

**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ И
ОБУЧЕНИЕ**

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 3-4

Изготвили броя:

Росица Макелова (ИССИО)

Любомир Тошев (Студент- стажант в ИССИО)

Юли- Декември 2025

София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

НА ФОКУС

ОТВЪД ФОРМАЛНАТА ИКОНОМИКА: ТЕОРЕТИЧЕН ПРОЧИТ И ПРАКТИЧЕСКИ ПРОЯВЛЕНИЯ (Л. ТОШЕВ) СТР. 3-15

ФОРМИРАНЕ НА ЗАКОНОУСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ СЛЕД ПРИЕМАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКАТА ДИРЕКТИВА ОТНОСНО АДЕКВАТНИТЕ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ (Р. МАКЕЛОВА) СТР. 16-33

ПРЕВОДНИ МАТЕРИАЛИ ОТ МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТИТУЦИИ

(ПРЕВОДНИТЕ МАТЕРИАЛИ СА ПОДБРАНИ И ПРЕГЛЕДАНИ ОТ РОСИЦА МАКЕЛОВА)

НОВИНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ (ЕКП)

- **ЕС МОЖЕ ДА ПРЕВЪРНЕ ВСЯКО РАБОТНО МЯСТО В КАЧЕСТВЕНО ТАКОВА СТР. 34-35**

НОВИНИ ОТ МЕЖДУНАРОДНАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ (МКП)

- **МКП ПРИВЕТСТВА ДОКЛАДА НА Г-20, ВОДЕН ОТ СТИГЛИЦ, ПРИЗОВАВАЩ ЗА ПОСТОЯНЕН ГЛОБАЛЕН ОРГАН ПО ВЪПРОСИТЕ НА НЕРАВЕНСТВОТО СТР. 35- 37**
- **ДОКЛАД НА МКП ПРИЗОВАВА: СИНДИКАТИТЕ ТРЯБВА ДА ОФОРМЯТ ВНЕДРЯВАНЕТО И РЕГУЛИРАНЕТО НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ СТР. 37- 39**

НОВИНИ ОТ МЕЖДУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ)

- **ПРЕОСМИСЛЯНЕ НА ВЛИЯНИЕТО НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ ВЪРХУ БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА СТР. 39- 42**

НА ФОКУС: ЦИФРОВИТЕ ТРУДОВИ ПЛАТФОРМИ И АЛГОРИТМИЧНОТО УПРАВЛЕНИЕ КАТО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО В ЕС

Предговор

(от Росица Макелова, ИССИО)

Първата статия в настоящето издание на „Социална Европа“ ще представи изследователски доклад, посветен на проблема за неформалната и скритата икономика като контрапункт на регулираната икономическа дейност. Проблемът се следи и анализира от разнообразни субекти в обществото и е предмет на целеви национални политики. Социалните партньори допринасят в годините за изсветляване и регулиране на множество неформални практики в секторен план. Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) например разработи с участието на другите представителни организации на работодателите и на работниците и служителите композитен индекс „Икономика на светло“. Индексът проследява вече повече от 15 години динамиката на разпространението на официалната икономика. Ако през 2010 г. стойността му е 63 пункта, то през 2024 г. достига 79 пункта¹. Растежът на официалната икономика означава свиване на оставащата „в сянка“ част от икономиката, която се оценява на около 20 пункта. Зад подобен растеж на светлия дял на стопанската дейност седят целенасочени действия на институциите за справяне с отделните проявления на сенчестата икономика. ИССИО през годините публикува отделни обзори за мерките, предприемани на национално ниво. През 2025 г. те продължиха и включват:

- Министерство на труда и социалната политика (МТСП): министерството участва в кампании по разясняване на трудовите права на студентите², както и в

¹ Данните за стойността на показателя се предоставят от АИКБ на страницата

<https://ikonomikanasvetlo.bg/index.php?section=INT&aid=90&subid=120&lang=>

² Vesti (2025). Гуцанов: Сивата икономика е един от най-големите бичове.

<https://www.vesti.bg/bulgaria/gucanov-sivata-ikonomika-e-edin-ot-naj-golemite-bichove-6226001>

Автор: Любомир Тошев Студент по специалност „Социология“ Софийски университет „Св. Климент Охридски“. Стажант в Института за социални и синдикални изследвания (ИССИО) към КНСБ през 2025 г.

Увод

Икономическият живот представлява съществена част от договорните отношения в съвременните пазарни икономики от западен тип. Той включва дейности, насочени към производство, разпределение, обмен и потребление на стоки и услуги с цел задоволяване на обществени и индивидуални потребности, както и генериране на икономическа стойност. В този смисъл икономическата дейност обхваща широк спектър от производствени процеси, услуги и финансови взаимодействия.

В рамките на Европейския съюз, както и в утвърдените икономически системи на западния свят, доминиращият модел е пазарната икономика, при която собствеността върху производствения капацитет е преимуществено в ръцете на частния сектор. По своята същност обаче икономическият живот не се изчерпва единствено със собствеността върху средствата за производство. В неговата основа стоят отношенията между икономическите субекти – производители, посредници и крайни потребители – които се уреждат чрез договорни механизми.

Договорът играе ключова роля като инструмент, който определя рамката на икономическото взаимодействие и ясно очертава взаимните права и задължения на страните. Чрез него икономическата дейност придобива легитимност, доколкото договорните отношения са отчетени пред национални, държавни или наднационални институции, които упражняват контрол и налагат санкции при неспазване на законовите и трудовите изисквания. Тази институционална гаранция е неразривно свързана с изискването за отчетност.

Регулацията на икономическата дейност се осъществява чрез установени административни и правни механизми, които включват регистрация на дейността, идентификация на икономическите субекти, отчетност на използваните ресурси и реализираните доходи, както и достъп до информация за извършените икономически

операции. Тази информация е от съществено значение за функционирането на данъчната система, включително за събирането на данък върху добавената стойност и други преки и косвени данъци, както и за прилагането на трудовото законодателство.

В определени случаи обаче икономическата дейност може да остане частично или изцяло неотчетена. В такива ситуации тя продължава да се осъществява по своята икономическа същност, но извън рамките на официалната регулаторна система. Това води до отсъствие на правни, социални и трудови гаранции както за работещите, така и за държавата, като институционалният контрол се задейства едва при установяване на нарушения и прилагане на санкции.

Настоящият доклад има за цел да разгледа проблема на неформалната икономика и недеklarирания труд, като анализира тяхното разпространение и специфика в рамките на Европейския съюз. Освен това ще бъдат представени и сравнени добри практики от различни държави членки за ограничаване на тези явления, както и мерките, прилагани в България в контекста на борбата с неформалната икономика и недеklarирания труд.

Дефиниции

Скритата икономика представлява комплексно социално-икономическо явление, което засяга практически всички елементи на обществено-икономическите структури и отношения както на национално, така и на регионално равнище. Тя може да бъде разглеждана като част от общественото възпроизводство, която функционира извън обхвата на официалната регулация и институционалния контрол. В рамките на този сектор различни форми на собственост – публична, частна и придобита по незаконен начин – се използват за реализиране на доходи, които не се декларират пред държавните органи.

Скритата икономика е тясно свързана с формалната икономика, като нейният обем и динамика до голяма степен зависят от състоянието и развитието на официалния икономически сектор. Икономическите субекти, които осъществяват дейност в рамките на скрития сектор, в значителна степен се възползват от публични ресурси и услуги, предоставяни от държавата – материални, организационни и кадрови – без да участват

във формални договорни и отчетни отношения с публичните институции. (Център за изследване на демокрацията, 2004)

Според различни международни оценки делът на доходите и печалбите, генерирани в рамките на скритата икономика, възлиза на приблизително 10–12% от световния брутен вътрешен продукт. В развиващите се страни този дял надхвърля средно една трета от БВП, докато в икономиките в преход той обикновено се колебае над една четвърт от общия икономически продукт. Анализите показват, че когато делът на скритата икономика надмине определени критични прагове – около 50% от БВП – нейното влияние върху стопанския живот става доминиращо и тя започва да определя основните правила на производство и разпределение на националния продукт. Поради това ограничаването на негативните социално-икономически ефекти от скритата икономика се разглежда като ключов фактор за успешното функциониране и развитие на пазарната икономика.

Дефинициите около проблема идват от няколко европейски регулаторни тела. Терминът „неформална икономика“, използван основно от Международната организация на труда (МОТ), се прилага най-често в контекста на развиващите се държави. С него се обозначават всички икономически дейности, извършвани от работници и стопански единици, които по силата на закона или на практика не попадат в обхвата на официалните регулаторни механизми или са обхванати от тях в недостатъчна степен. По своя обхват тази дефиниция е много близка до разбирането за недеклариран труд, използвано в рамките на Европейската платформа за борба с недеклариания труд. Въпреки това, поради спецификите на развиващите се икономики, понятието „неформална икономика“ в този контекст включва и категории работници, които често остават извън действието на трудовото законодателство, като например неплатени, домашни или селскостопански работници. (European Labour Authority, n.d.; International Labour Organization)

На европейско ниво терминът недеклариран труд е дефиниран като “всяка платена дейност, недекларирана пред официални институции, вземайки предвид различните системи за регулации на страните членки на ЕС” (European Labour Authority).

