

# МОТИВИ

## към проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за Защита от дискриминация

Предложеният проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация (ЗИД на ЗЗДискр.) има за цел въвеждането в националното законодателство на изискванията на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане (Директива 2023/970). Директивата е публикувана в Официален вестник на ЕС L132/21 от 17.05.2023 г., в сила от 28 май 2023 г.

### 1. Причини, които налагат приемането

Приемането на законопроекта се налага от необходимостта Република България да изпълни задължението като държава членка на Европейския съюз за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 в срок до 7 юни 2026 г. Краткият срок налага и ускорено обществено обсъждане, тъй като неспазването на това задължение би могло да доведе до образуване на производство за нарушение срещу страната и налагане на финансови санкции.

Директива 2023/970 цели да укрепи прилагането на практика на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност на жените и мъжете (наричан принцип на равно заплащане) чрез въвеждане на прозрачност на правилата за равно заплащане и засилени мерки за прилагане.

Основният проблем, който директивата адресира, е устойчивата разлика в заплащането на жените и мъжете.

В България тази разлика възлиза на около 12% по данни за 2024 г., което надхвърля средното равнище за Европейския съюз (11,1%). Макар да се наблюдава известно намаление в дългосрочен план, темпът на сближаване е бавен и неравномерен.

Съществуващата разлика в заплащането се дължи на комбинация от структурни и нормативни фактори, сред които основно значение имат липса на прозрачност по отношение на заплащането, липса на задължителни механизми за наблюдение и отчетност на равнище работодател, както и ограничения в действащите механизми за правна защита.

Неравенството в заплащането е икономически неефективно и социално неприемливо. Съгласно оценки на Европейския парламент от 2025 г., всяко намаление с 1 процентен пункт на разликата в заплащането води до увеличение на БВП с около 0,1%. В разрез е с основополагащи европейски принципи, закрепени от десетилетия - равно третиране, равни възможности, равно заплащане, равнопоставеност на жените и мъжете. Постава жените в значително по-висок риск от бедност, особено в напреднала възраст, което произтича пряко от по-ниските заплати, по-честите прекъсвания на трудовата кариера и по-слабото представяне на висши и по-добре платени длъжности.

Директива 2023/970 въвежда определени изисквания към държавите членки за по-ефективно справяне с неравенствата в заплащането.

Директивата се прилага към работодателите, работниците и кандидатите за работа в публичния и частния сектор.

Директивата изисква работодателите да разполагат със **структури на заплащане и критерии за оценка на равен труд и труд с равна стойност**, които осигуряват равностойно заплащане и преценка дали работниците са в сравнимо положение по отношение на стойността на труда въз основа на тези критерии. Критериите, договорени с представителите на работниците, трябва да са обективни и неутрални по пол, да включват умения, усилия, отговорност и условия на труд, и други фактори по целесъобразност, да се прилагат по обективен, неутрален по отношение на пола начин, като се изключва всякаква пряка или непряка дискриминация, основана на пола. Наличието на леснодостъпни аналитични инструменти или методики за анализ във връзка с оценката и съпоставянето на стойността на труда в съответствие с посочените критерии подпомагат процеса по оценка.

Важна група са изискванията за **осигуряване на прозрачност в заплащането**. Съдържат права за достъп до информация и задължение на работодателите да я предоставят. Свързани са с ангажименти на работодателите за подготовката на комплекс от информация относно заплащането, осигуряване на достъп до информацията, съобщаване на тази информация и предприемане на действия при установяване на разлика в заплащането над допустимата.

Друга група мерки са свързани с осигуряването на **достъп до правосъдие**. Директивата въвежда възможност за обезщетения, ако се докаже дискриминация в заплащането на основание на пола; прехвърля тежестта на доказване върху работодателя в случаите на дискриминация; въвежда санкции за нарушения (глоби), които трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

Важно изискване за осигуряване на последователно и координирано наблюдение е създаването/определянето на **орган за наблюдение и подпомагане прилагането на националните мерки**, на който се възлагат определени функции.

Директивата въвежда също съответен **понятиен апарат** в помощ на прилагането.

Действащата национална нормативна уредба закрепва принципа на равно заплащане за равностоеен труд в Кодекса на труда и в Закона за защита от дискриминация. Тези разпоредби имат обаче декларативен характер: те закрепват забраната, но не въвеждат механизми, чрез които тя да стане ефективно приложима на практика. Действащото законодателство (Закон за защита от дискриминация) разполага с нормативна основа за реактивна защита срещу дискриминационно заплащане, след настъпване на нарушение, установено по жалба. Националното законодателство не съдържа механизъм за проактивна прозрачност, превенция и системно наблюдение и контрол, липсва относим понятиен апарат, поради което дискриминационни практики могат да останат неразкрити.

Действащото законодателство не регулира в съответстващ на целите на директивата начин, като са налице съществени правни дефицити, като: прозрачност в заплащането при набиране на персонал; право на работника да получи сравнителна информация за заплащането по пол, орган за системно наблюдение на равнопоставеността при заплащането и др. Те са също причината устойчивата разлика в заплащането по пол да не може да бъде преодоляна в рамките на действащата уредба.

