



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

ПОДГОТОВКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В НОРМАТИВНАТА
БАЗА И ПОДЗАКОНОВИТЕ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ, ГАРАНТИРАЩИ
ПОДОБРЯВАНЕ НА МЕХАНИЗМИТЕ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ФУНДАМЕНТАЛНИТЕ ПРАВА НА НАЕМНИТЕ
РАБОТНИЦИ ЗА РЕГЛАМЕНТИРАНЕ НА НОВИТЕ ФОРМИ НА ТРУД“ ПО
ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“,
ФИНАНСИРАН ПО ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

ДОКЛАД ОТ ЕТАП 2

**„Предложения за изменение и допълнение на
нормативни актове под формата на проекти,
оформени съгласно изискванията на Закона за
нормативните актове и Указ № 883 от 24.04.1974 г. за
прилагане на Закона за нормативните актове“**

АКТУАЛИЗИРАН ВАРИАНТ- 24.02.2021

БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



СЪДЪРЖАНИЕ

<u>ВЪВЕДЕНИЕ</u>	3
<u>ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА</u>	5
<u>ПРОЕКТ НА ПОСТАНОВЛЕНИЕ НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА НАРЕДБАТА ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ</u>	8
<u>VI. МОТИВИ КЪМ ПРОЕКТИТЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНОВИ И ПОДЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ</u>	10
<u>A. Насоки за подготовка на мотивите</u>	10
<u>B. Мотиви към проекта на ЗИД на Кодекса на труда</u>	11
1. <u>Причини, които налагат приемането на законопроекта:</u>	11
2. <u>Цели, които се поставят с приемането на законопроекта:</u>	12
3. <u>Финансовите и други средства, необходими за прилагането на новата уредба:</u>	13
4. <u>Очаквани резултати от прилагането:</u>	13
5. <u>Анализ за съответствие с правото на Европейския съюз</u>	14
<u>B. Мотиви към проекта на Постановление на МС за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет</u>	16
<u>VII. ДОКЛАД ЗА ЧАСТИЧНА ПРЕДВАРИТЕЛНА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА ПРЕДЛОЖЕНИЯТА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА НОРМАТИВНИ АКТОВЕ</u>	19
1. <u>ОБОБЩЕНА ИНФОРМАЦИЯ И АНАЛИЗ</u>	19
2. <u>ПОДРОБНА ИНФОРМАЦИЯ ОТ ПРОВЕДЕНИТЕ ФОКУС ГРУПИ И ИНТЕРВЮТА</u>	22
<u>A. Частична предварителна оценка на въздействието на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда</u>	25
<u>B. Частична предварителна оценка на въздействието на Постановлението за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет</u>	50



Въведение

Настоящият доклад стъпва изцяло върху резултатите от изпълнението на Етап 1 „Анализ на регламентираните в трудовото законодателство трудови правоотношения, видове трудови договори и свързаните с тях безопасни и здравословни условия на труд, с оглед наличие на предпоставки за прилагане на нововъзникващите „нови форми на труд“ – част от обществена поръчка с предмет „Подготовка на предложения за промени в нормативната база и подзаконовите нормативни актове, гарантиращи подобряване на механизмите за спазване на трудовото законодателство и фундаменталните права на наемните работници за регламентиране на новите форми на труд“ по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Възложител по договора е Министерство на труда и социалната политика, чрез Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“, а Изпълнител е Балканския институт по труда и социалната политика.

I. В съответствие с техническата спецификация на възложителя и офертата на изпълнителя, структурата на доклада има следната вътрешна логика.

Докладът представя детайлно:

- идентифициране на нормативните (законови и подзаконови) актове, които трябва да бъдат променени ;
- текстовете на конкретните новосъздадени, допълнени или изменени правни норми, породени от „новите форми на труд“,
- мотиви към нормативните (законови и подзаконови) актове, които трябва да бъдат променени , както и
- правнотехническите методи, чрез които ще се реализира извършването на самите нормативни промени.

При подготовката на съдържанието на правните норми, регулиращи новите форми на труд, изследвани в Доклада за изпълнението на Етап 1, изследователския екип анализира както действащата трудово-правна нормативна уредба на Република България , така и законодателство, колективно договаряне и практики в множество държави-членки на Европейския съюз, включително Словакия, Франция, Литва, Италия, Нидерландия, Германия, Белгия, Чехия, Унгария, Испания по отношение на „новите форми на труд“.

II. При разработването на настоящия доклад е изследвана необходимостта от изменение и допълнение с оглед на приложението на „новите форми на труд“ на следните национални нормативни актове:



- Кодекс на труда
- Закон за здравословни и безопасни условия на труд
- Наредба за работното време, почивките и отпуските
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата
- Наредба № 4 от 11 май 1993 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор
- Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда
- Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване
- Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска
- Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа
- Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи
- Други нормативни актове по здравословни и безопасни условия на труд, върху които по преценка на изпълнителя прилагането на „новите форми“ на труд“ ще окаже въздействие

След идентифицирането на засегнатите нормативни актове са изработени текстове на предложения за промени в тях, които засягат използването на новите форми на труд. В резултат от изпълнението на тази дейност е разработени следните проекти на нормативни актове, които са синхронизирани помежду си:

А. Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда , в който се включва комплект от промени в в други законови нормативни актове, свързани с „новите форми на труд“.

Б. Проект на Постановление за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет, в който се включва комплект от промени в в други подзаконови нормативни актове, свързани с „новите форми на труд“.

III. Проектите за промени на нормативни актове се изготвени като се спазват изискванията на Закона за нормативните актове и Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове.

При подготовката на предложенията за промени в нормативните актове е анализирана необходимостта от промени в регулацията на отношенията „работодател-работник“ в следните области:



- Основни задължения на страните по трудово правоотношение;
- Възникване, деклариране, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение;
- Работно време, почивки и отпуски;
- Безопасност и здраве при работа;
- Трудова дисциплина;
- Заплащане на труда;
- Трудови злополуки и професионални болести;
- Социален диалог;
- Имуществена отговорност и видове обезщетения;
- Контрол по спазване на трудовото законодателство, в т.ч. по безопасност и здраве при работа;
- Други области, които могат да бъдат повлияни от въвеждането на „нови форми на труд“ по преценка на Изпълнителя.

IV. Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

ЗАКОН за изменение и допълнение на Кодекса на труда

(обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. – бр. 69 от 1995 г.; изм., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. – бр. 52 от 1998 г.; изм., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г., бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. – бр. 91 от 2010 г.; изм., бр. 100 и 101 от 2010 г., бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г.; Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. – бр. 49 от 2012 г.; изм., бр. 77 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 104 от 2013 г., бр. 1, 27 и 61 от 2014 г., бр. 54, 61, 79 и 98 от 2015 г., бр. 8, 57, 59, 98 и 105 от 2016 г., бр. 85, 86, 96 и 102 от 2017 г., бр. 7, 15, 30, 42, 59, 77, 91 и 92 от 2018 г., бр. 79 от 2019 г. и бр. 13, 28, 44, 64 и 104 от 2020 г.)

§ 1. В чл. 68, ал. 1, т.2 след думите „определена работа“ се добавя „ в т.ч. и до завършването на временно (срочно) управление“.



§2. В чл. 138, ал.1 след думите „ (непълно работно време)“ се добавя „ включително и при споделяне на работното място.“

§ 3. В чл. 139а, ал. 2 след думите „работно време“ се добавя „ , както и при споделяне на работното място.“

§ 4. В чл. 141, се правят следните изменения:

1. В ал. 1, след думата „налага“ се добавя „както и при споделяне на работното място,“.
2. В ал. 5, след думата „смени“ се добавя „ освен в случаите на споделяне на работното място“.

§ 5. В чл. 334, ал. 2 след израза „(чл. 110, 111 и 114, ал. 1) ,“ се добавя „ трудовия договор при споделяне на работното място“.

§ 5.

§ 3. В § 1 от допълнителните разпоредби се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се т. 23:

„23 . „Временно (срочно) управление“ е всяко срочно трудово правоотношение, по силата на което на работник или служител е възложено ръководството на трудов процес, изрично определен в трудовия договор“.

2. Създава се т. 24:

„ 24. Споделяне на работното място по смисъла на чл. 138, ал. 1 е налице когато, по преценка на работодателя нормалното работно време за дадено работно място или длъжност, се разпределя между два или повече трудови договори, сключени с различни работници или служители за непълно работно време.“

Допълнителна разпоредба

§ 4. С този закон се въвеждат изискванията на глава II Справедливи условия на труд, раздел 5 “ Сигурна и гъвкава заетост“ от Европейския стълб на социалните права (Гьотеборг, 17 ноември 2017г), както и на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019г., стр. 105—121)



Заклучителни разпоредби

§ 5. В Закона за здравословни и безопасни условия на труд

Обн. - ДВ, бр. 124 от 23.12.1997 г.; изм., бр. 86 от 01.10.1999 г.; изм., бр. 64 от 04.08.2000 г.; в сила от 04.08.2000 г.; изм., бр. 92 от 10.11.2000 г.; в сила от 01.01.2001 г.; изм., бр. 25 от 16.03.2001 г.; в сила от 31.03.2001 г.; изм., бр. 111 от 28.12.2001 г.; изм. и доп., бр. 18 от 25.02.2003 г.; изм., бр. 114 от 30.12.2003 г.; в сила от 31.01.2004 г.; изм. и доп., бр. 70 от 10.08.2004 г.; в сила от 01.01.2005 г.; изм., бр. 76 от 20.09.2005 г.; изм., бр. 33 от 21.04.2006 г.; изм. и доп., бр. 48 от 13.06.2006 г.; в сила от 01.07.2006 г.; изм., бр. 102 от 19.12.2006 г.; изм., бр. 105 от 22.12.2006 г.; в сила от 01.01.2007 г.; изм. и доп., бр. 40 от 18.05.2007 г.; изм., бр. 102 от 28.11.2008 г.; изм. и доп., бр. 108 от 19.12.2008 г.; изм., бр. 93 от 24.11.2009 г., в сила от 25.12.2009 г.; доп., бр. 12 от 12.02.2010 г.; доп., бр. 58 от 30.07.2010 г., в сила от 30.07.2010 г.; изм., бр. 88 от 09.11.2010 г., в сила от 01.01.2011 г.; изм., бр. 98 от 14.12.2010 г., в сила от 01.01.2011 г.; изм., бр. 60 от 05.08.2011 г., в сила от 05.08.2011 г.; изм., бр. 7 от 24.01.2012 г.; изм., бр. 15 от 15.02.2013 г., в сила от 01.01.2014 г.; изм. и доп., бр. 27 от 25.03.2014 г.; изм. и доп., бр. 79 от 13.10.2015 г., в сила от 01.11.2015 г.; изм. и доп., бр. 97 от 05.12.2017 г.) се правят следните изменения и допълнения:

1. В чл. 14, ал. 1 след думите „наемат работещи“ се добавя „ включително при условията на работа от разстояние ;
2. В чл. 52, ал. 2 след думите „здравето им“ се добавя „включително и при извършване на работа от разстояние“.

§6. КОДЕКС на търговското корабплаване

(Загл. изм. - ДВ, бр. 113 от 2002 г.)