Разпространението на недеклариания труд се влияе от съвкупност от икономически, институционални и социални фактори. Един от тях е нарастващата гъвкавост на

договорните отношения, която се изразява в увеличаването на самостоятелната заетост, използването на подизпълнители и възлагането на дейности на външни изпълнители. Тези форми на организация на труда често затрудняват контрола и създават предпоставки за заобикаляне на трудовото и данъчното законодателство.

Допълнителен фактор е разширяването на трансграничната стопанска дейност в рамките на Европейския съюз, което изисква ефективно сътрудничество между националните контролни и правоприлагащи органи. При липса на адекватна координация съществува повишен риск от недеклариране на труд и доходи, особено в случаи на командироване на работници и предоставяне на услуги през граница.

Според данни на Европейската комисия и Eurofound, недеклариранят труд в ЕС представлява средно около 14,3 % от добавената стойност (GVA) в частния сектор, като съществуват значителни различия между държавите членки.

Европейски изследвания показват, че недеклариранят труд има широко разпространение в различни сектори на икономиката, най-вече в строителството, услугите за домакинството, хотелиерството и ресторантьорството, както и в селското стопанство и личните услуги. (European Commission, 2020)

В някои държави членки дялът на недекларираната икономика като процент от БВП е особено висок. Например според проучване от 2004 г. този дял надхвърля 20 % в Гърция, 18 % в Латвия и около 16–17 % в Италия, докато в други страни като Австрия и Холандия той е много по-нисък: около 1,5–2 % от БВП. (Broughton, 2004)

Структурните промени в икономиката също оказват влияние, като се наблюдава преориентиране към сектори, в които недеклариранят труд е по-разпространен. Такива са строителството, услугите за домакинствата (включително почистване, грижи за деца и възрастни хора), личните услуги, частната охрана, промишленото почистване, селското стопанство, както и хотелиерството и ресторантьорството.

Социално-икономическите сътресения в някои държави членки на ЕС също допринасят за нарастване на недеклариания труд, тъй като част от населението се стреми да компенсира загубата на доходи или намалението на заплатите чрез неформална заетост. Особено уязвими в това отношение са продължително безработните лица, както и групи в риск, включително нелегални имигранти.

Важна роля играе и качеството на нормативната рамка, включително степента на яснота и адаптираност на законодателството към новите форми на заетост. Когато законите са неясни или не отразяват съвременните модели на работа, се създават предпоставки за избягване на официалната регулация.

Съществуването на ефективни институционални механизми и координиращи органи за борба с недеklarирания труд е ключово за ограничаването му. При липса на адекватен контрол или при неефективно функциониращи надзорни структури, икономическите субекти са по-склонни да укриват доходи и да избягват плащането на данъци.

Накрая, значително значение има и общественото възприятие за справедливостта, прозрачността и ефективността на институционалната, данъчната и социалната система. По-ниските нива на възприемана корупция са свързани с по-голяма данъчна дисциплина и по-малка вероятност възнаграденията да се изплащат неофициално. Емпиричните данни показват също, че по-високият брутен вътрешен продукт на глава от населението, измерен по стандарти на покупателната способност, както и по-високото качество на държавното управление, корелират с по-ниски нива на разпространение на недеklarирания труд (Институт за социални и синдикални изследвания, 2019).

В контекста на България, неформалната икономика и недеklarираният труд остават значителен проблем, който влияе върху работниците и държавните приходи. Според Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), неформалната икономика и недеklarираният труд в страната са по-широко разпространени в сравнение със средните равнища за ЕС и ОИСР.

Наличните оценки показват, че през 2019 г. недеklarираният труд е съставлявал около 24 % от добавената стойност (GVA) на България, значително над средното ниво за ЕС, което води до по-ниски социалноосигурителни приходи и по-ограничен достъп до трудови права за голяма част от работещите (OECD, 2025).

Докладите подчертават, че недеklarираният труд ограничава достъпа на работниците до защита при безработица, здравно осигуряване и справедливо трудово възнаграждение, а също така затруднява административното планиране и стимулирането на социално приобщаване.

Следната приблизителна таблица очертава рамката в която ще разглеждаме политиките, които различни държави членки предприемат за борба с неформалната икономика.

Държава	Дял на неформалната икономика (% от БВП)	Категория според разпространението
България	31.70%	Високо (Водеща в ЕС)
Гърция	20.90%	Високо
Латвия	20.40%	Високо
Италия	17.60%	Средно към високо
Белгия	15.60%	Средно
Франция	14.10%	Средно
Нидерландия	7.90%	Ниско
Австрия	7.10%	Ниско

**Забележка: Данните отразяват пълния мащаб на неформалната икономика, който включва както недеklarирания труд, така и укриването на приходи от легални дейности.*

Съвременният институционален подход към регулирането на неформалната икономика на международно и европейско ниво бележи съществен преход от чисто рестриктивни, за които ставаше дума в началото и санкциониращи механизми, към холистични стратегии, акцентирани върху превенцията и стимулирането на формализацията. В глобален мащаб основополагащият стълб на тази регулаторна рамка е Препоръка № 204 на Международната организация на труда (МОТ), която дефинира прехода към формална икономика като жизненоважен за реализирането на концепцията за „достоеен труд“ (International Labour Organization, 2015). Препоръката постулира, че ефективното справяне с проблема изисква едновременното прилагане на три приоритетни направления: осигуряване на фундаментални трудови права и социална сигурност,

редуциране на административните бариери пред микро- и малките предприятия и насърчаване на тристранния социален диалог като инструмент за институционална легитимност (ILO, 2015).

В контекста на Европейския съюз (ЕС), борбата с недеklarирания труд се трансформира от изолирана национална политика в координирана транснационална стратегия. Централна роля тук играе Европейският орган по труда (ELA), който чрез своята Постоянна платформа за справяне с недеklarирания труд улеснява обмена на най-добри практики и съвместни трансгранични инспекции (European Labour Authority [ELA], 2023).

Регулаторната философия на Европейската комисия разглежда легализирането на трудовите правоотношения не само като фискален приоритет, но и като „входен билет“ за достъп до качествена социална защита и гарант за лоялна конкуренция в рамките на Единния пазар (European Commission, 2020). Ключов технологичен елемент в тази стратегия е насърчаването на оперативната съвместимост между националните бази данни. Чрез интегриране на масивите от данни на данъчните власти, осигурителните институции и инспекциите по труда, се прилагат съвременни методи за „data mining“ (анализ на големи масиви от данни), които позволяват ранно идентифициране на рискови икономически субекти и сектори с висока концентрация на сиви практики (ЕС, 2020). По този начин регулаторната рамка преминава от реактивна към проактивна позиция, съчетавайки стриктното правоприлагане с икономически стимули за доброволно съответствие.

Ефективното справяне с неформалната икономика в рамките на Европейския съюз се базира на прилагането на специфични за националния контекст политики, които варират от иновативни икономически стимули до засилена междуинституционална координация. В Белгия една от най-успешните практики е внедряването на системата от „ваучери за услуги“ (*titres-services*), насочена към формализиране на заетостта в сектора на услугите за домакинството. Тази мярка функционира чрез държавно субсидиране на цената на труда, което прави легалното наемане на персонал икономически по-привлекателно от работата в „сивия“ сектор, като същевременно гарантира на работещите пълен пакет от социални и трудови права (OECD, 2021).

От друга страна, Франция прилага структурен модел на оперативно сътрудничество чрез т.нар. CODAF (*Comités opérationnels départementaux anti-fraude*). Тези комисии обединяват ресурсите на прокуратурата, полицията, данъчната администрация и социалните служби за провеждане на съвместни акции срещу сложни форми на трудови измами и незаконно командироване на работници (European Commission [EC], 2022). Този модел на „целенасочено правоприлагане“ позволява на държавата да действа ефективно срещу организирания мрежи за недеklarиран труд, като същевременно минимизира административната тежест за коректните работодатели.

В Нидерландия стратегическият фокус е изместен към модела на „хоризонтален надзор“ (*Horizontaal Toezicht*), който се основава на взаимното доверие и предварителните споразумения между данъчните власти и предприятията. Вместо да разчита единствено на последващи одити, нидерландската система насърчава прозрачността и доброволното спазване на правилата чрез засилена дигитализация и секторни споразумения (*convenanten*), които дефинират специфичните рискове в браншове като строителството и транспорта (Williams & Horodnic, 2020). Този превантивен подход, съчетан с почти пълното премахване на кешовите разплащания в определени услуги, превръща Нидерландия в пример за държава с изключително ниски нива на недеklarиран труд, постигнати чрез висока степен на дигитална проследимост и институционално сътрудничество.