Предложеният проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация е насочен към преодоляването на липси в нормативната уредба, за да бъде приведена в съответствие с разпоредбите и целите на Директива (ЕС) 2023/970.

## 2. Цели, които се поставят

Общата цел на законопроекта е намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете в България чрез въвеждане на задължителни механизми за прозрачност, мониторинг и правоприлагане.

За постигането ѝ се предвиждат следните конкретни цели:

### 2.1. Осигуряване на прозрачност при заплащането

- Въвеждане на задължения за работодателите за прозрачност при определянето и договарянето на възнагражденията, включително предоставяне на информация за диапазона на заплащането при обявяване на работни места;

- Гарантиране на право на работниците да получават информация за средните нива на заплащане по категории труд с разбивка по пол;

- Забрана на клаузи за конфиденциалност на възнагражденията.

- Разширяване на съдържанието на критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения.

Предложените разпоредби установяват минимален стандарт за прозрачност в две направления преди и по време на трудовото правоотношение.

Преди назначаването, кандидатите за работа имат право да получат информация за диапазона на заплащането за позицията, а работодателите нямат право да задават въпроси за заплащането при предишни работодатели.

По време на трудовото правоотношение, работниците имат право да поискат и получат информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол за категорията работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност, а договорните клаузи, ограничаващи разкриването на заплащането, са забранени. Работодателят има задължение за осигуряване на своите работници на достъп до критериите, които се използват за определяне на заплащането, нивата и увеличението на заплащането. Критериите, неутрални по отношение на пола, трябва да включват най-малко сложността, тежестта, отговорността и условията на труд при изпълнението на определените трудови задачи, присъщи за конкретната работа или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа.

Задълженията за оповестяване на диапазона на заплащането, забраната за въпроси за предишно заплащане, правото на работника на информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол, достъпа до критериите, и забраната за клаузи за поверителност се прилагат спрямо всички работодатели в публичния и частния сектор, без прагове за размер.

### 2.2. Въвеждане на задължителен мониторинг и докладване

- Създаване на задължения за работодателите за периодично събиране, анализ и докладване на данни относно разликата в заплащането, според мащаба на работодателя;

- Въвеждане на механизъм за съвместна оценка и коригиращи мерки при установяване на необосновани различия на заплащането за равен труд или труд с равна стойност.

Предложените разпоредби въвеждат задължение за периодично докладване на структурирана информация за разликата в заплащането по седем показателя, включително медианна разлика, кватилно разпределение и разлика по категории работници. При установена необоснована разлика над 5% за дадена категория работници, работодателят се задължава да извърши съвместна оценка със синдикалните организации и да предприеме коригиращи мерки.

Задълженията по тази цел следват минималните изисквания на Директивата по отношение на прага от 100 служители и поэтапните срокове, без разширяване на обхвата.

С предлаганите разпоредби се определя орган за системно наблюдение и подкрепа за прилагането на принципа на равното заплащане и за прилагане на всички налични средства за правна защита. Това е Комисията за защита от дискриминация (КЗД). На Комисията се възлагат функциите, необходими за системно наблюдение на равнопоставеността при заплащането на ниво работодател – по събиране и публикуване на структурирани данни за разликата в заплащането от работодателите, по разработване на аналитични инструменти за оценка на неравенствата в заплащането и анализиране на причините за разликите в заплащането по пол, по агрегиране на данни за жалби специфично в областта на заплащането по пол, по повишаване на осведомеността.

Министерство на труда и социалната политика ще уведоми Европейската комисия за прилагането и практическото въздействие в срок до 7 юни 2031 г.

### 2.3. Укрепване на правоприлагането

- Подобряване на достъпа до защита при дискриминация;
- Прехвърляне на тежестта на доказване върху работодателя;
- Засилване на ролята на компетентните институции.

Укрепване на правоприлагането чрез улесняване на достъпа до защита и прецизиране на правилата за доказване при спорове за дискриминация в заплащането.

Установяват се минимални изисквания в следните насоки: работниците трябва да имат улеснен достъп до правна защита, включително чрез организации и органи, действащи от тяхно име; тежестта на доказване при спорове за равно заплащане трябва да се прехвърли върху работодателя; органът по равнопоставеност да разполага с конкретни функции по събиране, анализ и публикуване на данни за разликата в заплащането.

Проектът на ЗИД на ЗЗДискр. въвежда също необходимия понятиен апарат, заложен в Директивата. Дадени са легални дефиниции на „ниво на заплащане“, „разлика в заплащането на жените и мъжете“, „медианно ниво на заплащане“, „медианна разлика“, „квартилен сегмент“, „равностоен труд“, „категория работници, полагащи равностоен труд“. Това е необходимо за систематично измерване и правна защита, основана на сравнение между групи работници.

Чрез преходни и заключителни разпоредби се въвеждат и промени в Кодекса на труда по отношение засилване на прозрачността в заплащането.

Разпоредбите, както и директивата, се прилагат към работодателите и работниците в публичния и частния сектор, и някои от тях и към кандидатите за работа.