Обн., ДВ, бр. 55 от 14.07.1970 г. и бр. 56 от 17.07.1970 г., в сила от 01.01.1971 г., попр., бр. 58 от 24.07.1970 г., изм., бр. 55 от 18.07.1975 г., доп., бр. 10 от 6.02.1987 г., изм., бр. 30 от 13.04.1990 г., изм. и доп., бр. 85 от 24.07.1998 г., в сила от 01.01.1998 г., доп., бр. 12 от 11.02.2000 г., изм. и доп., бр. 41 от 24.04.2001 г., бр. 113 от 3.12.2002 г., бр. 55 от 25.06.2004 г., изм., бр. 42 от 17.05.2005 г., доп., бр. 77 от 27.09.2005 г., в сила от 27.09.2005 г., изм. и доп., бр. 87 от 01.11.2005 г., изм., бр. 94 от 25.11.2005 г., в сила от 01.01.2006 г., доп., бр. 104 от 27.12.2005 г., в сила от 27.12.2005 г., изм., бр. 30 от 11.04.2006 г., в сила от 12.07.2006 г., доп., бр. 62 от 01.08.2006 г., в сила от датата на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз; изм., бр. 108 от 29.12.2006 г., в сила от 01.01.2007 г.; изм., бр. 36 от 04.04.2008 г.; изм., бр. 71 от 12.08.2008 г.; доп., бр. 98 от 14.11.2008 г.; изм. бр. 12 от 13.02.2009 г., в сила от 01.05.2009 г., Дата на влизане в сила изменена със ЗИД ДОПК - ДВ бр. 32 от 28.04.2009 г.; изм. и доп., бр. 85 от 29.10.2010



г.; изм. и доп., бр. 92 от 22.11.2011 г.; изм., бр. 38 от 18.05.2012 г., в сила от 01.07.2012 г.; изм., бр. 77 от 09.10.2012 г., в сила от 09.10.2012 г.; изм., бр. 15 от 15.02.2013 г., в сила от 01.01.2014 г.; изм., бр. 28 от 19.03.2013 г.; изм. и доп., бр. 109 от 20.12.2013 г.; изм., бр. 14 от 20.02.2015 г.; изм. и доп., бр. 52 от 10.07.2015 г.; изм., бр. 58 от 26.07.2016 г.; изм. и доп., бр. 93 от 21.11.2017 г.; изм., бр. 28 от 29.03.2018 г.; изм., бр. 62 от 06.08.2019 г., в сила от 06.08.2019 г.; изм. и доп., бр. 104 от 08.12.2020 г., в чл. 88б, ал.3, т.3 след думите „определена работа“ се добавя „в т.ч. и до завършването на временно (срочно) управление“

Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските

„ПОСТАНОВЛЕНИЕ №..... на МС отг. за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет

МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ

ПОСТАНОВИ:

§1. В Наредбата за работното време, почивките и отпуските, приета с Постановление № 72 на Министерския съвет от 1986 г. (Обн. - ДВ, бр. 6 от 23.01.1987 г., в сила от 01.01.1987 г.; изм. и доп., бр. 31 от 19.04.1991 г., в сила от 19.04.1991 г.; изм., бр. 55 от 12.07.1991 г.; бр. 59 от 23.07.1991 г., в сила от 01.06.1991 г.; бр. 59 от 09.07.1993 г.; бр. 67 от 06.08.1993 г., в сила от 01.07.1993 г.; бр. 38 от 06.05.1994 г.; изм. и доп., бр. 54 от 15.06.2001 г., в сила от 31.03.2001 г.; изм., Решение № 9353 от 21.10.2002 г. на ВАС на РБ, бр. 103 от 05.11.2002 г., в сила от 05.11.2002 г.; изм. и доп., бр. 72 от 17.08.2004 г., в сила от 01.08.2004 г.; бр. 24 от 22.03.2005 г., в сила от 01.01.2005 г.; изм., бр. 103 от 23.12.2005 г.; изм., бр. 96 от 28.11.2006 г.; изм. и доп., бр. 1 от 05.01.2007 г., в сила от 01.01.2007 г.; изм. и доп., бр. 10 от 06.02.2009 г.; изм. и доп., бр. 67 от 21.08.2009 г.; изм. и доп., бр. 21 от 15.03.2011 г., в сила от 15.03.2011 г.; изм. и доп., бр. 19 от 06.03.2012 г.; доп., бр. 110 от 21.12.2013 г., в сила от 01.01.2014 г.; изм. и доп., бр. 63 от 18.08.2015 г., в сила от 18.08.2015 г.; изм. и доп., бр. 41 от 23.05.2017 г., в сила от 01.06.2017 г.; изм. и доп., бр. 58 от 13.07.2018 г.; изм. бр. 18 от 28.02.2020 г. с Решение № 10233 от 02.07.2019 г. на ВАС по а. д. № 3915/2018 г.; доп., бр. 56 от 23.06.2020 г.) се правят следните изменения:



1. В чл.4а, ал.1 след думите „работния ден“ се добавя „включително и при споделяне на работното място по реда на чл. 138, ал.1 от КТ“

2. В чл. 23, ал. 2 след думите „(непълно работно време)“ се добавя „включително и при споделяне на работното място по реда на чл. 138, ал.1 от КТ“

§2. В Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, приета с ПМС № 227 от 23.11.1993 г (Обн. - ДВ, бр. 102 от 03.12.1993 г.; доп., бр. 48 от 13.06.2006 г.; изм. и доп., бр. 10 от 06.02.2009 г.; изм. и доп., бр. 16 от 27.02.2009 г., в сила от 01.01.2009 г.; изм. и доп., бр. 67 от 21.08.2009 г.; доп., бр. 73 от 17.09.2010 г., в сила от 28.08.2010 г.; изм., бр. 2 от 03.01.2018 г.) се изменя чл. 4 , като след думите „непълно работно време“ се добавя „включително и при споделяне на работното място по реда на чл. 138, ал.1 от КТ“

§3. В НАРЕДБА за пенсиите и осигурителния стаж , приета с ПМС № 30 от 10.03.2000 г

(Обн. - ДВ, бр. 21 от 17.03.2000 г., в сила от 01.01.2000 г.; изм. и доп., бр. 43 от 26.05.2000 г., в сила от 01.01.2000 г.; изм., бр. 61 от 25.07.2000 г.; изм., бр. 81 от 06.10.2000 г.; изм., бр. 36 от 12.04.2001 г.; изм., бр. 19 от 19.02.2002 г., в сила от 01.01.2002 г.; попр., бр. 21 от 26.02.2002 г.; доп., бр. 74 от 30.07.2002 г.; изм. с Решение № 7581 от 26.07.2002 г. на ВАС на РБ -, бр. 76 от 06.08.2002 г., в сила от 06.08.2002 г.; изм. с Решение № 11701 от 18.12.2002 г. на ВАС на РБ -, бр. 119 от 27.12.2002 г., в сила от 27.12.2002 г.; изм. и доп., бр. 19 от 28.02.2003 г., в сила от 1.01.2003 г.; изм., бр. 25 от 26.03.2004 г.; доп., бр. 68 от 03.08.2004 г.; изм. и доп., бр. 24 от 22.03.2005 г., в сила от 1.01.2005 г.; изм., бр. 48 от 13.06.2006 г.; изм. и доп., бр. 15 от 16.02.2007 г., в сила от 01.01.2007 г.; изм. и доп., бр. 17 от 19.02.2008 г.; изм. и доп., бр. 1 от 06.01.2009 г.; изм. и доп., бр. 16 от 27.02.2009 г., в сила от 01.01.2009 г.; изм., бр. 79 от 06.10.2009 г.; изм. и доп., бр. 84 от 23.10.2009 г.; изм., бр. 87 от 03.11.2009 г., в сила от 03.11.2009 г.; изм. и доп., бр. 2 от 08.01.2010 г., в сила от 01.01.2010 г.; изм. и доп., бр. 13 от 11.02.2011 г., в сила от 01.01.2011 г.; изм. и доп., бр. 16 от 24.02.2012 г., в сила от 01.01.2012 г.; изм. и доп., бр. 80 от 19.10.2012 г., в сила от 01.08.2012 г.; изм. и доп., бр. 33 от 05.04.2013 г., в сила от 01.01.2013 г.; изм., бр. 62 от 12.07.2013 г., в сила от 03.07.2013 г.; изм. и доп., бр. 23 от 14.03.2014 г., в сила от 01.01.2014 г.; изм. и доп., бр. 19 от 13.03.2015 г., в сила от 13.03.2015 г.; изм., бр. 40 от 02.06.2015 г., в сила от 17.02.2015 г.; изм. и доп., бр. 17 от 01.03.2016 г.; изм. и доп., бр. 54 от 15.07.2016 г., в сила от 01.07.2016 г.; изм. и доп., бр. 29 от 07.04.2017 г., в сила от 01.01.2017 г.; доп., бр. 41 от 23.05.2017 г., в сила от 23.05.2017 г.; изм. и доп., бр. 21 от 09.03.2018 г., в сила от 09.03.2018 г.; изм. и доп., бр. 49 от 12.06.2018 г., в сила от 01.01.2018 г.; изм. и доп., бр. 107 от 28.12.2018 г., в сила от 01.01.2019 г.; изм. и доп., бр. 40 от 17.05.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.; изм., бр. 62 от 06.08.2019 г., в сила от 01.09.2019 г.; изм., бр. 74 от 21.08.2020 г., в сила от 01.01.2020 г.) се изменя чл. 38, ал. 3, т.2 като след



думите „непълно работно време“ се добавя „включително и при споделяне на работното място по реда на чл. 138, ал.1 от КТ“

§ 4. В Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", приета с ПМС № 24 от 06.02.2006 г. (Обн. - ДВ, бр. 15 от 17.02.2006 г.; изм. и доп., бр. 68 от 22.08.2006 г.; изм., бр. 46 от 12.06.2007 г., в сила от 12.06.2007 г.; изм., бр. 5 от 19.01.2010 г.; доп., бр. 19 от 02.03.2018 г.) се изменя чл. 2, ал.1 като след думите „извършват работа“ се добавя „включително и работа от разстояние“

§5. В Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г. (обн., ДВ, бр. 9 от 2007 г, доп., бр. 56 от 2007 г., изм. и доп., бр. 83 от 2007 г., изм., бр. 11 от 2008 г.; изм. и доп., бр. 10 и 67 от 2009 г., доп., бр. 95 от 2011 г., изм., бр. 106 от 2011 г., изм., бр. 21 от 2012 г. и доп., бр. 49 от 2012 г., изм. бр. 66 от 2020г., в сила от 01.01.2021) се изменя чл. 12, ал. 8 като след думите „непълно работно време“ се добавя „включително и при споделяне на работното място по реда на чл. 138, ал.1 от КТ“

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 6. Контролът по изпълнението на това постановление се възлага на министъра на труда и социалната политика.

VI. Мотиви към проектите за изменение и допълнение на законови и подзаконови нормативни актове

При изготвяне на мотивите към предложените изменения на нормативни актове, екипът на изпълнителя изцяло се съобразяваше с изискванията на Закона за нормативните актове (чл. 28, ал.2).

A. Насоки за подготовка на мотивите.

Основни акценти на мотивите на изменение и допълнение на всеки проект на нормативен акт са:

- индикаторите за необходимост от правна нормативна уредба;
- обосноваване на очакваните резултати от бъдещето приложение на закона



- съответствие на разработения законопроект с правото на Европейския съюз;
- финансова обезпеченост на приложението на закона.

Именно тези характеристики открояват и социалноправната значимост на мотивите за бъдещето приложение на съответния нормативен акт. Мотивите са от изключително значение за установяването на волята на законодателя – причини, цел, очаквани последици и средства, чрез които създателя на нормативния акт се е стремил да постигне желанния резултат.

Предназначението на мотивите е всяка заинтересована страна да може да се запознае с условията, при които институцията, приела акта, е упражнила правомощията си по отношение на създаването на съответния акт.

Приложения от изследователския екип вариант за изработване на мотиви на предложените актовете се основава на:

- стегнато изложение на фактическите и правните елементи, които се вземат предвид;
- заключение, че при констатираната ситуация е необходимо да се вземат мерките, съдържащи се в проектите на нормативни актове.

Б. Мотиви към проекта на ЗИД на Кодекса на труда

М О Т И В И

към проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

1. Причини, които налагат приемането на законопроекта:

Кодексът на труда е нормативният акт, който урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях. Трудовото законодателство следва да отговаря на съвременните икономически условия и достигнатото ниво на индустриалните отношения в страната, за да се гарантират правата и интересите на страните по трудовото правоотношение. Поради това е необходимо развитие на законодателството в областта на трудовото право, като същевременно се гарантира неговото съответствие с правото на Европейската общност, стандартите на Международната организация на труда и националните социално-икономически особености.



Развитието на пазара на труда през последните години, свързано с процесите на глобализацията и дигитализацията, показва нарастваща необходимост от прилагане на гъвкавите форми на наемане на работници и служители, като в КТ са регламентирани различни възможности за това.

Трудовата мобилност и смяната на работата е все по-честа тенденция на пазара на труда, особено сред младите хора, които търсят реализация и подходяща работа. Недостатъчната регулация на тези съвременни тенденции на пазара на труда не отговаря на нуждите на работодателите и на работниците и служителите. Практиката по прилагането на някои от тези възможности показва необходимост от усъвършенстване на нормативната уредба, за да се гарантират правата на наетите лица при сключване на договор за работа въз основа на разпространените нови форми на труд

2. Цели, които се поставят с приемането на законопроекта:

Предложените изменения и допълнения в КТ имат за основна цел подобряване на адекватността на трудовото законодателство по отношение на тенденциите на пазара на труда, достигнатото ниво на индустриалните отношения, социално-икономическите условия в страната и международните актове и стандарти. Същевременно те гарантират в по-голяма степен правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение съобразно съвременните икономически условия и развитието на пазара на труда, при използването на определени нови форми на труд.