В българския социално-икономически контекст борбата с неформалната икономика и недеklarирания труд заема приоритетно място в националния политически дневен ред, предвид значителния дял на сивия сектор, който надвишава средните нива за Европейския съюз. Институционалният подход в страната се реализира чрез координираните действия на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ) и Националната агенция за приходите (НАП), като акцентът е върху интегрирането на контролните функции и засилване на фискалната дисциплина. Според данни на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), през 2019 г. недеklarираният труд в България е съставлявал близо 24% от добавената стойност (GVA) на страната, което генерира сериозен дефицит в социалноосигурителната система и подкопава защитата на трудовите права (OECD, 2025). В отговор на тези

предизвикателства, българската държава внедрява механизми за „превантивен контрол“, включващи задължителна електронна регистрация на трудовите договори в реално време, което позволява на контролните органи да идентифицират нарушения още преди започване на реалната трудова дейност.

Еволюцията на българските регулации е тясно обвързана с реализацията на проекти по Националния план за възстановяване и устойчивост (ПВУ), които целят мащабна дигитализация на системите за социално подпомагане и заетост. Ключов елемент от националната стратегия е насърчаването на „фискалното съответствие“ чрез въвеждане на иновативни софтуерни решения за анализ на риска, които съпоставят осигурителните прагове с реалното потребление и банкови трансакции на субектите (Център за изследване на демокрацията [ЦИД], 2023). Освен санкциониращите мерки, България активно прилага и индиректни подходи, насочени към повишаване на обществената осведоменост относно дългосрочните негативи от работата „в сиво“. Академичните анализи подчертават, че успехът на тези реформи зависи в критична степен от подобряването на качеството на публичните услуги и намаляването на нивата на възприемана корупция, което е пряко свързано с мотивацията на гражданите за преход към формална заетост.

Заключение

В заключение можем да кажем, че степента на разпространение на неформалната икономика се очаква да намалее с въвеждането на дигитализирани плащания и регулации. По този начин се избягват сенчестите загуби на финанси в неотчетения „на ръка“ доход. Също така, въвеждането на комисии по регулация и обединен план за действие показват готовността на европейските и националните институции за окончателно намаляване на недеклаираните доходи в икономическа дейност. Държави като България неминуемо ще понижат дела на неформалната икономика в следствие членството си в ЕС. В крайна сметка обаче доверието към институциите играе ключова роля в успешното имплементиране на регулаторния контрол - без изграждане на качествени обществени и публични услуги, гражданите лесно намират начин да избегнат

системата, тъй като виждат в нея само нещо което взима без да усещат къде и как се завръщат тези регулации с цел подобряване на живота и обществото.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. European Commission. (2020). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Strong Social Europe for Just Transitions*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014>
2. European Commission. (2020). Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the implementation of Decision (EU) 2016/344 establishing a European Platform for enhancing cooperation in tackling undeclared work. European Commission. https://www.parliament.bg/pub/ECD/3822192_EN_ACT_part1_v3.pdf
3. European Commission. (2022). *Tackling undeclared work in the EU: The role of the European Platform*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299>
4. European Labour Authority (n.d.). Informal economy. [Report examines undeclared work in EU | Eurofound](https://www.ela.europa.eu/en/glossary/informal-economy)<https://www.ela.europa.eu/en/glossary/informal-economy>
5. Eurofound (2004). Report examines undeclared work in EU, article. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/report-examines-undeclared-work-eu>
6. European Labour Authority (ELA). (2023). *Undeclared Work: European Platform tackling undeclared work*. <https://www.ela.europa.eu/en/undeclared-work>
7. International Labour Organization (ILO) (2015). *R204 - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3243110

8. OECD (2021). *Policies to monitor and evaluate the formalisation of the informal economy*. Paris: OECD Publishing.
https://www.oecd.org/en/publications/2021/04/policies-to-monitor-and-evaluate-the-formalisation-of-the-informal-economy_50171249.html
9. OECD (2025). *OECD Economic Surveys: Bulgaria 2025*. Paris: OECD Publishing. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). OECD Reviews of labour market and social policies: Bulgaria 2025. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/81e7cac7-en>
10. Schneider, F. (2022). *Estimating the Size of the Shadow Economy in Europe: 2022 Update*. Linz: Johannes Kepler University / Institute for the Study of Labor (IZA).
11. Williams, C. (2021). *Tackling Undeclared Work in the European Union: An Evaluation of the Effectiveness of Direct and Indirect Policy Approaches*. European Commission Policy Report.
12. Williams, C. & Horodnic, I. A. (2020). Trends in the undeclared economy and the role of institutional trust. *European Journal of Social Security*, 22(3), 279–296.
13. Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. (2024). *Годишен доклад за дейността на ИА ГИТ за 2023 г.* София: Министерство на труда и социалната политика.
14. Институт за социални и синдикални изследвания (n.d.). Недекларираният труд е явление, обхващащо различни субекти. <https://issi.knsb-bg.org/nedeklariraniyat-trud-e-yavlenie-obhvasthastho-razlichni-subekti/>
15. Център за изследване на демокрацията (ЦИД) (2023). *Сенчестата икономика в България: Институционални реформи и рискове*. София: ЦИД.

НА ФОКУС: ФОРМИРАНЕ НА ЗАКОНОУСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ СЛЕД ПРИЕМАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКАТА ДИРЕКТИВА ОТНОСНО АДЕКВАТНИТЕ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

По данни на Европейския синдикален институт (ETUI) през юни 2025 г. само 19 държави от ЕС са транспонирали европейската Директива относно адекватните минимални работни заплати (ДАМПЗ) в националното си законодателство. В осем държави (сред които и България)⁶ законодателните инициативи все още са в процес на приемане и са силно повлияни от съществуващите режими за колективно договаряне и определяне на минималната работна заплата. Като цяло критериите, които трябва да се вземат предвид от държавите членки при определянето на минималната работна заплата (МРЗ) и референтните стойности за адекватност (60% от брутната медианна работна заплата и 50% от брутната средна работна заплата) представляват основното затруднение пред въвеждането на ДАМПЗ в националните правни рамки (Müller and Zwysen, 2025).

Критерии за определяне на МРЗ в държавите от ЕС⁷:

- Австрия, Дания, Финландия, Италия, Швеция: това са държави без законоустановена МРЗ и широк обхват на работниците с колективно трудово договаряне (98% в Австрия, 82% в Дания, 89% във Финландия).
- Хърватия: Тъй като съществуващите разпоредби за минималната работна заплата в страната до голяма степен са отговаряли на посочените в Директивата (съотношението на минималната работна заплата към средната брутна работна заплата, инфлацията, общите тенденции в заплатите, нивата на заетост и безработица, демографските тенденции, производителността и цялостната икономическа ситуация.), то към съществуващия списък с фактори са добавени

⁶ България, Кипър, Естония, Люксембург, Нидерландия, Полша, Португалия, Испания.

⁷ Описаните данни са от публикацията ETUI (2025). Collective bargaining and minimum wage regimes in the European Union. The transposition of the EU Directive on adequate Minimum Wages in the EU27, available at: https://www.etui.org/sites/default/files/2025-07/Full%20version_27%20Country_Collective%20bargaining%20and%20minimum%20wage%20regime_2025.pdf.pdf

тенденциите в производителността и промените в покупателната способност на МРЗ.

- Кипър: взето е решение МРЗ да се определя веднъж на всеки две години (очакван нов размер ще има 2026 г.). За тази цел се свиква Комитет за корекция на минималната работна заплата. Комитетът се назначава от Министерския съвет и се състои от трима представители на работниците, трима представители на работодателите и трима независими академици или признати експерти по трудови въпроси, един от които се назначава за председател на Комитета от Министерския съвет. Комитетът изготвя доклад, който се представя на министъра на труда и социалното осигуряване най-малко два месеца преди всяко преразглеждане на МРЗ, като отчита следното: а) покупателната способност на минималната работна заплата, както и всички промени в издръжката на живот; б) тенденциите в нивата на заетост и безработица; в) промени в нивата на икономически растеж и производителност; г) вариации и тенденции в нивата на заплатите и тяхното разпределение; д) въздействието на всякакви промени в минималната работна заплата върху нивата на заетост, индексите на относителна и абсолютна бедност, издръжката на живот и икономическата конкурентоспособност. Министърът, след като вземе предвид доклада на Комитета, представя на Министерския съвет препоръка относно размера на МРЗ. Министърът също така има право да поиска и разгледа становища от други органи, лица или национални институции, преди да представи препоръката си на Министерския съвет.
- Чехия: след приемането на ДАМРЗ страната въвежда механизъм за автоматично индексирание на МРЗ към прогнозните данни за средна брутна работна заплата (СБРЗ). За 2025 г. минималната работна заплата беше определена на 42,2% от СБРЗ, а за 2026 г. на 43,4%. Планира се през 2026 г. правителството да определи коефициентите за индексирание на минималната работна заплата за 2027 и 2028 г. В следващите години намерението е да се достигне до по- високо съотношение между двете стойности, в т.ч. до 47% през 2029 г. Тази цел не е залегнала в законодателството, а остава като политически план.

