

СПРАВКА ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СТАНОВИЩА ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА РЕШЕНИЕ НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ ЗА ПРИЕМАНЕ НА ПЛАН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ 2026 - 2030 ГОДИНА По чл. 35, ал. 1, т. 8 от УПМСНА				
№	Организация/потребител (вкл. начина на получаване на предложението)	Предложения и становища	Приети/ неприети	Мотиви
1.	Асоциация на индустриалния капитал в България (писмо вх. № 61-00-381/03.12.2025 г.)	Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ), в качеството си на представителна на национално равнище работодателска организация, познава добре внесените за обществено обсъждане План за насърчаване на колективното договаряне 2026 – 2030 година. Нещо повече - АИКБ участва в целия процес на преговори около плана в създадената работна група, която според министъра на труда и социалната политика – г-н Гуцанов е провела 20 заседания в процеса на подготовка на проекта на Плана. На заседанието на НСТС, на което беше разгледан законопроектът на МТСП за изменение и допълнение на Кодекса на труда, който освен всичко друго предвижда и внасянето на План за насърчаване на колективното договаряне, АИКБ не подкрепи законопроекта. Причината за нашето несъгласие не е толкова в съдържанието на Плана, колкото в проблеми, които намираме за по-съществени – колективното договаряне и социалният диалог се опират на доверието и взаимното уважение между тях – отношения, които бяха компрометирани през последните 2 години. Най-тежкият удар по доверието в индустриалните отношения беше нанесено с въвеждането на изрична формула за определяне на размера на минималната работна заплата в Кодекса на труда. Извършена непосредствено в навечерието на предстоящи парламентарни избори, буквално в „дванадесет без пет“, тази промяна беше прокарана с подозрително единодушие, като против се оказа само половината от една от парламентарните групи. Представителите на законодателната власт не се замислиха и за миг, че тук не става въпрос за реверанс към избирателите в навечерието на	Не се приема	Направеното предложение е извън предмета на Плана за насърчаване на колективното договаряне за периода 2026 – 2030 г. С предложението акт не се преджиздат изменения в Кодекса на труда. Планът е стратегически документ, разработен в съответствие с приоритетите в Програмата за управление на Република България за периода 2025 – 2029 г., приета с Решение № 91/2025 г. на Министерския съвет. Планът е разработен при съобразяване на задълженията, произтичащи за Република България от чл. 4, § 2 от Директива (ЕС) 2022/2041 на

	изборите, а за груба грешка, която има както своите големи правни дефекти, така и е натоварена с тежки политически недостатъци. Представителите на синдикатите отбелязаха това събитие като своя победа, без изобщо да се замислят, че по този начин торпилират всякакво доверие между страните. Нещо повече - представителите на синдикатите направиха така, че да не се стигне до договореност за механизъм за договаряне на минималната работна заплата, независимо, че беше свършена голяма по обем работа и че в един момент беше постигнато безпрецедентно сближаване на позициите. Синдикалните партньори предпочетоха да забавят темпото на съвместна работа, допълвайки темите на обсъжданията с много по-широк и недостатъчно аргументиран кръг от въпроси и ние вече за трети път имаме размер на минималната работна заплата, изчислен по формула. Изпълнителната власт носи също отговорност за досегашния неуспех на преговорите. Вместо да направи едно малко, но решително усилие и да материализира резултатите от работата на експертите на работодателските организации и на синдикатите, държавата, по-специално – изпълнителната власт, предпочете да запази съществуващото положение. Отбелязохме вече, че за синдикатите подобен подход се оказа приемлив, защото те инкасираха трето по ред изчисляване на минималната работна заплата по формулата, вписана в Кодекса на труда и има всички изгледи да се стигне и до четвърто такова изчисляване. Такъв подход и такова поведение, може да поддържа формалната страна на индустриалните отношения и социалния диалог, но дълбоко ги подкопава и ерозира, компрометирайки тяхната основа – доверието. Всъщност, ние сме на път да регистрираме исторически минимум в нивото на доверието между страните. На този фон въпросът за приемането или неприемането на Плана за насърчаване на колективното договаряне 2026 – 2030 година, придобива, от една страна, второстепенен, а от друга – формален характер, въпреки че документът съвсем не е некачествен, в него е вложен много труд ¹и е резултат от много на брой компромиси.	Европейския парламент и на Съвета относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (Директива 2022/2041/ЕС) и от Препоръката на Съвета от 12 юни 2023 година относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз (Препоръка на Съвета). Директивата 2022/2041/ЕС и Препоръката на Съвета изискват от държавите членки да приемат план за действие, с който да се определят ясен график и конкретни мерки за постепенно увеличаване на равнището на обхвата на колективното договаряне при пълно зачитане на автономността на социалните партньори.
--	---	--