В тази връзка в законопроекта се предлага усъвършенстване на нормативната уредба по отношение на:

- а) Прилагането на новата форма на труд **„временно (срочно) управление“** . Съществуващите правни характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение чрез срочния трудов договор за завършване на определена работа, дават реални възможности за пряко реализиране на форма на труд „временно (срочно, междинно) управление“ на българския трудов пазар.

Конкретните предложения в тази област са:

- Допълнение в чл. 68, ал. 1, т.2 с което изрично се определя правната възможност за прилагане на нова форма на труд „временно (срочно) управление“.
- Създаване на нова т. 23 в § 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, с която се въвежда легално определение на понятието „временно (срочно) управление“. Тази нова форма на труд е налице при наличието на срочно трудово правоотношение, по силата на което на работник или служител е



възложено ръководството на трудовия процес за изпълнение на проект или за решаване на конкретен проблем.

б) Прилагането на новата форма на труд „споделяне на работното място“.

Съществуващите правни характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение чрез трудов договор за работа от непълно работно време, дават реални възможности за пряко реализиране на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар.

Конкретните предложения в тази област са:

- Допълнения в чл. 138, ал.1 , чл. 139а, ал. 2, чл. 141, чл. 334, ал. 2 , с които изрично се определя правната възможност за прилагане на нова форма на труд „споделяне на работното място“.
- Създаване на нова т. 24 в § 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, с която се въвежда легално определение на понятието „споделяне на работното място“. Тази нова форма на труд е налице когато, по преценка на работодателя нормалното работно време за дадено работно място или длъжност, се разпределя между два или повече трудови договори, сключени с различни работници или служители за непълно работно време.

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

Предложеният проект на акт не налага разходването на допълнителни финансови средства от държавния бюджет. С него не се предвижда увеличаване на разходите за работодателите.

4. Очаквани резултати от прилагането:

Очакваните резултати от приемането на проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда са:

- Гарантиране на по-голяма адекватност на регулациите на трудовите отношения съобразно съвременните икономически условия и достигнатото ниво на индустриалните отношения в страната.
- Укрепване на взаимното доверие и сътрудничество между социалните партньори, и повишаване информираността на работниците и служителите относно техните права и задължения при прилагането на новите форми на труд. В тази връзка се очаква ограничаване на трудовите спорове и подобряване на условията на труд в предприятията от отделните



браншове и отрасли, от една страна, а от друга – повишаване на производителността на труда.

- Потвърждаване в националното законодателство на изискванията на глава II Справедливи условия на труд, раздел 5 “ Сигурна и гъвкава заетост” от Европейския стълб на социалните права (Гьотеборг, 17 ноември 2017 г.), както и на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година

С приемането на проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда се изменят и адаптират към новите форми на труд и свързаните с тях Закон за здравословни и безопасни условия на труд и Кодекс на търговското корабоплаване.

5. Анализ за съответствие с правото на Европейския съюз

Реализиране на тези нова форма на труд в българското трудово законодателство, съответства на изискванията на глава II Справедливи условия на труд, раздел 5 “ Сигурна и гъвкава заетост” от Европейския стълб на социалните права (Гьотеборг, 17 ноември 2017 г), както и на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз.

Основната цел на Европейския стълб на социалните права (ЕССП) и на Директивата е да се отговори на предизвикателствата на пазара на труда, произтичащи от демографските промени, цифровизацията и новите форми на заетост; да се подобрят условията на труд чрез насърчаване на по-прозрачна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда.

С ЕССП се прокламират и с Директивата се въвеждат:

- Нови минимални права;
- Нови правила относно информацията, която трябва да се предоставя на работниците за условията им на труд.

ЕССП и Директивата отразяват появата на нови форми на труд. Те въвеждат минимални права за работниците и предвиждат повишена сигурност и предвидимост на отношенията между работници и работодатели, като същевременно запазват приспособимостта на пазара на труда. Директивата засяга всички, които работят повече от 3 часа седмично в рамките на четири седмици (т.е. над 12 часа месечно). Определени групи работници могат да бъдат изключени от някои разпоредби на директивата, например държавните служители, въоръжените сили, службите за спешна помощ или правоприлагащите служби.



Директивата изисква от работодателите да информират работниците между първия им работен ден и седмия календарен ден за основните аспекти на трудовото правоотношение, като например:

- Самоличността на страните по правоотношението и мястото и естеството на работата;
- Първоначалния основен размер на възнаграждението и продължителността на платения отпуск;
- Продължителността на стандартния работен ден или седмица, когато режимът на работа е предвидим;
- Идентичността на осигурителната институция, на която се плащат социалните осигуровки, когато това е задължение на работодателя.

В директивата се определят редица допълнителни минимални права, включително правото на работника:

- Да започне успоредно работа при друг работодател;
- Да има изпитателен срок, ограничен до максимум 6 месеца, като по-дълги срокове се разрешават само в случаите, когато това е в интерес на работника или е обосновано от естеството на работата;
- След най-малко шест месеца работа при един и същ работодател да поиска заетост с по-предвидими и сигурни условия на труд;
- Да получава безплатно обучение, когато това обучение се изисква от законодателството на Съюза или националното законодателство.

Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд в ЕС беше публикувана в Официален вестник на 11 юли 2019 г. и влезе в сила 20 дни след публикуването си. Всяка държава членка трябва да транспонира разпоредбите ѝ в националното си законодателство до 1 август 2022 г.

Този преглед на основните положения на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз, дава основания да се направи извода, че националното ни трудово законодателство в много голяма степен вече е отговорило на изискванията на Директивата за своевременно и пълно информиране на работника/служителя относно всички важни елементи на трудовото правоотношение, вкл. и тези, които са специфични за новите форми на труд. На практика, съществуващата у нас правна уредба относно сключване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, съдържанието на трудовия договор, режимите на работно време, задълженията на работодателя да информира служителите по всички важни въпроси на трудовите им права и задължения и други, отговаря напълно на новите изисквания на Директивата.



МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:

В. Мотиви към проекта на Постановление на МС за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет

При анализ на нормотворческата практика на Министерството на труда и социалната политика през последните години изследователския екип установи, че използвания формат на мотиви към проектите на подзаконовни нормативни актове е изготвянето на доклад от името на министъра на труда и социалната политика (напр. проект на Наредба за планирането на социалните услуги; проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Правилника за прилагане на Закона за закрила на детето; проект на ПМС за изменение и допълнение на Устройствения правилник на Агенцията за социалното подпомагане и др. под.). Това ни дава основание да се придържаме към тази устойчива практика и при подготовката на настоящата част от доклада.

Проект!

ДО

**МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

Д О К Л А Д

ОТ

**ДЕНИЦА САЧЕВА - МИНИСТЪР
НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**

ОТНОСНО: Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет



**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА ЗАМ. МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛИ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,**

На основание чл. 31, ал. 2 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, внасям за разглеждане проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на на нормативни актове на Министерския съвет

На202.... г. влезе в сила Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда. С предложението проект на акт се цели осигуряване на изпълнението на целите на ЗИД на КТ от ...202... и създаване на необходимата подзаконова нормативна уредба за уреждане на обществените отношения, свързани с регулирането на новите форми на труд - **„временно (срочно) управление“** и **„споделяне на работното място“**.

Проектът за изменение и допълнение на актове на МС урежда въпроси, за които има законова делегация в Кодекса на труда, а именно:

1. В Наредбата за работното време, почивките и отпуските, приета с Постановление № 72 на Министерския съвет от 1986 г. се правят необходимите изменения и допълнения, произтичащи от регулирането на новата форма на труд „споделяне на работно място“.
2. В Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, приета с ПМС № 227 от 23.11.1993 г се правят необходимите изменения и допълнения, произтичащи от регулирането на новата форма на труд „споделяне на работно място“.
3. В Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж , приета с ПМС № 30 от 10.03.2000 г се правят необходимите изменения и допълнения, произтичащи от регулирането на новата форма на труд „споделяне на работно място“.
4. В Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука" , приета с ПМС № 24 от 06.02.2006 г се правят необходимите изменения и допълнения, произтичащи от регулирането на формата на труд „работа от разстояние“.
5. В Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г. се правят необходимите изменения и допълнения, произтичащи от регулирането на новата форма на труд „споделяне на работно място“.



Със заключителните разпоредби на проекта за изменение на нормативни актове на Министерския съвет се възлага на министъра на труда и социалната политика контрола по изпълнение на настоящото постановление.

Съгласно чл. 26, ал. 2-4 от Закона за нормативните актове проектът на Постановление на Министерския съвет за изменение на НРВПО е публикуван на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и Портала за обществени консултации на Министерския съвет на 202.. г. Срокът за получаване на предложения и становища е 30 дни.

Проектът на Постановление на Министерския съвет за изменение на НРВПО е съгласуван в съответствие с разпоредбите на чл. 32 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация. Направените бележки и предложения са отразени, съгласно приложената справка.

Предложеният проект на Постановление на Министерския съвет за изменение на НРВПО, не води до въздействие върху държавния бюджет по смисъла на чл. 35, ал. 1, т. 4 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация. С проекта на акт не се предвиждат допълнителни разходи/трансфери/други плащания, които се предлага да бъдат одобрени по бюджета на първостепенния разпоредител с бюджет или по сметка за средства от Европейския съюз, за сметка на бюджети по държавния бюджет. Разходите, необходими за изпълнението на предложения проект на постановление, са в рамките на бюджета на МТСП и одобрените средства със Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година.

С проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение на НРВПО не се въвеждат норми на правото на Европейския съюз.

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА ЗАМ. МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛИ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,**

Във връзка с гореизложеното и на основание чл. 8, ал. 2 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация предлагам Министерският съвет да приеме приложения проект на Постановление за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет .

МИНИСТЪР:

ДЕНИЦА САЧЕВА



VII. Доклад за частична предварителна оценка на въздействието на предложенията за изменение и допълнение на нормативни актове

1. Извършената от изследователския екип частичната предварителна оценката на въздействието изследва съотношението между формулираните цели и очакваните (постигнати) резултати. Тя има съдържание, определено в чл. 16 от Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието и е изготвена в съответствие с приложение 1 към чл. 16 от Наредбата (въведено в действие от 01.01.2021 г.)

Оценката на въздействието обикновено обхваща оценка на ключови елементи като ефективност, ефикасност, релевантност и устойчивост на промените, които се предприемат. В случай става въпрос за частични оценки, базирани на очаквания, а не на съществуващи данни.

Към частичната оценка сме включили и оценка на риска, която включва идентифициране на рискове и въздействия, качествен и количествен анализ на рисковете и предложение за мерки за неутрализиране на рисковете.

2. Насоки за изработване на частична предварителна оценка.

Частичната предварителна оценка следва да включва:

- Потенциални икономически въздействия
- Потенциални социални въздействия. Тази оценка се фокусира върху социалния ефект на промените - социална закрила, доходи, заетост, качество на работните места, индустриални отношения, условия на труд и други.
- Потенциални усилия и разходи за заинтересованите страни в резултат на предприемане на промените в нормативните актове

3. Работен доклад, обобщаващ резултатите от фокус групите и интервютата, показващ резултатите от тестване на промените в нормативните актове сред заинтересовани страни чрез фокус групи и дълбочинни интервюта.

1. ОБОБЩЕНА ИНФОРМАЦИЯ И АНАЛИЗ

Настоящият работен доклад обобщава резултатите от проведените по време на изпълнение на поръчката фокус групи и интервюта със заинтересовани страни.

В хода на Етап 2 от поръчката бяха проведени 6 броя интервюта със заинтересовани страни и 2 броя фокус групи. Първата фокус група бе проведена със синдикални



представители, а втората фокус група бе проведена с представители на представителните работодателски организации в България. По отношение на интервютата, четири от тях бяха проведени с работодатели, две от тях – с ръководители на отдели „Човешки ресурси“ в големи български компании, а едно от тях бе проведено с представител на синдикална организация.