- **Естония:** спрямо Закона за колективните трудови договори минималната работна заплата се договаря от националните организации на работодателите (Eesti Tööandjate Keskliit- ЕТК) и на работниците/ служителите (синдикалната конфедерация Eesti Ametiühingute Keskliit- ЕАКЛ). Въз основа на постигнатото споразумение за нейния размер и съгласно Закона за трудовите договори, правителството на Естония определя минималната работна заплата. През 2023 г. ЕАКЛ и ЕТК подписват споразумение за добра воля за увеличаване на минималната работна заплата до 50% от средната работна заплата до 2027 г. В последствие целта се отлага за 2028 г., отчитайки отрицателния икономически растеж на Естония през 2024 г. Споразумението от 2023 г. определя и конкретни критерии, които следва да се отчитат с оглед постигането на договореното съотношение между минимална и средна заплата. Темповете на растеж на МРЗ подлежат на преразглеждане при изпълнение на поне едно от следните условия: а) икономиката претърпява спад през текущата или бъдещата календарна година, според последните икономически прогнози; б) безработицата се е увеличила значително за период от три тримесечия; в) броят на компаниите, които е вероятно да бъдат стимулирани да плащат заплати в „плик“ се е увеличил значително и това може да се обясни с бързото увеличение на минималната работна заплата; и г) значителна промяна в определението за безработни, нивото на обезщетенията или структурата на средната работна заплата. Ако тези условия са приложими, това ще засегне само споразумението за минималната ставка за съответната година. Максималното увеличение на МРЗ за година е 16%.
- **Франция:** МРЗ се определя на 1 януари всяка година от правителството след консултации с националната комисия за колективно договаряне, заетост и професионално обучение, която включва представителните синдикати и организации на работодателите, както и представители от различни министерства. Размерът на МРЗ зависи от два индикатора: а) годишния ръст на индекса на потребителските цени (ако през годината индексът нарасне над 2% се прави допълнително увеличение на МРЗ); б) ръста на покупателната способност на brutните часови заплати на работниците „сини якички“ (отчитане на поне 50% от

този ръст и добавянето на получената стойност към МРЗ). Правителството има право да надгради получения през формулата ръст, отчитайки различни социални и икономически индикатори.

- Германия: МРЗ се определя на всеки две години въз основа на препоръка от т. нар. Комисия за минимална работна заплата, която е съставена от представители на работодателите и синдикатите, независим председател и двама експерти с консултативна роля, но без право на глас. Правителството има две опции: а) приема предложениния размер или б) го отхвърля, но без право да налага друг размер, което води до замразяване на МРЗ на текущия ѝ размер. По закон МРЗ се формулира при отчитане на редица индикатори, за да се даде цялостна оценка кое ниво на МРЗ е подходящо минимално ниво на защита на работниците, осигурява справедлива конкуренция и не застрашава заетостта, но и как нивото на МРЗ се отнася към развитието на колективно договорените заплати през последните две години. На практика развитието на договарянето се ползва като най-важният критерий за препоръките на Комисията за минимална работна заплата. От януари 2025 г. Комисията приема нов процедурен правилник, който въведе прага от 60% от медианната брутна работна заплата като допълнителен критерий, който да се вземе предвид в препоръката ѝ за нивото на законоустановената минимална работна заплата.
- Гърция: законоустановената минимална работна заплата в страната се прилага за всички служители и работници в частния сектор, а заплатите на служителите в публичния сектор се определят от правителството. Съгласно чл. 3 от Закон 4172/2013, определянето (и коригирането) на законоустановената минимална работна заплата следва да се основава на цялостна оценка на състоянието на гръцката икономика и нейните перспективи за растеж, като се вземат предвид фактори като производителност, ценови нива, конкурентоспособност, нива на заетост, нива на безработица, доходи и общи тенденции в заплатите. С оглед транспониране на ДАМРЗ е приет закон, влизащ в сила от 1 юни 2027 г., който ще посочва специфичните индикатори, които да се вземат в предвид при определяне на МРЗ. По силата на същия закон е определено,

че МРЗ не може да бъде намалявана- т.е. или ще остава без промяна, или ще бъде увеличавана. Понастоящем определянето и последващото коригиране на националната минимална работна заплата е резултат от консултации между социалните партньори и правителството, като се преминава процедура от няколко стъпки. Първо, техническа и научна подкрепа се предоставя от специализирани научни институции, които изготвят доклади, оценяващи текущото ниво на МРЗ. Второ, докладите се предоставят за мнение от социалните партньори. Трето, докладите се представят на Центъра за планиране и икономически изследвания (КЕРЕ), който в сътрудничество с комисия от петима независими експерти, изготвят докладът за министъра на заетостта, социалното осигуряване и благосъстоянието и министъра на финансите. Министърът на заетостта представя предложение относно размера на законоустановената минимална работна заплата, като взема предвид предоставения му доклад. След одобрението на управляващия кабинет, министърът на заетостта издава решение за размера на МРЗ. Постигнатото ниво на МРЗ се оценява като съотношение към медианната работна заплата от 70,8% и съответно към средната работна заплата от 56,2%.

- Унгария: От 2006 г. насам в страната се определя както минимална работна заплата, така и т.нар. гарантирано минимално заплащане, което е задължително за работни места, изискващи поне средно образование или професионална квалификация и е по-високо от минималната работна заплата. Размерът и обхватът на минималната работна заплата и гарантираното минимално заплащане се определят от правителството след консултации в Националния икономически и социален съвет и в Постоянния консултативен форум на частния сектор и правителството. Постоянният консултативен форум на частния сектор и правителството има тристранна структура и е учреден според изискванията на ДАМРЗ. Съгласно Правителствен от 2024 г. МРЗ се коригира всяка година в рамките на Постоянния консултативен форум, отчитайки следни набор от критерии: изискванията за работните места; състоянието на пазара на труда; състоянието на икономиката; спецификите на труда във всеки сектор на икономиката и във всеки географски район; разходите за живот; общото ниво и

разпределение на заплатите; темпът на растеж на заплатите. Данните следва да се предоставят до 30 септември всяка година заедно със свикването на форума, а консултациите да започнат до 15 октомври. Консултациите могат да продължат и след 1 декември (в случай на решение, взето с мнозинството на гласовете на работодателските и синдикалните организации и с одобрението на правителството). Основната цел е по време на консултациите социалните партньори да постигнат съгласие относно размера на МРЗ, след което правителството да подходи към определяне на МРЗ. По време на процеса на транспониране на ДАМРЗ правителството и социалните партньори се споразумяха МРЗ да достигне 50% от средните редовни брутни доходи (изчислени за предходната година) до 2027 г., като стъпката за достигане ще изисква увеличение на МРЗ от 9% за 2025 г., 13% за 2026 г. и 14% за 2027 г. Следва да се отбележи, че терминът „средни редовни брутни доходи“ включва средната брутна работна заплата (основна работна заплата + добавки към заплатата, например за нощни смени, извънреден труд и т.н.), но не и „случайни/нередовни добавки“ (например премии, бонуси, 13-та месечна заплата).

- Ирландия: от 2015 г. насам т.нар. Комисия за ниско заплащане (съставена от представители на работодателите, синдикатите и независими експерти) издава (незадължителни) препоръки до правителството за размера на МРЗ. Препоръката отчита промените в доходите, валутните курсове и разпределението на доходите, безработицата, заетостта и производителността (като цяло и по сектори), но и прави международни сравнения (особено с Обединеното кралство), отчита необходимостта от създаване на работни места и вероятните последици върху заетостта и безработицата, издръжката на живот и „националната конкурентоспособност“. През ноември 2022 г. правителството на страната обяви, че националната минимална работна заплата ще бъде определена на 60 процента от медианната почасова работна заплата (на всички работници) до януари 2026 г., а след това ще бъде преименувана на „заплата за издръжка“ (living wage). МРЗ за страната може да бъде надграждана на секторно ниво. По- високи минимални ставки са постигнати чрез секторни преговори между работодатели и синдикати/

представители на работниците. През 2025 г. са постигнати 4 подобни споразумения, обхващащи 4% от работещите в страната.