		Единствената полза от приемането на Плана за насърчаване на колективното договаряне 2026 – 2030 би било избягването на финансови санкции от страна на Европейската комисия. Това, разбира се, също е отговорен подход, поне що се отнася до отношението на социалните партньори към финансите на страната, но това е позитивен резултат, изчерпващ полезността му. Не бива да забравяме, че истинският смисъл на Директивата за адекватните работни заплати е именно в повишаване на ролята на колективното договаряне, а не във въвеждането на формули и критерии, които в крайна сметка бяха анулирани от Съда на Европейския съюз.² За да се увеличи покритието на колективните трудови договори е необходимо преди всичко да има доверие и взаимен интерес. Не виждаме на този етап ефективни усилия в търсенето на общ модус, който да насърчи страните в колективното договаряне. По смисъла на изложеното дотук Асоциацията на индустриалния капитал в България изразява мнението си, че предложеният План за насърчаване на колективното договаряне 2026 – 2030 година няма да реши проблемите на настъпилия застой в сферата на колективното договаряне в Република България. Това може да се случи само при условие, че (и след като) действащата редакция на чл. 244 КТ бъде отменена, а вместо нея се създаде механизъм за определяне на МРЗ, така както изисква Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. ¹ Формално погледнато, Планът за насърчаване на колективното договаряне за периода 2026 – 2030 г. е стратегически документ, разработен в съответствие с приоритетите в Програмата за управление на Република България за периода 2025 – 2029 г., приета с Решение № 91/2025 г. на Министерския съвет. Разработен е при съобразяване с чл. 4, § 2 от Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз; Препоръката на Съвета от 12 юни 2023 година относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз и Становището на Икономическия и социален съвет на тема „Подходи за изготвяне на план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне в България“. 2. https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?mode=req&pageIndex=0&docid=306038&part=1&doclang=BG&text=&dir=&occ=first&cid=%E2%80%A6		
--	--	--	--	--

	2.Българска асоциация за текстил, облекло и кожи (БАТОК)- писмо вх. № 92-928/02.12.2025 г.	Българската асоциация за текстил, облекло и кожи (БАТОК), като член на Асоциацията на индустриалния капитал в България, НЕ ПОДКРЕПЯ предложения План за насърчаване на колективното договаряне (ПНКД) и свързаните изменения в Кодекса на труда. Считаме, че предложеният подход не отчита спецификите на браншове с доминираща роля на микро, малки и средни предприятия, какъвто е секторът на текстила, облеклото и кожите, и създава предпоставки за формално и неефективно колективно договаряне, което няма да доведе до устойчиво подобрене на трудовите отношения, а напротив — ще ги затрудни допълнително. Основната ни позиция е следната: Преди да се пристъпи към изпълнение на каквито и да било цели за увеличаване на обхвата на колективното договаряне, настояваме за предприемане на следните предварителни и критично необходими законодателни действия: 1. Приемане на Закон за браншовите организации, който да създаде правна рамка за определяне на представителността и	Не се приема	Мотивите са посочени в т. 1

		легитимността на страните по колективното договаряне на браншово ниво. Без такава нормативна основа, всяко разширяване на договарянето е правно уязвимо и социално неустойчиво. 2. Настояваме за отмяна на чл. 244 от КТ и създаване на справедлив механизъм за определяне на минималната работна заплата (МРЗ) чрез реално участие на социалните партньори, съгласно Директива (ЕС) 2022/2041 и Конвенция 131 на МОТ. Без това всякакви мерки за колективно договаряне са лишени от съдържание. 3. Премахване на „клас прослужено време“ като елемент на заплащането, който деформира системата и не отразява индивидуалната продуктивност. 4. Въвеждане на правна уредба за споделена отговорност между работодател и работник при нарушения на трудовото законодателство, което ще насърчи реалния диалог и отчетност от двете страни. Считаме, че без изпълнението на посочените предварителни условия, каквито и мерки да се въведат, ще бъдат неефективни и ще доведат до правна несигурност, административна тежест и затруднения в работата на предприятията, особено в сектори като нашия, в който преобладават малки и средни работодатели. БАТОК призовава за отлагане на процеса и стартиране на последователен, консенсусен подход, който да отчита спецификите на икономическите сектори и реалния капацитет на социалните партньори.		
--	--	--	--	--

X

ДИМИТЪР ТЪРПОВ
ГЛАВЕН СЕКРЕТАР