Интеракциите със заинтересованите страни бяха разделени на два етапа, като първо бяха проведени интервютата, резултатите от които бяха анализирани от екипа на Изпълнителя, след което бяха проведени фокус групите. Този двустъпков подход позволи промените в нормативните актове да бъдат тествани постъпателно, като така се осигури по-добро качество на предложените промени. Предвид повишения COVID-19 риск всички взаимодействия със заинтересованите страни бяха проведени по телефона (интервютата) и онлайн (фокус групите).

Преди да бъдат проведени, екипът на поръчката идентифицира заинтересованите страни, като стигна до заключението, че следва да бъде постигнат баланс между гледните точки на българските работодатели и на синдикатите. Екипът реши, че е удачно на етапа на интервютата да таргетира в по-голяма степен работодатели, които ежедневно се сблъскват „на терен“ с новите форми на труд, тъй като те имат потенциално най-голям поглед върху практическите пречки и предимства, които новите форми на труд създават. След интервютата предложенията бяха тествани с работодателски организации и синдикални представители, тъй като тестването с тях и потвърждаването на релевантността на предложенията, съответно подкрепата на тези организации за промените, ще осигури висока степен на възприемчивост към предвидените нормативни промени от всички останали заинтересовани страни.

Предложенията за промени бяха представени на заинтересованите страни под формата на три големи варианта - вариант А (без действие), вариант Б (регулиране на новите форми на труд в рамките на Кодекса на труда), вариант В (договорно начало при прилагане на новите форми на труд).

При всеки от разговорите със заинтересованите страни бе използван еднотипен сценарий за снемане на информация за всеки от изложените горе варианти, който засяга основните точки, предвидени за коментар в частичните предварителни оценки, а именно:

- Икономически, социални и екологични негативни въздействия (разходи) от избора на всеки вариант за действие;
- Икономически, социални и екологични положителни въздействия (ползи) от избора на всеки вариант за действие;
- Потенциални рискове;



- Потенциална промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица и посока на тази евентуална промяна;
- Нужда от създаване на нови регулаторни режими (включително регистри) и евентуално засягане на съществуващи режими;
- Въздействие върху микро-, малки и средни предприятия (МСП).

Сценарият за дискусиите е представен в края на настоящия доклад.

Основните изводи, направени по време на интервютата и фокус групите са представени в обобщен вариант в настоящата секция, докато подробни данни са представени в т. 2 по-долу.

На първо място, всички заинтересовани страни потвърдиха, че текущата липса на регулация на някои нови форми на труд води до множество рискове, както за работниците, така и за работодателите, така и за осигурителната система, и че тази липса следва да бъде преодоляна.

Преобладаващо, работодателите предпочитат уреждането на новите форми на труд да се случва на основание на договорното начало. Това предпочитание следва да бъде балансирано чрез включване на минимални „прагове“ на основните характеристики на трудовото правоотношение в Кодекса на труда, спрямо които страните по договора могат да „надграждат“ своите отношения.

Според всички интервюирани заинтересовани страни рисковете от нерегулиране на новите форми на труд надхвърлят рисковете от регулиране. Освен това смятат, че регулирането не само няма да увеличи административната тежест за страните по трудовото правоотношение, а дори напротив – ще я намали. Това ще бъде особено благоприятно за МСП.

Някои от синдикалните представители смятат, че сред основните негативи на новите форми на труд е непостоянството на доходите, което трябва да бъде смекчено чрез предлаганите промени. Работодателите, от своя страна, се обединяват около мнението, че за тях трябва да съществуват защитни механизми при прилагането на някои нови форми на труд, например работодателят да има право да повиква своите мобилни работници на работното им място в неговите помещения при определени условия, като по този начин може да се противодейства на неизползването на работното време по предназначение от страна на работниците.

Всички заинтересовани страни подкрепят въвеждането на застраховки като механизъм, който да отрази регулацията на безопасните и здравословни условия на труд в новите



форми на труд. Освен това работодателите настояват и за възможност да защитават своята фирмена информация от недобросъвестни работници.

2. ПОДРОБНА ИНФОРМАЦИЯ ОТ ПРОВЕДЕНИТЕ ФОКУС ГРУПИ И ИНТЕРВЮТА

Фокус група – синдикати

- Договорното начало (вариант В) е предпочитаният вариант в тази фокус група.
- Подчертават важността на дефинициите на работник и работодател.
- Синдикалните представители смятат, че осигуряването за пенсия следва да бъде задължително за всички нови форми на труд, а застраховката може да бъде алтернатива. Смятат, че за случайна работа трябва да бъдат въведени застраховки.
- Негативи – несигурност, непостоянство на доходите и възможностите за семейството.
- Риск – от недопускане до осигурителните фондове.
- Риск – безопасни и здравословни условия на труд, включително в дистанционната работа.
- Риск – свръхнатоварване за работниците и размиване на почивка и работно време.
- Риск – някои работници изпитват затруднение да водят преговори за ток, интернет, което е в техен ущърб.
- Риск – растяща ежедневна трудова миграция (мобилност на работното място).
- Риск – квалификацията и преквалификацията е затруднена за хората, упражняващи новите форми на труд.

Фокус група – работодатели

- Законодателството може да уреди съвместно наемане на работници и споделяне на работно място.
- Според работодателите трябва задължително да се търси връзка между новите форми на труд и осигурителните права на работниците.
- Риск – при новите форми на труд има намалена лоялност към работодателя.
- Регулираните нови форми на труд ще помогнат на младежката заетост.
- Риск – свръхрегулация на новите форми на труд, което може да намали тяхната гъвкавост.



- Риск – неизползване на работното време по предназначение при мобилна работа от страна на работника.
- Новите форми на труд ще бъдат използвани не в цялото производство, а в части от него и по възможност това следва да се отрази при регулирането. Затова тази фокус група подкрепя договорното начало.
- Риск – големите предприятия ще се възползват по-лесно от новите форми на труд, свързани с новите технологии.
- Изразяват силно положително мнение за застраховка професионален риск.

Интервю – синдикален представител

- Ключов елемент – труд или резултат? И това трябва да се отчита в регулацията.
- Не трябва да чакаме с регулацията. Вече има сигнали от пазара и трябва да регулираме.
- Според синдикалния представител оптималният вариант на регулиране е следването на модела на регулиране на дистанционната и надомната работа.
- Рискове – сложен характер на контрола, нарастване на „сивия“ сектор, заобикаляне на осигурителните задължения.
- Според интервюирания новите форми на труд трябва да бъдат регистрирани, но това ще увеличи административната тежест за работодателите.

Интервю – работодател

- Предпочита въвеждане изцяло чрез Кодекса на труда (вариант 2).
- Риск – намаляване контрола на работодателя върху работника.
- Според работодателя ГИТ по-трудно ще контролира работодателите по отношение на новите форми на труд.

Интервю – работодател

- Предпочитан вариант от този работодател вариант е регулацията чрез прилагане на действащата уредба в Кодекса на труда.
- Регулиране чрез договаряне между страните – ако те успеят да се договорят, действа вариант В.



- Особено важно е да се регулира споделянето на служители (тъй като то вече се прилага) – заради безопасните и здравословни условия на труд.
- Със сигурност признаването, въвеждането и регулирането на новите форми на труд ще има положително въздействие върху МСП.

Интервю – специалист „Човешки ресурси“

- Подкрепя вариант В (договорно начало).
- Интервюираният отправя предложение при мобилна работа работодателят да може да изисква от работника да се явява в определени случаи на работното си място.
- Интервюираният отправя предложение при споделяне на служители да има възможност за опазване на фирмена информация, т.е. неустойка за причинени щети.
- Интервюираният изрази мнение, че новите форми на труд са положителни за всички предприятия, включително МСП.

Интервю – работодател

- Подкрепя вариант В (договорно начало). Гъвкавостта на този вариант отговаря на гъвкавостта на новите форми на труд.
- Според интервюирания трябва да бъде въведена професионална застраховка.
- Промените ще имат твърдо положително въздействие върху МСП, тъй като ще бъдат насърчени инвестициите и ще бъде намалена бюрокрацията.

Интервю – специалист „Човешки ресурси“

- Подкрепя вариант В (договорно начало).
- Основните ползи от регулирането са намаляване използването на прикрити трудови договори.
- Според интервюирания и работникът, и работодателят са мотивирани да влязат в такива отношения (свързани с новите форми на труд) заради гъвкавостта, която предлагат новите форми на труд.
- Риск – за наличие на по-ниско квалифицирания персонал на пазара на труда, но това не е притеснително, тъй като този риск съществува и сега.



- Основна полза от предложените промени – по-малка административна тежест за страните по трудово правоотношение.
- Според интервюирания чрез промените ще се осигури по-добра връзка между работната заплата и труда на работниците.

А. Частична предварителна оценка на въздействието на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда

Образецът на частична предварителна оценка на въздействието влиза в сила от 01 януари 2021 г.

Частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	Нормативен акт: Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда
<input type="radio"/> Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет	<input checked="" type="radio"/> Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за:
Лице за контакт:	Телефон и ел. поща:
<p>1. Проблем/проблеми за решаване:</p> <p><i>1.1. Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване</i></p> <p>Пазарът на труда през последните 10-15 години претърпява фундаментална промяна: методите на производство са се променили и отношението към работата се е развило значително. Основна мегатенденция, променяща естеството на работата, е появата на новите комуникационни и информационни технологии. Те имат „разтърсващ“ ефект</p>	



върху много аспекти на полагането на труд. По-конкретно, те оформиха живота на младежите, които са родени и израснали с цифрови технологии и интернет. Животът и работата без дигитализация е немислим за тях, а новите форми на труд заменят старите в много области.

Трудовите отношения също така се организират все по-често във форми, които излизат извън традиционните двустранни работни отношения между работодател и служител. Временната заетост, работата на непълно работно време и самостоятелната заетост представляват една трета от цялата заетост в страните от ОИСР, а половината нови работни места, създадени след 90-те години, попадат в една от тези три категории.

В основополагащия документ на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound, 2015) е изрично отбелязано, че при повечето от новите форми на заетост, чиято поява се дължи на гореописаните мегатенденции, се наблюдава стремеж за регулиране, основан на „заобикаляне“ на традиционните трудови договори.

Практиката в тези страни, в които не са въведени нови трудовоправни норми по отношение на „новите форми на труд“, показва, че „отместването“ на новите форми в договори извън приложното поле на трудовото право може да бъде проблематично. Изследванията показват, че тези типове трудови отношения, които не се основават изрично на съществуващо трудово законодателство, обикновено се характеризират с по-ниски нива на защита на служителя и по-неблагоприятни условия на труд, особено що се отнася до заплащане, социална закрила и отговорност на работодателя при претърпени трудови злоупотреби (Eurofound, 2015, p. 10).

- a. *Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).*

Един от теоретично възможните варианти на решаване на проблема, е новите форми на труд да се реализират въз основа на принципа „Щом не е забранено, значи е разрешено!“. Ако този подход се приеме, проблемът (който неизбежно ще възникне) е трайната несигурност сред работодателите, работниците и органите на държавата, дали новите форми на труд са наистина легални.

В тази връзка постигането на целите не може да се осъществи в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности.

1.3. Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на



проблема/проблемите.

Реалностите на българския пазар на труда са под осезаем натиск от растящата информированост както на предприемачите, така и на наетите работници относно новите форми на заетост. От друга страна, действащата нормативна рамка на традиционните трудови правоотношения, чиято архитектура е създадена около средата на предишния век, не е в състояние да реагира адекватно на влиянието на тоталната дигитализация и глобализация на бизнеса.

Същевременно настоящото трудово законодателство няма подходящ отговор на негативните страни на разпространяващите се нетрадиционни форми на труд. Слабостите на „новите форми на труд“ се коренят в това, че на практика водят до по-малка продължителност на договорите, по-малка сигурност на работните места, по-голям дял на необичайното работно време (както по отношение на продължителност, така и на последователност), увеличено използване на трети страни (предприятия, осигуряващи временна заетост и аутсорсинг), растеж на различни форми на зависима самостоятелна заетост, както и фалшиви / неформални договорености за работа (т.е. недеklarиран труд или всеки друг вид полагане на труд, който умишлено е поставен извън регулаторната рамка и социалната закрила) (Páramo & Luz Vega, 2017).