- Латвия: От 2024 г. в страната действа Регламент № 730 „Процедура за определяне и преразглеждане на минималната месечна работна заплата“, който транспонира ДАМРЗ в националното законодателство. Съгласно този Регламент нивото на МРЗ за предстоящата година трябва да бъде взето още през май на текущата година. За тази цел се преминава през следната процедура: първо, предложение се изготвя от Министерството на благосъстоянието и се представя на Съвета за социално осигуряване към Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) за разглеждане до 15 април. Второ, в двуседмичен период след разглеждането му в посочения Съвет, то се придвижва към НСТС. Оттам разгледаното със социалните партньори предложение се връща към Министерството на благосъстоянието, което го представя на Министерския съвет за окончателно решение. Регламент № 730 определя и критериите за коригиране и определяне на минималната работна заплата. На първо място се посочва, че МРЗ трябва да е поне 46% от средната брутна работна заплата, изчислена от Централното статистическо бюро за последните 12 месеца. Също така при определяне на МРЗ да се отчита и набор от макроикономически показатели относно: широката икономическа ситуация, развитието на производителността на труда, възможните промени в данъчната система за следващите две години, минималното ниво на доходите, прагът на риска от бедност (изчислен за последната налична година), промените в индекса на разходите за труд, промените в потребителските цени за предходните 12 месеца, промените в нивото на безработица, съотношението на минималната месечна работна заплата към средната работна заплата в други държави от ЕС. Отделно в сила е решение на Министерския съвет за следните средносрочни нива на минималната работна заплата: през 2026 г. - 780 евро на месец; през 2027 г. - 820 евро на месец и през 2028 г. - 860 евро на месец.
- Литва: определянето на минималната работна заплата в Литва постепенно се е развило от централизиран, регулиран от държавата процес, до такъв, включващ национални синдикални и работодателски организации, които заедно с

правителството, под формата на социални пактове, постепенно поемат определянето на минималната работна заплата. През 2017 г. Тристранният съвет в страната взима решение увеличението на МРЗ да се основава на целта от постигане на 45–50% от средната работна заплата. Коригирането на минималната работна заплата се извършва всяка година, като от 2025 г. (когато ще бъде определена минималната работна заплата за 2026 г.) няма да се основава само на препоръка на Тристранния съвет, както досега, но ще отчита и а) прогнозата за икономическо развитие, публикувана от Министерството на финансите и показателите за развитие на националната икономика, публикувани от Държавната агенция за данни, но и б) критерии като покупателна способност във връзка с издръжката на живота, общото ниво на заплатите и тяхното разпределение, скоростта на растеж на заплатите и дългосрочните нива и промени в производителността на труда.

- Люксембург: МРЗ се определя веднъж на всеки две години. По-висока минимална ставка се прилага за квалифицираните работници (120% от МРЗ). Размерът на МРЗ в Люксембург се влияе от два механизма: развитието на средната работна заплата и автоматичното индексирание към инфлацията. Автоматично индексирание се прилага за всички заплати, включително за минималната работна заплата. В тази връзка МРЗ се променя всеки път, когато индексът на потребителските цени се увеличи с повече от 2,5%. Също така на всеки две години правителството трябва да представи на парламента доклад за общите тенденции в заплащането в Люксембург. Въз основа на този доклад правителството е длъжно да направи препоръка дали минималната работна заплата трябва да бъде повишена и да покрие целият темп или част от темпа на нарастване на средните заплати.
- Малта: От 1990 г. Малта прилага механизъм за индексирание на заплатите за справяне с нарастващите разходи за живот. Известен като Корекция за покриване на издръжката на живот (Cost of Living Adjustment- COLA) и въведен след тристранно споразумение, то всички наети получават надбавка от работодателя, базирана на индекса на цените на дребно (инфлацията на кошница от стоки и услуги във времето). Всички работници получават допълнителен бонус и

седмична надбавка, и двете изплащани от работодателя на всеки шест месеца. По отношение на законоустановения бонус, служителите трябва да получат 135,10 евро до края на юни и през декември. По отношение на седмичната надбавка, служителите получат 121,16 евро в края на март и септември. С оглед по-добра защита на икономически уязвимите хора правителството въвежда и допълнително плащане за покриване издръжката на живот (cost of living benefit) през 2023 г. Тази мярка се финансира от държавата (не от работодателя) и е насочена към всички, които печелят по-малко от средната работна заплата. Отпусканата сума се коригира в зависимост от броя на хората в домакинството, като варира между 100 и 1500 евро годишно за 2025 г. В резултат от ДАМРЗ през 2023 г. е създадена т.нар. Комисият по ниско заплащане (Low Wage Commission), която следва да съветва правителството за увеличението на МРЗ.

- Нидерландия: от 1 януари 2024 г. минималната работна заплата се определя на почасова база. Така седмичната или месечната сума варира в съответствие с „обичайното“ работно време в дадена компания или сектор. От 1992 г. насам МРЗ се индексира по силата на Законът за индексирание (Wet koppeling met afwijkingmogelijkheid, WKA), но има възможност за отклонение от предвидената индексация. Този закон постановява, че всяка година, на 1 януари и 1 юли, нивото на минималната работна заплата се коригира в съответствие със средната процентна промяна през предходната година на колективно договорените брутни заплати. Отклонение от това правило е възможно, ако се очакват негативно отражение върху заетостта, обема на социалноосигурителните обезщетения, социално-осигурителните вноски или данъчното облагане⁸. На всеки четири години министърът на социалните въпроси и заетостта решава „дали има обстоятелства, които оправдават специална промяна на размера“ на минималната работна заплата.

⁸ Минималната работна заплата в Нидерландия е от решаващо значение за нивото на социалните помощи. От 1974 г. правителството взема решение всички нива на минималните помощи да бъдат обвързани с минималната работна заплата. Следователно, промяната на колективно договорените заплати засяга не само законоустановената минимална работна заплата, но и всички минимални социални помощи, т.е. върху държавните социални разходи.

- Полша: МРЗ в страната се определя веднъж годишно, като до 15 юни всяка година правителството трябва да представи на Съвета за социален диалог (Rada Dialogu Społecznego, RDS) предложение за нейния размер. След това Съветът за социален диалог разполага с един месец, за да се споразумее за ръста на МРЗ. Ако синдикатите и организациите на работодателите в Съвета не могат да постигнат подобно споразумение, правителството едностранно определя нивото на МРЗ, което следва да е не по-малко от предложението, депозирано в Съвета. Механизмът за определяне на МРЗ включва няколко компонента. Първо, ако МРЗ е по-ниска от 50% от средната работна заплата, то се прилага специален алгоритъм, който определя, че МРЗ за дадена година се увеличава поне в съответствие с прогнозираната инфлация и допълнително се увеличава с две трети от прогнозирания растеж на БВП. Ако прогнозния инфлационен индекс е най-малко 105%, МРЗ следва да се увеличи поне два пъти годишно (на 1 януари и на 1 юли). Второ, ръста на МРЗ отчита критерии като: нивото на инфлацията от предходната година, прогнозата за инфлацията, размерът на средните работна заплата през първото тримесечие на годината, в която се провеждат преговорите, информация за разходите на домакинствата през предходната година, информация за националните икономически условия и темпът на прогнозиран реален растеж на БВП.
- Португалия: МРЗ в страната се определя след консултация с тристранната Постоянна комисия за социално съгласуване (Permanent Commission of Social Concertation), в която участват работодателските и синдикалните организации. Според португалската конституция определянето и коригирането на законоустановената минимална работна заплата трябва да отчита нуждите на работниците, издръжката на живот, производителността, икономическата стабилност и икономическото развитие. Освен това Кодексът на труда посочва и критерии, свързани с политиката за доходи и цените. По силата на тристранни споразумения от 2016 г. насам се взимат в предвид конкурентоспособността, икономическия растеж, заетостта, намаляването на бедността и неравенството в заплащането.

- Румъния: МРЗ се определя с решение на правителството, след консултации с национално представителни синдикати и конфедерации на работодателите в Националния тристранен съвет за социален диалог. По силата на Закон 174/2020 МРЗ следва да покрива разходите за „потребителската кошница за минимален достоен живот“, което на практика означава, че минималната работна заплата трябва да бъде равна на Заплата за издръжка (living wage). Към днешна дата румънското правителство игнорира тази разпоредба, като приема друг подход за определяне на МРЗ, възприет с оглед транспониране на ДАМРЗ. МРЗ следва да бъде определена на ниво между 47% и 52% от средната брутна работна заплата. Размерът на МРЗ следва също да е съобразен с оценката на определени икономически и социални показатели, но и да се прилага оценка на въздействието на политиката за минимална работна заплата.
- Словакия: С оглед транспониране на ДАМРЗ в страната се прилага автоматичното индексирание на минималната работна заплата на 60% от средната за страната. Предоставя се възможността социалните партньори да се споразумеят и за по-висока минимална работна заплата; ако не се постигне споразумение, то се прилага автоматичният механизъм.
- Словения: От 2021 г. насам МРЗ отчита минималните разходи за издръжката на живот, които понастоящем се изчисляват на всеки шест години в съответствие със Закона за социалните помощи (ZSVarPre - Zakon o socialno varstvenih prijemkih, 2010). Законът за минималната работна заплата определя нетната минимална работна заплата като между 120% и 140% от минималните разходи за издръжката на живот. Минималната работна заплата също трябва да се коригира ежегодно, поне с инфлацията от предходната година. Следователно, в допълнение към годишната корекция спрямо потребителските цени, минималната работна заплата се увеличава на всеки шест години, за да се придържа към издръжката на живот. В съответствие със Закона за минималната работна заплата, освен растежа на потребителските цени, при определянето на минималната работна заплата могат да се вземат предвид фактори като тенденции в заплатите, икономически условия, икономически растеж и тенденции в заетостта. Те обаче не са задължителни и

законът не предоставя подробности за тяхното прилагане. В резултат от приемането на ДАМРЗ Икономическият и социалния съвет на страната е определен и като консултативен орган по политиката за определяне на МРЗ.

