държавния бюджет. Мярката ще има положителен ефект върху фискалната стабилност, тъй като ще ограничи необоснованото от социално-икономическа гледна точка нарастване на разходите за заплати, свързани с МРЗ.

4. Очаквани резултати от прилагането на законопроекта

С приемането на промените в Кодекса на труда се очаква:

- гарантиране на адекватни доходи на работещите на минимална работна заплата;

- осигуряване на стабилност и предвидимост при планиране на дейността на предприятията и на бюджета на държавата;

- намаляване на инфлационния натиск, породен от необосновано повишаване на размера на МРЗ.

5. Анализ за съответствие с правото на Европейския съюз

С предложените промени се осигурява съответствие на националното законодателство с изискванията на чл. 5 и 7 от Директива (ЕС) 2022/2041.

Разпоредбата на чл. 5 от Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз предвижда задължение за държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати, да установят необходимите процедури за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати. Тези процедури следва да се ръководят от критерии, регламентирани в съответното национално право. Държавите членки следва да използват ориентировъчни референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати.

В чл. 7 от Директива (ЕС) 2022/2041 е предвидено и задължение на държавите членки да създадат условия за участие на социалните партньори при определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати. Участието на социалните партньори следва да се гарантира при: избора и прилагането на критериите за определяне на равнището на законоустановената минимална работна заплата и за установяване на формула за автоматично индексиране и за нейното изменение, ако такава формула вече съществува; избора и прилагането на ориентировъчните референтни стойности за оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати; актуализациите на законоустановените минимални работни заплати.