Успоредно с това, действащата правна рамка няма отговор на характеристиките на нетипичните форми на заетост, които „размиват“ субектите и елементите на трудовото правоотношение, по-специално при определянето на работодателя по трудовия договор (работодателят вече не е физическо лице или юридическо лице, вместо това в някои случаи е цифрова платформа). Освен това новите технологии предлагат такива нови модели на труд, в които концепцията за физическото местоположение на работника на определено работно място до голяма степен вече не е от значение. Вече почти няма нужда от средното управленско ниво, което да присъства на работното място и да контролира изпълнението на работните дейности.

Именно ясно очертаните слабости, които „новите форми на труд“ влекат със себе си, предизвикаха част от страните-членки, включително и България, да започнат да създават нова трудовоправна нормативна уредба за отделни нови форми на труд. Същевременно един от големите двигатели на законодателни промени в държавите-членки на ЕС, е именно вече натрупаният опит, свързан с „неблагоприятни странични ефекти“ в социалните и пенсионните системи, в които „новите форми на труд“ са разпространени или се разпространяват.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Развитите икономики в ЕС изпитват нарастване на различни нетипични договорености за



работа, които предоставят възможност за бързо и безболезнено „наемане и уволнение“ или, по-правилно, за мобилизиране и демобилизиране на значителна част от работната сила в зависимост от моментното търсене на пазара. В противовес на тези и други тенденции през 2017 г. бе обявен **Европейският стълб на социалните права**, а в средата на 2019 г. той бе посочен като приоритет от Комисията на Урсула фон дер Лайен.

Политическото приоритизиране на Европейския стълб на социалните права от Европейската комисия има потенциала да доведе до повече законодателни инициативи по отношение регулирането на труда, въпреки че социалната политика рядко се регулира на нивото на Съюза. Към настоящия момент най-адекватните на приложимото първично законодателство на ЕС (в частност чл.4, параграф 21, буква б и чл. 153 от Договора за функционирането на ЕС (ДФЕС)) инструменти за хармонизация и стандартизация в областта на социалната политика са директивите, приети при обикновена законодателна процедура между Съвета и Европейския парламент.

1.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Последващи оценки на въздействието на КТ, относно „нови форми на труд“ не са правени.

Проблемите, свързани с „новите форми на труд“ са предмет на различни изследвания на МТСП пред последните години

Независимо, че не са извършвани последващи оценки на въздействието относно регулациите, свързани с новите форми на труд, посочените констатации и препоръки показват, че е обоснована необходимостта от предложените промени на КТ

3. Цели:

Посочете определените цели за решаване на проблема/проблемите, по възможно най-конкретен и измерим начин, включително индикативен график за тяхното постигане. Целите е необходимо да са насочени към решаването на проблема/проблемите и да съответстват на действащите стратегически документи.

Основните цели, които си поставя настоящия проект на ЗИД на Кодекса на труда са:

- да се даде законодателен отговор на предизвикателствата, породени от някои нововъзникващи „нови форми на труд“ (като „временно управление“, „споделяне на работното място“), като се създаде адекватна правна рамка на очакваните



промени в организацията на труда и заетостта;

- усъвършенстване на формите на полагане на труд, в следствие на интензивното навлизане на нови информационни и комуникационни технологии, на иновациите, както и от очакваните промени в демографската ситуация в страната чрез адаптиране на съществуващата уредба на трудовите договори;
- осигуряване на адекватна защита на фундаменталните трудови права на работниците и служителите, работещи в новите форми на труд, и отчитачи добрите практики в тази област (в законодателството, колективното договаряне и в практиката) в държави-членки на Европейския съюз (ЕС)

Нормативната промяна съответства на стратегическата рамка за развитие на законодателството в областта на трудовите правоотношения и е в изпълнение на стратегическите цели и приоритети на програмата на правителството на Република България.

Приемането на настоящия ЗИД на КТ и създаването на адаптираната законова правна уредба на новите форми на труд трябва да бъде последвана от понататъчна нормативна промяна в трифазна „йерархична“ последователност:

- Първа фаза – разработване и приемане от Министерския съвет на нови, изменени и/или допълнени подзаконови актове.
- Втора фаза – разработване и приемане от съответните ведомства на нови, изменени и/или допълнени подзаконови актове.
- Трета фаза – разработване и приемане от парламента на изменения и допълнения на други закони, явяващи се субсидиарни източници на трудовото право. Те са от други отрасли на правото и само отделни техни правни норми, които установяват особености в трудовите правоотношения на определена категория работници или служители, се явяват източници на трудовото право. Такива закони са: Закон за висшето образование (ЗВО) (относно научно-преподавателския състав – възникване на трудовото им правоотношение въз основа на научен конкурс, дисциплинарна отговорност, някои основания за уволнение и др.); Закон за БАН; Закон за местното самоуправление и местната администрация (ЗМСМА) (относно предварителната закрила при уволнение на общински съветници, избор на заместник-кметове, освобождаване на кметове и др.); Закон за защита на конкуренцията (относно нелоялната конкуренция на служителя); Закон за съдебната власт (ЗСВ) (относно дисциплинарната отговорност на съдии, прокурори и следователи и др.) и др. Важно е да се отбележи, че законите - субсидиарни източници се намират по отношение на КТ



в съотношение на общ към специален закон. Общият закон се явява КТ, а специални – съответните посочени закони. Съгласно правилото *Lex specialis derogate legi generali* (специалният закон дерогира общия) в частта, която съдържа уредбата на трудовите правоотношения при новите форми на труд на съответните служители, приоритет ще имат тези закони, а не общите разпоредби на КТ.

3. Заинтересовани страни:

- Работодатели – 419 681 (общ брой на нефинансовите предприятия през 2019 , съгласно статистическите данни на НСИ); в т.ч. 418 922 малки и средни предприятия (съгласно статистическите данни на НСИ за 2019 год.).
- Работници и служители – 3 223 100 бр. (Заети лица на 15 и повече навършени години през 2019 година., съгласно статистическите данни на НСИ);
- Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ – (495 щатни бройки) при осъществяване на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство;
- Министерство на труда и социалната политика, по отношение на прилагането на нормативната уредба на трудовото и осигурителното законодателство.

Посочете всички потенциални заинтересовани страни/групи заинтересовани страни (в рамките на процеса по извършване на частичната предварителна частична оценка на въздействието и/или при обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове), върху които предложенията ще окажат пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи/общини и др.).

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

а.

Кодексът на труда осъществява пряко регулиране в областта на трудовите правоотношения.

Вариантите на действие са:

Вариант 0 - „Без действие“,

Вариант 1 - „Изменение и допълнение на Кодекса на труда, съобразно развитието на



гъвкавостта на пазара на труда чрез прилагане на нови форми на труд“ и

Вариант 2 – „Предприемане на незаконодателни мерки“.

Вариант 0 „Без действие“:

Описание:

Трудовото законодателство няма да насърчава използването на нови форми на труд и ще ограничава възможността за развитието на гъвкавостта на националния пазар на труда

При този вариант на действие ще продължат да се наблюдават установените негативни последици от липсата на уредба на отделните „нови форми на труд“. Няма да има промяна относно конкурентоспособността на предприятията в страната и въздействие върху производителността на труда.

Няма да доведе до улесняване на въвеждането и разпространението на нови производствени методи и технологии.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия (върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни) :

Заинтересованите страни (работници, работодатели, ИА ГИТ , МТСП) няма да реализират ползи при Вариант на действие 0 - „Без действие“.

Няма да има нужда от промяна на поведението на всички заинтересовани страни с оглед запазване на уредбата на традиционните форми на полагане на труд .

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия (върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни):

Вариантът на действие не допринася за повишаване на производителността и ефективността на ресурсите, доколкото няма да има възможност за гъвкавост при регулиране на трудовите отношения.

Вариант на действие 0 ще има определено негативно въздействие върху заетостта и пазара на труда. Вариантът не улеснява създаването на нови работни места.

За работниците или служителите – Вариантът на действие 0 има пряко отношение към правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателите, доколкото



Кодексът на труда регламентира трудовите правоотношения. Запазването на формите на труд в досегашния им обем и вид няма да създаде достатъчно гаранции за реализиране на правата и интересите на работниците и служителите при прилагане на новите форми на труд.

За работодателите – запазването на обхвата на действие на формите на труд в досегашния им обем и вид ще гарантира в по-малка степен интересите на работодателите. Няма да има възможност за по-голяма гъвкавост по отношение на работното време и при наемането на работа.

Вариантът на действие 0 може да има негативно влияние върху условията за инвестиции и функционирането на пазарите, с оглед на обстоятелството че не се осигурява нужната адекватност на трудовото законодателство на съвременните икономически условия.

Приемането на „консервативния“ подход на запазване на статуквото, ще означава, пряко или индиректно изпращане на сигнал до пазара на труда, че всяка нова форма на труд, която изрично не е формулирана в трудовото ни законодателство е неприемлива, извънзаконна, че е практика от арсенала на „сивата“ икономика.

Липсващата нормативна уредба поражда у много от работодателите сериозни опасения при прилагането на новите форми на труд, главно поради: рисковете от сигурност на информацията, затруднено управление и комуникация с персонала, слаба информираност за нуждите от квалификация и обучение. Според тях отсъствието на подходящо законодателство превръща самодисциплината в основното качество, което служителите трябва да притежават, за да се справят успешно със задачите си, в условията на новите форми на труд.

Вариантът не засяга определени възрастови групи. Предприемането на този вариант ще се отрази негативно на търсенето на работна сила и върху функционирането на пазара на труда, доколкото не създава нужната адекватност на трудовото законодателство с икономическите условия. Няма идентифицирано въздействие върху баланса между личния, семейния и професионалния живот.

Вариантът на действие има пряко отношение към правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателите, доколкото Кодексът на труда регламентира трудовите правоотношения. Вариантът на действие не улеснява и ограничава приспособяването към промените и използването на технологични иновации на работното място, като не отчита възможностите за гъвкавост при организацията на работата чрез прилагане на нови форми на труд. Вариантът засяга негативно достъпа до пазара на труда или влизането/излизането от пазара на труда, доколкото ограничава възможностите за наемане на работници и служители чрез новите по-гъвкави форми на работа.



За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ - при осъществяване на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство ще има затруднения при гарантиране на правата на работници и служители, чиито трудови правоотношения са обвързани с новите форми на труд.

За Министерството на труда и социалната политика при даване на становища и отговори на конкретни запитвания относно прилагането на трудовото законодателство ще се повиши рискът от неудовлетвореност, поради липсата на адекватна със съвременните икономически условия нормативна рамка.

Специфични въздействия *(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)*:

При вариант на действие 0 не са констатирани специфични въздействия върху работниците, работодателите, ИА ГИТ и МТСП .

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Вариант на действие 0 няма пряко отношение към: неприкосновеност на личния живот; правото на добра администрация, достъп до правосъдие и до управлението; обществено здраве; сигурността и обществения ред; културата; климата и климатичните промени; транспорта и използването на енергия; биоразнообразието; чистотата на атмосферния въздух; качеството на водите и водните запаси; качеството на почвата; възобновяемите или невъзобновяемите ресурси; влиянието на фирмите и потребителите върху околната среда; отпадъци/генериране/рециклиране.

Административна тежест:

Всички заинтересовани страни (работници, работодатели, ИА ГИТ , МТСП) ще продължат да изпитват значителна административна тежест в резултат на натрупваната с годините свръхрегулация на стандартните форми на полагане на труд

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)



Въздействия върху малките и средните предприятия:

При липсата на адекватна правна рамка за прилагане на новите форми на труд, МСП ще продължат да изпитват сериозни затруднения в осигуряването на конкурентни предимства за привличане на квалифицирана работна сила.

Вариант 1 - „Изменение и допълнение на Кодекса на труда, съобразно развитието на гъвкавостта на пазара на труда чрез прилагане на нови форми на труд“

Описание:

Реалностите на българския пазар на труда са под натиск от растящата информираност както на предприемачите, така и на наетите работници относно новите форми на заетост. От друга страна, традиционните трудови правоотношения, чиято архитектура е създадена във времената до „дигиталната ера“, не могат да не реагират на влиянието на тоталната дигитализация и глобализация на бизнеса. Подобно състояние е характерно за ситуации, в които „животът изпреварва закона“.

Това предизвикателство изисква неизбежно модернизиране на съществуващата правна рамка.