- Испания: минималната работна заплата се преразглежда ежегодно, като се вземат предвид следните критерии: индексът на потребителските цени, средната национална производителност, делът на труда в националния доход и общата икономическа ситуация. През 2020 г. правителството взема политическо решение, че нетната минимална работна заплата трябва да достигне 60% от средната нетна работна заплата през 2023 г. Решението не е подкрепено със законодателен запис, изискващ изрично покриването на този праг. През 2021 г. Министерството на труда и социалната икономика създава Консултативна комисия за анализ на минималната работна заплата, която следва да предложи най-подходящия темп на изменение на МРЗ за постигане на формираната цел. Тази комисия се състои от представители на правителството, академични среди и представители на синдикатите (организациите на работодателите са поканени да участват, но отказват). Предложенията на Комисията не са обвързващи, като правителството има окончателното правомощие да определи минималната работна заплата след консултация със социалните партньори.

Референтни стойности за определяне на МРЗ и за оценка на адекватността на МРЗ

В редица държави членки от Централна и Източна Европа в националното законодателство за минималната работна заплата са въведени референтни стойности за нейното определяне, вариращи между 46% и 60% от средната брутна работна заплата (България, Чехия, Латвия, Румъния и Словакия). Средната работна заплата обикновено се използва като референтна стойност в страни с висока концентрация на работещи в долната част на разпределението на заплатите и съответно медианната работна заплата е следователно много ниска и не е подходяща референтна стойност за оценка на адекватността на минималните работни заплати (виж Приложение 1).

В други страни от Централна и Източна Европа референтните стойности са между 45% и 50% от средната брутна работна заплата, но се използват като политически насоки (напр. в Хърватия) или като част от тристранни или двустранни споразумения на социалните партньори за корекции на минималната работна заплата (Естония, Унгария и Литва) (виж Приложение 1).

Медианната работна заплата е доминиращата референтна стойност за определяне на МРЗ в западноевропейските страни. Изключение е Испания, където нетната МРЗ се равнява на 60% от нетната средна работна заплата (виж Приложение 1).

Прегледът показва:

- В Ирландия има ангажимент МРЗ да достигне до 60% от медианната брутна заплата до 2026 г.
- В Германия Комисията за минимална работна заплата също включи 60% от медианната брутна заплата в новоприетите си процедурни правила като допълнителен критерий, който трябва да се вземе предвид при коригирането на МРЗ.
- Във Франция правителственият декрет, приет през ноември 2024 г., постановява, че 60% от медианната нетна заплата и 50% от средната нетна заплата трябва да се използват като критерии за оценка на адекватността на законоустановената минимална работна заплата поне на всеки четири години.
- В Нидерландия правителството предложи да се използва 50% от медианната брутна заплата като референтна стойност за бъдещи корекции на минималната работна заплата.

Ефективното транспониране на ДАМРЗ в България изисква прилагане на прозрачен механизъм за определяне на минималната работна заплата в страната. Нека припомним, че България има ангажимент за изготвяне на подобен механизъм и по силата на ратифицираната Конвенция 131 на МОТ през януари 2018 г. До момента не е постигнат напредък по изготвянето на механизъм с конкретни индикатори за определяне на минималната работна заплата. Работната група към Министерство на труда и социалната политика, отговорна за изготвянето на подобен механизъм, преустанови своята дейност

след средата на 2025 г., което възпрепятства диалога и намирането на компромисен вариант по механизма между държавата и социалните партньори. Ето защо можем да кажем, че за България транспонирането на ДАМРЗ ще продължи и през 2026 г.

Приложение 1

Таблица 1: Референтни стойности при определяне на МРЗ, залегнали в националното законодателство

Белгия	На 5 юли 2024 г. фламандското правителство прие постановление, с което се определят критериите, използвани за оценка на адекватността на минималната работна заплата във фламандския публичен сектор ⁹ . Наред с други неща, те включват референтната стойност от 50% от средната брутна работна заплата.
България	От 2024 г. законоустановената минимална работна заплата е определена на 50% от средната национална брутна работна заплата.
Чехия	Изменение на Кодекса на труда от 1 август 2024 г. определи референтни стойности за 2025 г. (42,2% от средната брутна работна заплата) и 2026 г. (43,4% от средната брутна работна заплата), осигурявайки поэтапно увеличение на законоустановената минимална работна заплата с цел достигане на 47% от средната брутна работна заплата до 2029 г.
Франция	Съгласно правителствен указ, приет на 26 ноември 2024 г., Министерството на труда трябва да оценява адекватността на минималните работни заплати поне на всеки четири години въз основа

⁹ В страната законоустановена МРЗ се прилага единствено за публичния сектор, докато в частния се договарят минимални работни заплати от социалните партньори, без участието на държавата (Vandekerckhove, S. (2025). Collective bargaining and minimum wage regime in Belgium, in ETUI (2025) Collective bargaining and minimum wage regimes in the European Union, available at: https://www.etui.org/sites/default/files/2025-07/Full%20version_27%20Country_Collective%20bargaining%20and%20minimum%20wage%20regime_2025.pdf.pdf).

	на референтните стойности от 60% от нетната медианна работна заплата и 50% от нетната средна работна заплата.
Латвия	Регламент № 730 „Процедура за определяне и преразглеждане на минималната месечна работна заплата“, който влезе в сила на 22 ноември 2024 г., предвижда, че законоустановената минимална работна заплата да бъде определена на 46% от средната национална брутна работна заплата, изчислена от Централното статистическо бюро за последните 12 месеца.
Полша	Според проектозакон от 22 август 2024 г. считано от 2026 г. законоустановената минимална работна заплата ще бъде определена на 55% от средната брутна работна заплата.
Румъния	Закон № 283 от 13 ноември 2024 г. „за изменение и допълнение на някои нормативни актове за установяване на адекватна минимални работна заплата“ определя диапазон от 47-52% от средната брутна работна заплата като ниво, на което трябва да се определи законоустановената минимална работна заплата.
Словакия	Доскоро законодателството за минималната работна заплата предвиждаше, че минималната работна заплата трябва да бъде определена на 57% от средната работна заплата, освен ако работодателите и синдикатите не се споразумеят за различна минимална работна заплата. Това правило се прилагаше за корекцията на 1 януари 2025 г. Изменение на Закона за минималната работна заплата от 15 ноември 2024 г. вече предвижда, че от 1 януари 2026 г. минималната работна заплата ще бъде определена на 60% от средната брутна работна заплата.
Референтни стойности при определяне на МРЗ, прилагани като политически насоки при определяне на МРЗ	

Хърватия	<p>Правителственият указ за увеличение на минималната работна заплата през 2025 г. изрично посочва и двете референтни стойности (60% от медианната брутна работна заплата и 50% от средната брутна работна заплата), предложени в Директивата.</p>
Естония	<p>През юни 2023 г. е подписано тристранно „споразумение за добра воля“ с изричната цел за увеличаване на законоустановената минимална работна заплата до 50% от средната брутна работна заплата до 2027 г. На 18 ноември 2024 г. обаче синдикалната конфедерация ЕАКЛ и естонската конфедерация на работодателите ЕТТК сключват ново споразумение, което отложи крайния срок за постигане на целта (50% от средната брутна работна заплата) до 2028 г. Същевременно споразумението определи цели за минимална работна заплата за 2026 г. (45%) и 2027 г. (47,5%).</p>
Германия	<p>На 21 януари 2025 г. Комисията за минимална работна заплата прие нов процедурен правилник, който въведе 60% от медианната брутна работна заплата като допълнителен критерий, който да се вземе предвид в препоръката ѝ за законоустановените нива на минималната работна заплата.</p>
Унгария	<p>Правителствен указ 308, транспониращ Директивата, изрично постановява, че 50% от средните редовни брутни доходи е индикативният критерий за оценка на адекватността на законоустановената минимална работна заплата. За да се постигне тази цел до 2027 г., синдикатите и организациите на работодателите сключват тригодишно споразумение за поетапно увеличение на законоустановената минимална работна заплата. Това споразумение определя увеличенията за 2025 г. (9%), 2026 г. (13%) и 2027 г. (14%).</p>

Ирландия	Още през 2022 г. правителството се ангажира да увеличи законоустановената минимална работна заплата до 60% от медианната брутна работна заплата до 2026 г. Освен това, регламентите, целящи транспонирането на Директивата, въведоха 60% от медианната брутна работна заплата като допълнителен критерий, който Комисията за ниско заплащане трябва да вземе предвид при формулирането на своите препоръки.
Литва	Съгласно тристранно споразумение, подписано през 2017 г., законоустановената минимална работна заплата трябва да бъде определена между 45% и 50% от средната брутна работна заплата.
Нидерландия	В контекста на транспонирането на Директивата Министерството на труда предложи следните референтни стойности за оценка на адекватността на законоустановената минимална работна заплата: първо, нетният разполагаем доход на работещите на пълен работен ден на минимална работна заплата трябва да бъде 128% от издръжката на живот; и второ, 50% от медианната брутна работна заплата. За разлика от това, синдикатите и опозиционните партии поискаха 60% от медианната брутна работна заплата.
Испания	Още през 2020 г. правителството обяви целта си за увеличаване на нетната минимална работна заплата до 60% от средната нетна работна заплата, следвайки препоръките на Европейската социална харта. За тази цел през 2021 г. правителството създаде консултативна експертна комисия с основна задача да предложи най-подходящите увеличения за постигане на тази цел.

