



Изх. № 103/12.01.2018 г.

ДО  
Д-Р ХАСАН АДЕМОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО  
ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И  
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА ПРИ 44-  
ТОТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

КОПИЕ  
СЕКРЕТАРИАТА НА НАЦИОНАЛНИЯ  
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО  
СЪТРУДНИЧЕСТВО

**Относно:** Становище на АИКБ относно ратификацията на Конвенция 131 на Международната организация по труда (МОТ) за определяне на минималната работна заплата

**УВАЖАЕМИ Д-Р АДЕМОВ,**

Във връзка с обсъждането на ратифицирането на Конвенция 131 на МОТ и изпратените ни материали за съгласуване, съгласно чл. 5, ал. 1, буква „б“ от Конвенция 144 на МОТ относно тристранните консултации за насърчаване приемането на международните трудови норми, Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) има честта да заяви следното.

### **1. Принципни позиции във връзка с ратификацията**

АИКБ остава на принципната си позиция в полза на ратифицирането на Конвенция 131 на МОТ от страна на Република България. Както е известно, идеята за ратифицирането на Конвенция 131 идва от преговорите между социалните партньори. Ние смятаме, че процедурата по ратификацията на конвенция 131 и самият акт на ратифицирането ѝ ще допринесат в значителна степен за възстановяване на накърненото доверие между социалните партньори и ще играе ролята на фундамент при окончателното оформяне на очакваното трипартитно споразумение за приемане на механизъм за договаряне на минималната работна заплата в Република България.

Едновременно с това искаме да подчертаем, че не разглеждаме ратифицирането на Конвенция 131 и евентуалното последващо подписване на трипартитно споразумение за определяне на механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата като „последна спирка“ в еволюцията на българските индустриални отношения в тази конкретна област. Ние смятаме това за необходим етап, след който постепенно да се премине към договаряне на минималната месечна работна заплата по икономически дейности.

Ние не си правим илюзията, че бихме могли за кратко време да постигнем прецизността и съвършенството на германските тарифни преговори, но искрено смятаме, че това е посоката, в



която трябва да се движим. Някой би ни напомнил, че и сега се подписват значителен брой браншови и отраслови колективни трудови договори. Това е точно така и големият брой браншови и отраслови колективни трудови договори, като устойчива практика в българските индустриални отношения, са един от най-сериозните аргументи в полза на твърдението, че у нас е възможно на даден етап да се постигне договаряне на минимални месечни заплати по икономически дейности.

Едновременно с това трябва да отбележим, че като цяло в отрасловите и браншовите колективни трудови договори се договарят минимални месечни заплати не по икономически дейности, а за бранша/отрасъла като цяло. Иначе казано - договарят се минимални месечни заплати за по-голяма или по-малка група сходни икономически дейности.

Тук е мястото да напомним, че социалните партньори отдавна са постигнали съгласие по легалната дефиниция на понятията „отрасъл“ и „бранш“ и би било добре в подходящ момент в обозримо време, тази дефиниция да залегне в Кодекса на труда.

Ние не сме съгласни с твърдението, че отрасловото и браншовото колективно договаряне са „относително слабо развити“ или „по-слабо развити“ у нас, както се твърди в източници с различен произход. Това е спекулативна позиция и тя най-често прикрива откровеното нежелание да се преговаря на отраслово ниво и най-вече по икономически дейности.

Днес колективното договаряне на отраслово и/или браншово ниво е под много силното влияние на минималната месечна работна заплата.

Всъщност нашият стремеж трябва да е точно обратният – един ден да „отвържем“ договарянето на минималната работна заплата на ниво отрасъл и на ниво икономическа дейност от договорената на национално ниво МРЗ. Минималната месечна работна заплата за цялата страна трябва един ден да стане функция на най-ниската договорена месечна работна заплата на ниво икономическа дейност.

Поставянето на подобна перспективна цел не е утопично. Това може да стане, след като с подготвяното трипартитно споразумение се приеме механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата за страната и се възстанови добрият тон и взаимното доверие между социалните партньори – национално представителните работодателски организации и синдикатите.

Успешното прилагане на възприетия механизъм за договаряне на минималната месечна работна заплата за страната ще бъде много важна предпоставка за рязко задълбочаване на социалното партньорство в областта на политиката по доходите и за започване на работа за изграждане на система за договаряне на минимални месечни работни заплати на ниво икономически дейности.

**От наша гледна точка постигането на адекватност на минималната работна заплата, било то на национално ниво, а още по-добре - на ниво икономическа дейност, минава единствено през усъвършенстване, оптимизиране и задълбочаване на социалния диалог.**

Тук е мястото да се подчертае, че не бихме искали ратифицирането на Конвенция 131 да се съпровожда със „заклинания“ от рода на: „В 22 страни от Европейския съюз има нормативно закрепена минимална работна заплата“. На първо място, посоченият брой е неверен и спекулативен. Броят на страните членки на ЕС със задължителна минимална МЕСЕЧНА работна заплата е 18. (В Германия, Ирландия и Обединеното кралство има ПОЧАСОВА минимална работна заплата, а в Малта – СЕДМИЧНА минимална работна заплата). Така че в 10 страни от ЕС минимална МЕСЕЧНА работна заплата НЯМА. Това са Австрия, Кипър, Германия, Дания, Финландия, Ирландия, Италия, Малта, Швеция и Обединеното кралство.