За признаването на една част от съществуващите „нови форми на труд“ са достатъчни „легализиращи“ промени – това са нови форми на труд, които имат близки „родственици“ в националното ни трудово право, и за да бъдат прилагани на българския пазар на труда, е достатъчно изричното им посочване в действащото законодателство, като се определят кои съществуващи трудовоправни норми ще ги регулират.

В настоящия ЗИД на Кодекса на труда се включат такива форми на труд като:

- „Временно (срочно, междинно) управление“, която форма може да се реализира чрез адаптиране на правната уредба на срочния трудов договор за завършване на определена работа по реда на чл. 69, ал.1, т.2 от КТ.
- „Споделяне на работното място“, която форма може да се реализира чрез адаптиране на правната уредба на трудов договор за работа при непълно работно време по реда на чл. 138 от КТ.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

С приемането на настоящия ЗИД на КТ ще се реализират разумни законодателни промени, които да интегрират новите форми на труд в трудовото и осигурително законодателство, и то по начин, който да балансира интересите и на работодателите и на



работниците. Чрез този подход ще успеем да предотвратим поредния случай на разминаване на законодателството ни с потребностите на социално-икономическото ни развитие.

В България се идентифицират няколко двигателя на законодателните промени в трудовото и социалноосигурителното законодателство относно новите форми на труд, които отговарят на интересите на всяка от заинтересованите страни, а именно:

- стремеж към осигуряване на достоен живот на българските граждани;
- стремеж към справяне с недеklarирания труд;
- облекчаване на бъдещия товар върху осигурителната система

Част от новите форми на заетост се прилагат в българските предприятия, но все още не са достатъчно популярни. Работодателите, макар, че все още не са достатъчно информирани за тях, имат готовност да приложат тези форми на заетост. Според тях ефектите от прилагането на тези форми на заетост са достатъчно значими за фирмата: по-ефективно се използват човешките ресурси, повишена е мотивацията на служителите, оптимизирани са разходите за труд, повишена е ефективността и производителността, намалява текучеството, разширяване на кръга от кандидати за дадена позиция, намаляване на стреса, по-висока продуктивност, понижаване на офисните разходи.

Според участниците в проучванията гъвкавите форми на заетост, в т.ч. и работата от разстояние имат важно значение за повишаване на заетостта, нарастване на ефективността на пазара на труда и оттам за повишаване на конкурентоспособността на предприятията и икономиката като цяло.

Според изследователския екип допълнителен тласък към разширяване на използването в България на „новите форми на труд“ оказват съдържащите се в тях възможности за :

- реструктуриране на работните места (особено в малките и средните предприятия) при значителна икономия на разходи за наем на големи офис площи; за транспорт на работниците и служителите; за паркиране;
- намаляване на недостига на определени категории специалисти - източниците на свободна работна ръка вече не са ограничени в даден географски район или дори държава, което води до увеличаване на достъпа до по-квалифицирани работници;
- спестяване на времето, изгубено за пътуване до работното място, на неудобствата и стреса;
- намаляване на разходите при кризи - работата не се нарушава при лошо време, наводнения, пожари, стачки и транспортни аварии и т.н.;

Потенциалът на тези възможности за повишаване на конкурентоспособността на



българската икономика е сериозна причина да се търсят адекватни нормативни регулации, за да не попаднат новите форми на заетост в „сивата“ зона на пазара на труда.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Приемането на вариант на действие 1 няма да породи негативни въздействия за заинтересованите страни.

Основният риск при този подход е въвеждане на ненужно тесни ограничения . Или, казано по друг начин, да продължим практиката на традиционната свръхрегулация на трудовите отношения. За това трябва да се опазим от нормотворчески стъпки, с които да ликвидираме привлекателността на „новите форми на труд“.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия:

Като отчитаме големите възможности на действащото ни трудово законодателство (част от които въобще не се използват от работодателите), смятаме, че ако искаме да направим още по-гъвкав, динамичен и привлекателен „белия“ пазар на труда, трябва да разширим приложното поле на новите форми на труд чрез ясно формулиране в правната уредба на възможностите за тяхното приложение.

Друг изключително сериозен аспект на правата и задълженията на работодателя и работника при прилагане на новите форми на труд, който иска универсално решение, са възникващите управленски и технически проблеми относно опазването на здравето и живота на наетите работещи. За да не бъдат подложени на риск гаранциите за осигуряване на БЗР, смятаме че е целесъобразно, освен задължителното социално осигуряване на трудова злополука и професионално заболяване, работодателите, използващи новите форми на труд, да извършват и допълнително задължително застраховане „Трудова злополука“.

Въздействия върху малките и средните предприятия:

Приемането на настоящия ЗИД на КТ ще даде допълнителен тласък за развитието и конкурентноспособността на малките и средни предприятия в резултат на разширяване на използването в България на „новите форми на труд“ и реализирането на съдържащите се



В ТЯХ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА :

- реструктуриране на работните места (особено в малките и средните предприятия) при значителна икономия на разходи за наем на големи офис площи; за транспорт на работниците и служителите; за паркиране;
- намаляване на недостига на определени категории специалисти - източниците на свободна работна ръка вече не са ограничени в даден географски район или дори държава, което води до увеличаване на достъпа до по-квалифицирани работници;
- спестяване на времето, изгубено за пътуване до работното място, на неудобствата и стреса;
- намаляване на разходите при кризи - работата не се нарушава при лошо време, наводнения, пожари, стачки и транспортни аварии и т.н.;

Административна тежест

Приемането на вариант на действие 1 няма да породи допълнителни разходи и други негативни административни тежести за заинтересованите страни

(въздействията върху малките и средните предприятия; административна тежест)

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Приемането на проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда не е насочено директно към МСП. Въпреки това ще е налице косвено положително въздействие върху тях, доколкото осигуряването на по-голямо съответствие на трудовото законодателство спрямо съвременните икономически условия и възможностите за по-гъвкава организация на работните процеси могат да подпомогнат конкурентоспособността им.

Вариант на действие 2 – „Предприемане на незаконодателни мерки“:

Описание:



Подходящ инструмент, който в някои случаи може да замени измененията в нормативни актове по отношение на „новите форми на труд“, са разяснителните кампании и нарочни образователни инициативи относно регулирането на полагането на труд. Те биха могли да се провеждат с различни по възраст и социалноикономическо положение целеви групи и да съдържат разяснения относно:

- Какво представлява „класическият“ трудов договор, какви са основните права и задължения за всяка от страните, какви са силните и слабите му страни, каква е ползата му за личното бъдеще на служителя
- Какви „отклонения“ от „класическия“ трудов договор са възможни в рамките на КТ, какви са силните и слабите им страни
- Какви други видове договори съществуват, какви са силните и слабите им страни.

Друг подход, който може да бъде възприет в рамките на Вариант на действие 2, е насърчаване на съставянето чрез инструментите на социалния диалог на етични кодекси относно третирането на работещите в нови условия на труд, с които да се гарантират условия на труд над минималните, установени по нормативен път. Алтернативно, може да се предложи разработването на система за стандартизация на работодатели, които наемат на работа служители в „нови форми на труд“ – като част от тяхната корпоративна социална отговорност.

От друга страна може да се насърчи колективното трудово договаряне за тези аспекти на условията на труд в „новите форми на труд“, които са неясни, например брой отработени часове, дни или месеци, натрупани при един работодател, след които трудов договор на повикване се превръща в постоянен трудов договор. Подходящо е колективното трудово договаряне да се насърчава на ниво под националното, тъй като за различните браншове и отрасли е характерно използването на различни „нови форми на труд“.

В част от изследваните национални практики, констатираме, че новите форми на труд се реализират въз основа на принципа „Щом не е забранено, значи е разрешено!“. Ако този подход се приеме у нас, проблемът (който неизбежно ще възникне) е трайната несигурност сред работодателите, работниците и органите на държавата, дали новите форми на труд са наистина легални.

Трудовото законодателство няма да насърчава използването на нови форми на труд и ще ограничава възможността за развитието на гъвкавостта на националния пазар на труда

При този вариант на действие ще продължат да се наблюдават установените негативни последици от липсата на уредба на отделните „нови форми на труд“. Няма да има



промяна относно конкурентоспособността на предприятията в страната и въздействие върху производителността на труда.

Няма да доведе до улесняване на въвеждането и разпространението на нови производствени методи и технологии.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия (върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни) :

Заинтересованите страни (работници, работодатели, ИА ГИТ , МТСП) в много малка степен, и то за сравнително кратки периоди от време, биха могли да реализират ползи при Вариант на действие 2 .

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия (върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни):

Вариантът на действие 2 не допринася за повишаване на производителността и ефективността на ресурсите, доколкото няма да има широки и масови възможности за гъвкавост при регулиране на трудовите отношения свързани с новите форми на труд.

Вариантът на действие 2 в огромния брой случаи няма да улеснява създаването на нови работни места и на практика ще има определено негативно въздействие върху заетостта и пазара на труда.

За работниците или служителите – Вариантът на действие 2 води до запазване на практика на формите на труд в досегашния им обем и вид, което няма да създаде достатъчно гаранции за реализиране на правата и интересите на работниците и служителите при прилагане на новите форми на труд.

За работодателите – прилагането единствено на незаконодателни мерки за насърчаване на новите форми на труд, ще бъде възприето от огромната част от работодателите като знак за запазването на обхвата на действие на формите на труд в досегашния им обем и вид .

Вариантът на действие 2 може да има негативно влияние върху условията за инвестиции и функционирането на пазарите, с оглед на обстоятелството, че не се осигурява нужната адекватност на трудовото законодателство на съвременните икономически условия.

Вариантът на действие 2 в много малка степен и то само при част от работодателите може да допринесе за приспособяването на организацията на труда към промените и



използването на технологични иновации на работното място.

За Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ - при осъществяване на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство ще има затруднения при гарантиране на правата на работници и служители, чиито трудови правоотношения са обвързани с новите форми на труд.

За Министерството на труда и социалната политика при даване на становища и отговори на конкретни запитвания относно прилагането на трудовото законодателство ще се повиши рискът от неудовлетвореност, поради липсата на адекватна със съвременните икономически условия нормативна рамка.

При вариант на действие 2 е възможно да бъдат издавани становища по прилагането на трудовото законодателство от Министерството на труда и социалната политика и Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, които са по конкретни въпроси и нямат правнообвързващ характер.

Специфични въздействия (върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни):

При вариант на действие 2 не са констатирани специфични въздействия върху работниците, работодателите, ИА ГИТ и МТСП .

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Вариант на действие 2 няма пряко отношение към: неприкосновеност на личния живот; правото на добра администрация, достъп до правосъдие и до управлението; обществено здраве; сигурността и обществения ред; културата; климата и климатичните промени; транспорта и използването на енергия; биоразнообразието; чистотата на атмосферния въздух; качеството на водите и водните запаси; качеството на почвата; възобновяемите или невъзобновяемите ресурси; влиянието на фирмите и потребителите върху околната среда; отпадъци/генериране/рециклиране.

Административна тежест:



При реализиране на Вариант 2, всички заинтересовани страни (работници, работодатели, ИА ГИТ , МТСП) ще продължат да изпитват значителна административна тежест в резултат на натрупваната с годините свръхрегулация на стандартните форми на полагане на труд

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Въздействия върху малките и средните предприятия:

Тъй като Вариант 2 не води до създаването на адекватна правна рамка за прилагане на новите форми на труд , МСП ще продължат да изпитват сериозни затруднения в осигуряването на конкурентни предимства за привличане на квалифицирана работна сила.