Източник: Müller T. and Zwysen W. (2025) Wages and collective bargaining: the Adequate Minimum Wages Directive as a game changer, in Piasna A., Theodoropoulou S. and Vanhercke B. (eds.) (2025) Benchmarking Working Europe 2025, ETUI and ETUC

БИБЛИОГРАФИЯ

1. ETUI (2025). Collective bargaining and minimum wage regimes in the European Union. The transposition of the EU Directive on adequate Minimum Wages in the EU27, available at: https://www.etui.org/sites/default/files/2025-07/Full%20version_27%20Country_Collective%20bargaining%20and%20minimum%20wage%20regime_2025.pdf.pdf
2. Müller T. and Zwysen W. (2025) Wages and collective bargaining: the Adequate Minimum Wages Directive as a game changer, in Piasna A., Theodoropoulou S. and Vanhercke B. (eds.) (2025) Benchmarking Working Europe 2025, ETUI and ETUC https://www.etui.org/sites/default/files/2025-06/Chapter3_Wages%20and%20collective%20bargaining%20gains%20in%20purchasing%20power%20thanks%20to%20real%20wage%20recovery_2025.pdf

НОВИНИ ОТ ЕКП

4 ДЕКЕМВРИ 2025 Г.: ЕС МОЖЕ ДА ПРЕВЪРНЕ ВСЯКО РАБОТНО МЯСТО В КАЧЕСТВЕНО ТАКОВА

Първата стъпка към Актът за качествени работни места е предприета днес от вицепрезидента Минзату: това представлява възможност всяко работно място да се превърне в качествено. Консултацията, стартирана днес от Европейската комисия, идва във време, когато почти един на всеки петима работници в Европа заема нискокачествено работно място с ниско заплащане и лоши перспективи.

Работниците страдат от последствията от нискокачествените работни места, но и предприятията. Изследванията показват, че нискокачествените работни места изострят недостига на работна ръка, който вреди на европейската икономика, като индустриите, плащащи средно с 9% по-малко от тези, които са най-малко засегнати от недостига на работна ръка, срещат най-големи трудности при наемането на работници.

Стартирането на консултацията със социалните партньори относно бъдещия Акт за качествени работни места създава реална възможност за прилагане на практически мерки, които работниците ще усетят в ежедневието си.

„Работниците и техните синдикати знаят какво прави една работа добра или лоша. Тази консултация е шанс да се включат тези реалности в разработването на политиките на ЕС и да се настоява за конкретни подобрения, които всеки работник може да усети“, коментира генералният секретар на ETUC Естер Линч.

Европейската комисия обяви, че провежда консултации по следните теми, потенциално залягащи в съдържанието на Акта:

- Алгоритмично управление и изкуствен интелект (ИИ) на работното място;
- Здраве и безопасност на работното място, включително психосоциални рискове;
- Регулиране на подизпълнителите;
- Справедлив преход, предвиждане и управление на промените;
- Инспекция по труда и правоприлагане.

Естер Линч заяви още: „Ангажиментът на Комисията да изготви законодателство за осигуряване на качествени работни места е от голямо значение. Въпросите, по които Комисията се консултира, показват, че гласът на синдикатите вече е чул силно и ясно относно най-големите проблеми, засягащи работниците днес. Сега започва важната работа, за да се гарантира, че ще стигнем до решенията, необходими за реалното отстраняване на тези проблеми и осигуряване на качествена работа за всеки работник. „ETUC обаче не е съгласна с подхода на Комисията по отношение на пенсионните реформи или с по-широките идеи за „опростяване“ в пътната карта. Те твърде често служат като оправдание за отслабване или премахване на правата на работниците. Всяка инициатива за подобряване на качеството на работните места трябва да бъде съчетана с ангажимент за защита и укрепване на съществуващите права и стандарти, а не за тяхното разводняване“.

„Днешното съобщение отваря вратата за мерки, които са от полза за работещите хора: необходими са законодателство и инвестиции, за да се гарантира, че всички работни места са качествени работни места- във всеки сектор и във всеки регион. Очакваме да видим завършената консултация относно работата от разстояние и правото на изключване от работния процес също така отразени в законодателство.“

НОВИНИ ОТ МКП

17 НОЕМВРИ 2025 Г.: МКП ПРИВЕТСТВА ДОКЛАДА НА Г-20, ВОДЕН ОТ СТИГЛИЦ, ПРИЗОВАВАЩ ЗА ПОСТОЯНЕН ГЛОБАЛЕН ОРГАН ПО ВЪПРОСИТЕ НА НЕРАВЕНСТВОТО

Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) приветства доклада до Г-20, който призовава за създаването на постоянен институционален механизъм на глобално ниво за справяне с неравенството в доходите, богатството и възможностите. Извънредният комитет на независимите експерти на Г-20 по глобално неравенство, който изготви доклада, беше ръководен от Нобеловия лауреат Джоузеф Стиглиц.

„МКП силно подкрепя тази инициатива. Това е отдавна закъсняла стъпка към справяне с дълбоките и системни неравенства, които оформят световната икономика.“ Коментира Генералният секретар на МКП Люк Триънгъл. Добави и още: *„Централното послание на доклада е ясно: неравенството не е случайност; то е резултат от политически избори и дисбаланс на силите между труда и капитала. Като такава, то трябва да бъде решено чрез целенасочено, координирано и отговорно управление.“*

Докладът потвърждава дългогодишните искания на работническото движение за справяне с неравенствата, включително:

- Укрепване на трудовите права.
- Увеличаване на заплатите.
- Разширяване на обхвата на колективното договаряне.
- Осигуряване на справедливо и прогресивно данъчно облагане.
- Гарантиране на всеобща социална защита и качествени обществени услуги.

„Това не са само въпроси на справедливостта, но и ключови елементи на устойчиви и приобщаващи икономики“, продължава Люк Триангъл *„Докладът на Стиглиц предоставя важна пътна карта за действие. Той признава, че нарастващото неравенство е резултат от глобален икономически модел, който привилегирова печалбите пред заплатите и спекулациите пред производството.*

„Трудеците се хора навсякъде понасят разходите за строги икономии, дерегулация и ерозия на колективното договаряне. Време е правителствата да ребалансират системата в полза на тези, които създават стойност, а не на тези, които я извличат.“

МКП подкрепя препоръката на доклада за нов Международен панел за неравенство (МПН), който да включва синдикати, гражданско общество и академични експерти. Такава инициатива би могла да наблюдава глобалните неравенства, да оценява разпределителното въздействие на макроикономическите и фискалните политики и да издава политически насоки, основани на прозрачност и отчетност. Тя би допълнила и засилила съществуващите многостранни усилия, включително Целите за устойчиво

развитие на Организацията на обединените нации и разработването на Рамкова конвенция на ООН за данъчното облагане, която в момента е в процес на преговори.

„Г-20 има възможност да институционализира справедливостта в основата на глобалното управление. МКП е готова да работи с правителствата, МОТ и международните институции, за да превърне това предложение в реалност. Намалването на неравенството е предпоставка за стабилни, демократични и устойчиви икономики“, заключи Люк Триангъл.

17 ОКТОМВРИ 2025 Г.: ДОКЛАД НА МКП ПРИЗОВАВА: СИНДИКАТИТЕ ТРЯБВА ДА ОФОРМЯТ ВНЕДРЯВАНЕТО И РЕГУЛИРАНЕТО НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ

Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) публикува нов доклад за въздействието на изкуствения интелект (ИИ) върху работещите хора, с ясен призив синдикатите да бъдат пълноценно включени в оформянето на начина, по който ИИ се внедрява и регулира.

[Докладът, озаглавен „Изкуствен интелект: Какви са последиците за синдикатите?“](#), обединява изследвания върху ефектите от внедряването на ИИ върху качеството на работните места и основните трудови права. Той също така изследва по-широките обществени предизвикателства, свързани с ИИ, включително влиянието му върху предоставянето на обществени услуги, социалната закрила, околната среда и развитието. В него се предупреждава за рисковете, породени от нерегулирания ИИ и алгоритмичното управление, и се очертава съществената роля на синдикатите за осигуряване на справедлив дигитален преход.