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 1:

		Вариант 0 „Без действие“	Вариант 1	Вариант 2
Ефективност	Цел 1: да се даде законодателен отговор на предизвикателствата, породени от някои нововъзникващи „нови форми на труд“ (като „временно управление“, „споделяне на работното място“) , като се създаде адекватна правна рамка на очакваните промени в	3	1	3



	организацията на труда и заетостта				
	Цел 2: усъвършенстване на формите на полагане на труд, в следствие на интензивното навлизане на нови информационни и комуникационни технологии, на иновациите, както и от очакваните промени в демографската ситуация в страната чрез адаптиране на съществуващата уредба на трудовите договори;	3	1	2	
	Цел 3: осигуряване на адекватна защита на фундаменталните трудови права на работниците и служителите, работещи в новите форми на труд, и отчитащи добрите практики в тази област (в законодателството, колективното договаряне и в практиката) в държави-членки на Европейския съюз (ЕС)	3	1	2	
Ефикасност	Цел 1: да се даде законодателен отговор на предизвикателствата на „нови форми на труд“ (като „временно управление“, „споделяне на работна рамка на очакваните промени в организацията на труда и заетостта“)	3	1	3	икващи „нови форми на труд“ (като „временно управление“, „споделяне на работна рамка на очакваните промени в организацията на труда и заетостта“)
	Цел 2: усъвършенстване на формите на полагане на труд, в следствие на интензивното навлизане на нови информационни и комуникационни технологии, на иновациите, както и от очакваните промени в демографската ситуация в страната чрез адаптиране на съществуващата уредба на трудовите договори;	3	1	2	зване на нови форми на труд, в следствие на интензивното навлизане на нови информационни и комуникационни технологии, на иновациите, както и от очакваните промени в демографската ситуация в страната чрез адаптиране на съществуващата уредба на трудовите договори;
	Цел 3: осигуряване на адекватна защита на фундаменталните трудови права на работниците и служителите, работещи в новите форми на труд, и отчитащи добрите практики в тази област (в законодателството, колективното договаряне и в практиката) в държави-членки на Европейския съюз (ЕС)	3	1	2	служителите, работещи в новите форми на труд, и отчитащи добрите практики в тази област (в законодателството, колективното договаряне и в практиката) в държави-членки на Европейския съюз (ЕС)
Съгласуваност	Цел 1: да се даде законодателен отговор на предизвикателствата на „нови форми на труд“ (като „временно управление“, „споделяне на работна рамка на очакваните промени в организацията на труда и заетостта“)	3	1	3	„нови форми на труд“ (като „временно управление“, „споделяне на работна рамка на очакваните промени в организацията на труда и заетостта“)
	Цел 2: усъвършенстване на формите на полагане на труд, в следствие на интензивното навлизане на нови информационни и комуникационни технологии, на иновациите, както и от очакваните промени в демографската ситуация в страната чрез адаптиране на съществуващата уредба на трудовите договори;	3	1	2	зване на нови форми на труд, в следствие на интензивното навлизане на нови информационни и комуникационни технологии, на иновациите, както и от очакваните промени в демографската ситуация в страната чрез адаптиране на съществуващата уредба на трудовите договори;



	Цел 2: усъвършенстване на формите на полагане на информационни и комуникационни технологии, на иновативна ситуация в страната чрез адаптиране на съществуващата ур	3	1	2	зане на нови демографската
	Цел 3: осигуряване на адекватна защита на фундаментални работещи в новите форми на труд, и отчитащи добрите практики (договаряне и в практиката) в държави-членки на Европейск				служителите, колективното

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите:

ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението;

ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи;

съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

6. Избор на препоръчителен вариант:

Вариант 1 „Приемане на проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда“:

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

6.1. Промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Ще се увеличи

Ще се намали



Няма ефект

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.2. Ако се предвижда въвеждането на такса, представете образуването на нейния размер съгласно Методиката по чл. 7а от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

Да

Не

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на избрания вариант.

1.2. В случай че се предвижда създаване нов регулаторен режим, посочете неговия вид (за стопанска дейност: лицензионен, регистрационен; за отделна стелка или действие: разрешителен, уведомителен; удостоверителен и по какъв начин това съответства с постигането на целите).

1.3. Мотивирайте създаването на новия регулаторен режим съгласно изискванията на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

1.4. Посочете предложените нови регулаторни режими отговарят ли на изискванията на чл. 10 – 12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.5. Посочете изпълнено ли е изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.6. В случай че се изменят регулаторни режими или административни услуги, посочете промяната.

6.3. Създават ли се нови регистри от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

Да

Не

Когато отговорът е „Да“, посочете регистрите, които се създават и по какъв начин



те ще бъдат интегрирани в общата регистрова инфраструктура.

6.4. По какъв начин препоръчителният вариант въздейства върху микро-, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

Актът засяга пряко МСП

Актът не засяга МСП

Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Сред потенциалните рискове от прилагането на препоръчителния вариант могат да се посочат:

1. Очакванията за загуба на работни места като неизбежна последица от дигитализацията, особено когато новите технологии правят труда в определени области излишен. Европейският мозъчен тръст „Брюгел“ счита, че 40-60% от днешните работни места в различните държави-членки на ЕС могат да бъдат изместени от цифровите технологии през следващите двадесет години. В същото време, някои изследователи се съмняват, че нарастващото търсене на работна ръка в други области, които не са засегнати от автоматизацията, ще бъде в състояние да компенсират подобни загуби на работни места (Durward, 2016).
2. Промяна в нагласите и съзнанието на работещите в резултат от увеличаване тежестта на „новите форми на труд“, които попадат извън традиционните трудови правоотношения; отмиране на статичния и предвидим пазар на труда; размиване на границите между националните пазари на труда.
3. Контролът и управлението стават все по-трудни за прилагане от работодателя поради напредъка в технологиите и по-голямата специализация на задачите (с работни места, които все повече се отдалечават от стандартната пирамидална организация на работа).

Посочете възможните рискове от прилагането на препоръчителния вариант, различни от отрицателните въздействия, напр. възникване на съдебни спорове и др.

7. Консултации:

Проведени са консултации



Посочете основните заинтересовани страни, с които са проведени консултации. Посочете резултатите от консултациите, включително на ниво ЕС: спорни въпроси, многократно поставяни въпроси и др.

- Предстоят обществени консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове

Законопроектът ще бъде публикуван на портала за обществени консултации и на интернет страницата на МТСП. Справката за отразените становища ще бъде публикувана на портала за обществени консултации и на интернет страницата на МТСП.

Проектът на ЗИД на КТ ще се съгласува в съответствие с чл. 32, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация с всички министерства.

Проектът на ЗИД на КТ ще бъде обсъден в рамките на Националния съвет за условия на труд и Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Обобщете най-важните въпроси за обществени консултации. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултационни процедури.

8. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

- Да
 Не

1.1. Посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 6.2 и 6.3, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

Следвайки задълженията, поети в първичното законодателство на Европейския съюз и логиката на предмета на трудовото право на Европейския съюз, осигуряването на добри условия на труд е дългосрочен мотиватор за правене на политика, съответно законодателство, на нивото на Европейския съюз. Приемствеността между различните Европейски комисии в това отношение може да се илюстрира с трите Директиви, насочени към „нетипичните“ служители:

- **Директива 97/81/ЕО** относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) е приета в рамките на Комисията Сантер;



- **Директива 1999/70/ЕО** относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) също е приета в рамките на Комисията Сантер; а
- **Директива 2008/104/ЕО** относно работа чрез агенции за временна заетост е приета в Комисията е приета от Комисията Барозо.

Трите директиви осигуряват (частични) гаранции за нетипичните служители по протежение на три оси – работно време, продължителност на заетостта и наемането на работа през трети лица и произтичащите от това специфики на полагането на труд.

Друг източник на правото на общоевропейско равнище е доброволното **Рамковото споразумение за работата от разстояние**, подписано през 2002 г. между социалните партньори на европейско равнище (ETUC, UNICE/UEAPME, ECPE, 2002). Въпреки че това рамково споразумение не прераства в директива (Стайков, 2009, р. 74), то е прието изцяло в контекста на тогавашната Комисия. След 2010 г. то, заедно с разгарящата се световна икономическа криза, става повод социалните партньори в България да включат в моментния политически дневен ред въпроса за работата от разстояние.

За да бъдат защитени нетипичните служители от злоупотребите с условията на труд и, от друга страна, да се предпазят служителите със стандартни трудови договори от нелоялна конкуренция, **всяка от тези директиви съдържа важни разпоредби, забраняващи или възпиращи дискриминацията на нетипичните служители** в сравнение със служителите със стандартни трудови договори.

Тази поредица от актове на правото на ЕС може да бъде допълнена и с една от най-новите норми в областта на трудовите правоотношения в ЕС - Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. Със своето съдържание Директивата цели да осигури адекватна закрила на заетите в нестандартни форми на работа в съответствие с принципите, очертани от Европейския стълб на социалните права.

Основната цел на Директивата е да се отговори на предизвикателствата на пазара на труда, произтичащи от демографските промени, цифровизацията и новите форми на заетост; да се подобрят условията на труд чрез насърчаване на по-прозрачна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда.

Няма данни за извършена последваща оценка на въздействие на посочените актове на ниво Европейски съюз.



1.2. Изборът трябва да съответства на посоченото в раздел 1, съгласно неговата т. 1.5.

9. Изисква ли се извършване на цялостна предварителна оценка на въздействието поради очаквани значителни последици?

Да

Не

(преценка съгласно чл. 20, ал. 3, т. 2 от Закона за нормативните актове)

10. Приложения:

.....
.....

Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

Статистически данни на НСИ

European Commission. (2017a). *Draft Joint Employment Report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2018*. Brussels: European Commission. Извлечено от <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1519897788119&uri=CELEX%3A52017DC0674>

European Parliament. (2017). *European Parliament resolution of 15 June 2017 on a European Agenda for the collaborative economy (2017/2003(INI))*. Strasbourg: European Parliament. Извлечено от https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_EN.html

Eurofound. (20 September 2011 r.). *European Industrial Relations Dictionary - Employment relationship*. Извлечено от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employment-relationship>

Eurofound. (2015). *Нови форми на труд [New forms of employment]*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (23 November 2016 r.). *New forms of employment*. Изтеглено на 27 July 2020 r. от European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/09_ef1461_fr_labour_pools_adpartners_final.pdf

Eurofound. (1 March 2017 r.). *European Industrial Relations Dictionary - Employee*. Извлечено



от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employee>

Eurofound. (9 February 2017 r.). *European Industrial Relations Dictionary - Employer*. Извлечено от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employer>

Европейски икономически и социален съвет. (2016). Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „REFIT“ (2016/С 303/06). *Официален вестник на Европейския съюз*, 48-57.

Европейски икономически и социален съвет. (2016). *Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Промените в естеството на трудовите правоотношения и въздействието им върху поддържането на достойно трудово възнаграждение, въздействието на технологичното развитие върху системата за соци.* European Economic and Social Committee. Извлечено от <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>

Европейски икономически и социален съвет. (2018). *Становище на Европейски икономически и социален комитет относно Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз [COM(2017) 797 final – 2017/0355 (COD)]*. European Economic and Social Committee. Извлечено от <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/new-forms-work-call-more-transparent-and-predictable-working-conditions>

.....
.....

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на вариант за действие: регистри, бази данни, аналитични материали и др.

12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:

Име и длъжност: ...

Дата: ...

Подпис: ...



Б. Частична предварителна оценка на въздействието на Постановлението за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет

Образецът на частична предварителна оценка на въздействието влиза в сила от 01 януари 2021 г.

Частична предварителна оценка на въздействието	
<p>Институция:</p> <p>Министерство на труда и социалната политика</p>	<p>Нормативен акт:</p> <p>Пстановление за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет</p>
<p><input type="radio"/> Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет</p>	<p><input checked="" type="radio"/> Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за:</p> <p>.....</p>
<p>Лице за контакт:</p> <p>.....</p>	<p>Телефон и ел. поща:</p> <p>.....</p>
<p>1. Проблем/проблеми за решаване:</p> <p><i>1.1. Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване</i></p> <p>В чл. ... от Кодекса на труда (в сила от202... г.) са регламентирани нови, неприлагани до сега в страната форми на труд въз основа на трудово правоотношение. С посоченото изменение на КТ се дава отговор на фундаменталната промяна на пазара на труда, както в България, така и в останалите страни-членки, свързана с появата на новите комуникационни и информационни технологии. Временната заетост, работата на непълно работно време и самостоятелната заетост в условията на бурно развиваща се</p>	



дигитализация, водат до възникване на нови форми на полагане на труд.

Предвид това, с цел привеждането им в съответствие с новата нормативна уредба, са необходими промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), приета с Постановление № 72 на Министерския съвет от 1986 г.; в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, приета с ПМС № 227 от 23.11.1993 г.; в Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, приета с ПМС № 30 от 10.03.2000 г.; в Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", приета с ПМС № 24 от 06.02.2006 г.; в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г.

1.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

1.3. Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

Съществуващото съдържание на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, на Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, на Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", както и на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, не е съобразено с новата законова уредба, свързана с регулирането на новите форми на труд - „временно (срочно) управление“ и „споделяне на работното място“. Поради тази причина действащата подзаконова уредба не е в състояние да регулира и да реши възникналите проблеми във връзка с посоченото изменение на Кодекса на труда

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Приемането на ЗИД на КТ (ДВ, бр....,202...г) и създаването на адаптираната законова правна уредба на новите форми на труд трябва да бъде последвана от понататъчна подзаконова нормативна промяна чрез разработване и приемане от Министерския съвет на нови, изменени и/или допълнени подзаконовни актове.

1.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Последващи оценки на въздействието на КТ и на подзаконовите актове, относно „нови



форми на труд“ не са правени.

Проблемите, свързани с „новите форми на труд“ са предмет на различни изследвания на МТСП през последните години.

2. Цели:

С проекта на акт се цели:

- актуализиране и привеждане на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, на Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, на Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", както и на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в съответствие с въведената нова правна рамка в областта на новите форми на труд.
- осигуряване на адекватна защита на фундаменталните трудови права на работниците и служителите, работещи в новите форми на труд.

Посочете определените цели за решаване на проблема/проблемите, по възможно най-конкретен и измерим начин, включително индикативен график за тяхното постигане. Целите е необходимо да са насочени към решаването на проблема/проблемите и да съответстват на действащите стратегически документи.

3. Заинтересовани страни:

- Работодатели – 419 681 (общ брой на нефинансовите предприятия през 2019, съгласно статистическите данни на НСИ); в т.ч. 418 922 малки и средни предприятия (съгласно статистическите данни на НСИ за 2019 год.).
- Работници и служители – 3 223 100 бр. (Заети лица на 15 и повече навършени години през 2019 година., съгласно статистическите данни на НСИ);
- Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ – (495 щатни бройки) при осъществяване на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство;
- Министерство на труда и социалната политика, по отношение на прилагането на нормативната уредба на трудовото и осигурителното законодателство.

Посочете всички потенциални заинтересовани страни/групи заинтересовани страни (в рамките на процеса по извършване на частичната предварителна частична оценка на въздействието и/или при обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове), върху които предложенията ще окажат пряко или косвено



въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи/общини и др.).

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

Вариант 1 „Без действие“:

Описание:

При този вариант на действие Наредбата за работното време, почивките и отпуските , Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж , Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука" , както и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата ще противоречат на акт от по-висока степен – Кодекса на труда.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

При неприемане на проекта на Постановление за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет положителни въздействия за заинтересованите страни (работници, работодатели, ИА ГИТ и МТСП) не се очакват.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

При избирането на Вариант на действие 1 „Без действие“ Наредбата за работното време, почивките и отпуските , Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж , Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука" , както и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата няма да отговарят на изискванията, съобразно промяната в нормативната уредба в областта на новите форми на труд.

Ако този подход се приеме у нас, проблемът (който неизбежно ще възникне) е трайната несигурност сред работодателите, работниците , ИА ГИТ и МТСП дали новите форми на труд са наистина легални.

Въздействия върху малките и средните предприятия:

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси,



регулаторни режими, административни услуги и др.)

МСП ще продължат да изпитват сериозни затруднения в осигуряването на конкурентни предимства за привличане на квалифицирана работна сила.

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Административна тежест:

Заинтересованите страни ще продължат да изпитват значителни административни затруднения в резултат на липсата на синхрон между законовата и поздаконовата уредба на новите форми на труд.

Специфични въздействия:

не са констатирани

Вариант 2 „Приемане на проект на Постановление за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет“:

Описание:

С приемането на ПМС за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет Наредбата за работното време, почивките и отпуските, Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", както и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата ще бъдат приведени в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

С приемането на настоящия акт ще се реализират адекватни нормативни промени, които да интегрират новите форми на труд в трудовото и осигурително законодателство, и то по начин, който да балансира интересите на всички заинтересовани страни (работници, работодатели, ИА ГИТ и МТСП)



Част от новите форми на заетост се прилагат в българските предприятия, но все още не са достатъчно популярни. Работодателите, макар, че все още не са достатъчно информирани за тях, имат готовност да приложат тези форми на заетост. Според тях ефектите от прилагането на тези форми на заетост са достатъчно значими за фирмата: по-ефективно се използват човешките ресурси, повишена е мотивацията на служителите, оптимизирани са разходите за труд, повишена е ефективността и производителността, намалява текучеството, разширяване на кръга от кандидати за дадена позиция, намаляване на стреса, по-висока продуктивност, понижаване на офисните разходи.

Потенциалът на тези възможности за повишаване на конкурентоспособността на българската икономика е сериозна причина да се извършат необходимите нормативни регулации, за да не попаднат новите форми на заетост в „сивата“ зона на пазара на труда.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Приемането на вариант на действие 2 няма да породи негативни въздействия за заинтересованите страни (работници, работодатели, ИА ГИТ и МТСП).

Специфични въздействия:

Друг изключително сериозен аспект на правата и задълженията на работодателя и работника при прилагане на новите форми на труд, който иска универсално решение, са възникващите управленски и технически проблеми относно опазването на здравето и живота на наетите работещи. За да не бъдат подложени на риск гаранциите за осигуряване на БЗР, смятаме че е целесъобразно, освен задължителното социално осигуряване на трудова злополука и професионално заболяване, работодателите, използващи новите форми на труд, да извършват и допълнително задължително застраховане „Трудова злополука“.

Въздействия върху малките и средните предприятия:

Приемането на настоящия проект на акт ще даде допълнителен тласък за развитието и конкурентоспособността на малките и средни предприятия в резултат на разширяване на използването в България на „новите форми на труд“ и реализирането на съдържащите се в тях възможности за :

- реструктуриране на работните места (особено в малките и средните предприятия) при значителна икономия на разходи за наем на големи офис



площи; за транспорт на работниците и служителите; за паркиране;

- намаляване на недостига на определени категории специалисти - източниците на свободна работна ръка вече не са ограничени в даден географски район или дори държава, което води до увеличаване на достъпа до по-квалифицирани работници;
- спестяване на времето, изгубено за пътуване до работното място, на неудобствата и стреса;
- намаляване на разходите при кризи - работата не се нарушава при лошо време, наводнения, пожари, стачки и транспортни аварии и т.н.;

Административна тежест

Приемането на вариант на действие 2 няма да породи допълнителни разходи и други негативни административни тежести за заинтересованите страни

(въздействията върху малките и средните предприятия; административна тежест)

1.1. *Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.*

1.2. *Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)*

Приемането на настоящия проект на акт не е насочено директно към МСП. Въпреки това ще е налице косвено положително въздействие върху тях, доколкото осигуряването на по-голямо съответствие на трудовото законодателство спрямо съвременните икономически условия и възможностите за по-гъвкава организация на работните процеси могат да подпомогнат конкурентоспособността им.

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 1:

	Вариант „Без	Вариант 2
--	-----------------	-----------



		действие“	
Ефективност	Цел 1: актуализиране и привеждане на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, на Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, на Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", както и на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в съответствие с въведената нова правна рамка в областта на новите форми на труд.	3	1
	Цел 2: осигуряване на адекватна защита на фундаменталните трудови права на работниците и служителите, работещи в новите форми на труд.	3	1
Ефикасност	Цел 1: актуализиране и привеждане на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, на Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, на Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", както и на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в съответствие с въведената нова правна рамка в областта на новите форми на труд.	3	1
	Цел 2: осигуряване на адекватна защита на фундаменталните трудови права на работниците и служителите, работещи в новите форми на труд.	3	1
Съгласуваност	Цел 1: актуализиране и привеждане на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, на Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, на Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука", както и на Наредбата за структурата и организацията на работната	3	1



	заплата, в съответствие с въведената нова правна рамка в областта на новите форми на труд.		
	Цел 2: осигуряване на адекватна защита на фундаменталните трудови права на работниците и служителите, работещи в новите форми на труд.	3	1

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите:

ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението;

ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи;

съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

6. Избор на препоръчителен вариант:

Препоръчителен вариант Вариант 2 „Приемане на проект на ПМС за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет“:

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

6.1. Промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Ще се увеличи

Ще се намали

Няма ефект

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.2. Ако се предвижда въвеждането на такса, представете образуването на нейния размер съгласно Методиката по чл. 7а от Закона за ограничаване на



административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

Да

Не

1.1. Изборът следва да е съотнесен с посочените специфични въздействия на избрания вариант.

1.2. В случай че се предвижда създаване нов регулаторен режим, посочете неговия вид (за стопанска дейност: лицензионен, регистрационен; за отделна стелка или действие: разрешителен, уведомителен; удостоверителен и по какъв начин това съответства с постигането на целите).

1.3. Мотивирайте създаването на новия регулаторен режим съгласно изискванията на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

1.4. Посочете предложените нови регулаторни режими отговарят ли на изискванията на чл. 10 – 12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.5. Посочете изпълнено ли е изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.6. В случай че се изменят регулаторни режими или административни услуги, посочете промяната.

6.3. Създават ли се нови регистри от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

Да

Не

Когато отговорът е „Да“, посочете регистрите, които се създават и по какъв начин те ще бъдат интегрирани в общата регистрова инфраструктура.

6.4. По какъв начин препоръчителният вариант въздейства върху микро-, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

Актът засяга пряко МСП



Актът не засяга МСП

Изборът следва да е съотнесен с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Не се констатира потенциални рискове при прилагане на препоръчителния вариант

Посочете възможните рискове от прилагането на препоръчителния вариант, различни от отрицателните въздействия, напр. възникване на съдебни спорове и др.

7. Консултации:

Проведени са консултации

Посочете основните заинтересовани страни, с които са проведени консултации. Посочете резултатите от консултациите, включително на ниво ЕС: спорни въпроси, многократно поставяни въпроси и др.

Предстоят обществени консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове

Проекта на акт ще бъде публикуван на портала за обществени консултации и на интернет страницата на МТСП. Справката за отразените становища ще бъде публикувана на портала за обществени консултации и на интернет страницата на МТСП.

Проектът на акт ще се съгласува в съответствие с чл. 32, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация с всички министерства.

Проектът на акт ще бъде обсъден в рамките на Националния съвет за условия на труд и Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Обобщете най-важните въпроси за обществени консултации. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултациялни процедури.

8. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

Да



Не

1.1. Посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 6.2 и 6.3, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

Няма данни за извършена последваща оценка на въздействие на посочените актове на ниво Европейски съюз.

1.2. Изборът трябва да съответства на посоченото в раздел 1, съгласно неговата т. 1.5.

9. Изисква ли се извършване на цялостна предварителна оценка на въздействието поради очаквани значителни последици?

Да

Не

(преценка съгласно чл. 20, ал. 3, т. 2 от Закона за нормативните актове)

10. Приложения:

.....
.....

Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

Статистически данни на НСИ

European Commission. (2017a). *Draft Joint Employment Report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2018*. Brussels: European Commission. Извлечено от <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1519897788119&uri=CELEX%3A52017DC0674>

European Parliament. (2017). *European Parliament resolution of 15 June 2017 on a European Agenda for the collaborative economy (2017/2003(INI))*. Strasbourg: European Parliament. Извлечено от https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_EN.html

Eurofound. (20 September 2011 r.). *European Industrial Relations Dictionary - Employment relationship*. Извлечено от Eurofound:



<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employment-relationship>

Eurofound. (2015). *Нови форми на труд [New forms of employment]*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (23 November 2016 r.). *New forms of employment*. Изтеглено на 27 July 2020 r. от European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/09_ef1461_fr_labour_pools_adpartners_final.pdf

Eurofound. (1 March 2017 r.). *European Industrial Relations Dictionary - Employee*. Извлечено от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employee>

Eurofound. (9 February 2017 r.). *European Industrial Relations Dictionary - Employer*. Извлечено от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employer>

Европейски икономически и социален съвет. (2016). Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „REFIT“ (2016/C 303/06). *Официален вестник на Европейския съюз*, 48-57.

Европейски икономически и социален съвет. (2016). *Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Промените в естеството на трудовите правоотношения и въздействието им върху поддържането на достойно трудово възнаграждение, въздействието на технологичното развитие върху системата за соци.* European Economic and Social Committee. Извлечено от <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>

Европейски икономически и социален съвет. (2018). *Становище на Европейски икономически и социален комитет относно Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз [COM(2017) 797 final – 2017/0355 (COD)]*. European Economic and Social Committee. Извлечено от <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/new-forms-work-call-more-transparent-and-predictable-working-conditions>

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на вариант за действие: регистри, бази данни, аналитични материали и др.



12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:

Име и длъжност: ...

Дата: ...

Подпис: ...