Ключовите изводи от доклада са:

- Системите с ИИ ускоряват фрагментацията и интензификацията на работните места.

- Алгоритмичните системи се използват все по- често за управление на работните графици, заплащането и дори уволненията, като често липсва прозрачност или отчетност.
- Тези системи често се внедряват без консултации с работниците, подкопавайки трудовите права, увеличавайки психосоциалните рискове и нарушавайки неприкосновеността на личния живот.
- Въпреки че често се рекламират като двигатели на ефективността, доказателствата показват, че подобни технологии далеч не са перфектни и повишаването на производителността често се надценява.
- Изкуственият интелект засилва неравенствата на пазара на труда, като нискоквалифицираните работници и жените са по- силно изложени на рисковете от автоматизация.
- Разработването и използването на изкуствен интелект създават нископлатени, несигурни и интензивни условия на труд за работниците, особено в глобалния юг, които работят с тези технологии.

Синдикатите вече реагират на очертаните предизвикателства. Примерите, цитирани в доклада на МКП, включват колективни трудови договори в Европа с Just Eat/Takeaway, секторни стандарти от Федерацията на синдикатите на Република Казахстан (ФНРК) в Казахстан и организиране на инициативи като African Tech Workers Rising.

Докладът също така подчертава ключови развития в регулирането на изкуствения интелект, като същевременно призовава за по- строго прилагане на трудовите и антидискриминационните закони и синдикалните права в дигиталната ера.

Люк Триангъл, генерален секретар на МКП, подчерта: *„Бързото развитие и внедряване на изкуствен интелект трябва да бъде съпроводено от достатъчна регулация, като работниците бъдат включени в този процес. МКП изисква всички правителства, работодатели и международни институции да гарантират, че работниците и техните синдикати играят централна роля в оформянето на бъдещето на труда, основано на изкуствен интелект. Като гарантираме, че синдикатите могат активно*

да участват в дигиталната трансформация, можем да създадем справедливо бъдеще на труда.“

НОВИНИ ОТ МОТ

26 НОЕМВРИ 2025 Г.: ПРЕОСМИСЛЯНЕ НА ВЛИЯНИЕТО НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ ВЪРХУ БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА

Статия на Шер Верик, Съветник на заместник-генералния директор на МОТ

1. Какъв разговор не водим достатъчно, когато става въпрос за изкуствения интелект (ИИ) и бъдещето на труда?

Няма недостиг на заглавия и статии за ИИ и бъдещето на труда. Но твърде често този дискурс се фокусира единствено върху загубата на работни места, съчетан със сензационни заглавия. Въпреки че технологиите продължават да се развиват бързо, което означава, че все още не можем да направим твърди заключения, вярно е също, че трябва да разгледаме ефектите върху пазара на труда много по-внимателно. Това включва разбиране как ИИ влияе не само върху количеството на работните места, но и върху качеството им и естеството на работата по отношение на заплатите, условията на труд и правата в по-широк смисъл. По-големият въпрос за неравенството също е от решаващо значение.

2. Според вас какви са настоящите и потенциалните бъдещи въздействия на автоматизацията върху развиващите се икономики?

В момента въздействието на дигитализацията и ИИ в развиващите се икономики е по-малко, отколкото в развитите икономики, главно поради цифровото разделение и разликите в структурата на икономиките. Въпреки че възможните отрицателни ефекти върху работните места са по-малки (но не нулеви), ние също така знаем, както показват изследвания на МОТ, че цифровото разделение пречи на развиващите се страни да се възползват от предимствата на новите технологии, като например изкуствения интелект.

Но има две уговорки към това мнение, че развиващите се страни не са засегнати от изкуствения интелект. Първо, цифровите инструменти и платформи се разрастват бързо, дори ако използването на генеративен изкуствен интелект е по-ограничено до малка част от населението-виж те възхода на цифровите платежни системи, като M-PESA в Източна Африка, и бързата поява на цифрови трудови платформи, които създават възможности и предизвикателства във всички страни. Второ, нововъзникващите технологии, като например изкуствения интелект, продължават да се развиват, така че не можем да предположим, че ситуацията днес ще се запази през следващите месеци и години. Трябва да продължим да наблюдаваме ситуацията.

3. Как тези въздействия влияят на групи в уязвимо положение, като жени, младежи и мигранти?

Ключов урок от вековете на технологични промени е, че има както печеливши, така и губещи, тъй като икономиките и пазарите на труда се адаптират. Изследвания на МОТ показват, че жените са по-податливи на автоматизираните ефекти на ИИ поради свръхпредставителството им в професии, които са най-изложени на риск, като например административните работни места. Последните данни за реалните тенденции на пазара на труда (за разлика от потенциалните ефекти) ни казват, че трябва да се тревожим за това как генеративният ИИ влияе върху младите хора – появяват се доказателства, които сочат, че има по-негативен ефект на ИИ върху младите участници на пазара на труда в страни като САЩ. В същото време има редица случаи на употреба, които могат да помогнат на определени групи да получат достъп до нови възможности за обучение и заетост. Например, по програмата PROSPECTS МОТ подкрепя младите хора в отдалечени райони на Кения чрез обучение по цифрови умения и програми за менторство, за да имат достъп до онлайн възможности за работа.

4. Докато говорим за количеството работни места, засегнати от ИИ, какво бихте казали за качеството на засегнатите работни места?

Както вече споменахме, трябва да се съсредоточим не само върху последиците от ИИ за количеството на работните места, но и върху качеството им, където е вероятно да се появят най-големите ефекти. ИИ влияе върху задачите и няма да елиминира напълно повечето работни места. Но тези промени могат да доведат до ефекти върху заплатите, в зависимост от това как се променя търсенето на професията, и условията на труд поради въздействието на ИИ на работното място.

Вече виждаме използването на алгоритмични инструменти за управление, които се засилват от ИИ, за набиране на персонал, разпределяне на задачи, наблюдение и оценка на работниците. Въпреки че това има потенциал да подобри производителността, то поставя предизвикателства по отношение на способността на работниците да действат и естеството на техните работни места. Ключът е прозрачността при използването на тези инструменти, съчетана с диалог, за да се гарантира, че новите технологии могат да бъдат полезни както за предприятието, така и за неговите работници.

5. Често има регионално разделение в начина, по който се внедрява ИИ и се разпределят ползите от него. Как можем да преодолеем това разделение – както на национално, така и на глобално ниво?

Дигитално разделение съществува както в рамките на държавите, така и между тях поради разликите в достъпа до цифрова инфраструктура и умения. През 2024 г. дялът на населението, използващо интернет, достигна 93% в страните с високи доходи в сравнение с едва 27% от населението в икономиките с ниски доходи. Дори в развитите икономики, като например в Европейския съюз, достъпът до изкуствен интелект е неравномерен, с по-високи нива на внедряване в по-богатите страни и по-големите фирми. В рамките на отделните страни достъпът до широколентов (оптичен) интернет и обучителни програми е по-ограничен в селските райони. В отговор на това са необходими по-големи инвестиции в инфраструктура и квалификация, за да се гарантира намаляването на тези разлики. Необходима е и подкрепа, за да се гарантира, че има възможности за развиващите се икономики да изградят свои собствени екосистеми от изкуствен интелект както по отношение на разработването, така и на

внедряването на нови технологии на различни езици и адаптирани към специфичния за всяка страна контекст.

6. Какви политически рамки са ни необходими, за да гарантираме, че ИИ е от полза за всички работници?

От гледна точка на МОТ, Програмата за достоен труд остава ключова за оценката както на ползите, така и на предизвикателствата, произтичащи от разработването и внедряването на ИИ. На практика реагирането на възможностите и предизвикателствата, породени от ИИ, ще включва прилагане на съществуващите политики и разпоредби, като същевременно се адаптират и разработват нови стратегии и рамки за управление, където е необходимо, в съответствие с международните трудови стандарти и чрез социален диалог (напр. за справяне с платформената икономика).

Има три области, които трябва да разгледаме: първо, справяне с отрицателното въздействие на ИИ чрез пренасочване, социална закрила и активни политики на пазара на труда (напр. услуги по заетостта); второ, подобряване на цифровите умения и повишаване на квалификацията в подкрепа на достъпа до нови технологии, заедно с мерки за подпомагане на малките предприятия да преодолеят цифровото разделение и да се възползват от възможностите; и трето, укрепване на механизмите за управление, за да се гарантира защитата на правата на работното място (напр. защита срещу дискриминационни алгоритми).

7. Ако можехте да отправите само едно послание към глобалните политици относно ИИ и заетостта, какво би било то?

Изкуственият интелект създава както нови възможности, така и предизвикателства в света на труда и за да гарантираме, че ползите са широко разпространени, трябва да оценим въздействието на изкуствения интелект както върху качеството, така и върху количеството на работните места и да реагираме чрез политики за заетост и други мерки, подкрепени от най-новите доказателства и социалния диалог.