Обобщено, въвеждат се три групи мерки: задължения за прозрачност при заплащането преди и по време на трудовото правоотношение - приложими към всички работодатели без прагове за размер; задължение за периодично докладване на разликата в заплащането по седем показателя за работодателите с над 100 наети лица, поетапно от 2027 г. до 2031 г., съчетано с механизъм за задължителна съвместна оценка и корекция при необоснована разлика над 5%; и разширяване на функциите на КЗД като орган за системно наблюдение на прилагането на принципа на равно заплащане за равен труд и труд с равна стойност.

Законът за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация е основен законодателен акт, транспониращ директивата в националното законодателство.

Този подход е възприет, воден от експертното становище относно правната природа на директивата. Фокусът и водещата цел на директивата имат антидискриминационен характер, въпреки че се засягат трудовите правоотношения. По своята правна природа Директивата е антидискриминационен акт - прозрачността на заплащането е инструмент, а предотвратяването и санкционирането на

дискриминацията по пол е крайната цел. Затова и промените в българското законодателство са съсредоточени в тази област - закрилата от дискриминация.

Законът за защита от дискриминация е специализираният национален акт за защита срещу дискриминация, включително в трудовоправни отношения. Централизирането на материята в ЗЗДискр. осигурява систематична свързаност, което предотвратява разпиляване на разпоредбите в множество актове. Освен това, ЗЗДискр. урежда и процесуалните аспекти, производствата пред КЗД, доказателствената тежест, санкциите - елементи, пряко изисквани от директивата.

Предложените изменения в националното законодателство се придържат към заложените минимални изисквания в Директива (ЕС) 2023/970 без разширяване на обхвата и без допълнителни ангажименти за работодателите.

### **3. Финансови и други средства, необходими за прилагането**

Прилагането на закона генерира допълнителни разходи върху държавния бюджет, които са с различна степен на неотложност и размер.

Прилагането на закона ще изисква ограничени допълнителни ресурси за държавната администрация, свързани основно с разширяване на административния капацитет и обработка на данни, включително в рамките на Комисията за защита от дискриминация.

Разходи за КЗД - институционален капацитет: Новите функции на КЗД по чл. 47, т. 13–19 ЗЗДискр. изискват разширяване на капацитета на органа. Първо, технически капацитет за изграждане и поддържане на цифрова платформа за събиране, обработка и публикуване на структурирани данни за разликата в заплащането от работодателите по сравним начин - функция без аналог в настоящата дейност на КЗД. Второ, административен и консултативен капацитет за предоставяне на техническа помощ и обучение на работодателите с под 250 служители, което представлява качествено нова функция за органа. Трето, аналитичен капацитет за разработване на методологически инструменти за оценка на равностойността на труда и за анализ на причините за разликата в заплащането.

КЗД е орган на бюджетна издръжка и първостепенен разпоредител с бюджет по чл. 40, ал. 3, ЗЗДискр. Разширяването на функциите изисква допълнителни щатни бройки в аналитично, IT и консултативно направление, както и инвестиции в информационна инфраструктура. Точният размер на допълнителните бюджетни разходи зависи от решенията за организационно и щатно осигуряване и следва да бъде определен в хода на законодателния процес. Разходите за изграждане на цифрова платформа за публикуване на данни са еднократни и управляеми, докато текущите разходи за поддръжка и анализ са по-значими в дългосрочен план.

Разходи за КЗД - правоприлагане: Нарастването на броя на жалбите за дискриминация при заплащането ще генерира допълнителна натовареност за производствата пред КЗД по Глава четвърта на ЗЗДискр. Тази натовареност е трудно количествено предвидима в началния период, но е очаквана да нараства постепенно с нарастването на осведомеността на работниците за правото им на информация. Наличието на данни за жалби, изпратени служебно от Висшия съдебен съвет на КЗД по новия чл. 71, ал. 4 от проект на ЗИД на ЗЗДискр., ще позволи мониторинг и бюджетно планиране след първите цикли на прилагане.

Бюджетни ползи, компенсиращи разходите:

Намаляването на разликата в заплащането има потенциал да увеличи данъчните и осигурителните приходи към държавния бюджет чрез нарастване на брутното заплащане на жените. При разлика от 12,0% и наети жени в нефинансовия сектор, всяко

намаление на разликата с 1 процентен пункт би генерирало допълнителен приход от данъци и осигурителни вноски, изчислим въз основа на данните за средното брутно заплащане от НСИ. Точна количествена оценка изисква специализиран иконометричен анализ, но посоката на ефекта е положителна и следва да се вземе предвид при цялостната оценка на разходите и ползите.

Разходи за работодателите:

Въвеждането на задълженията за прозрачност и докладване изисква еднократни разходи за адаптация на системите за управление на заплащането и вътрешните процеси на работодателите от публичния и частния сектор.

За работодателите ще възникнат разходи, свързани със събирането и анализа на информация за възнагражденията, изготвянето на доклади и, при необходимост, предприемането на коригиращи мерки. Тези разходи са пропорционални на размера на предприятията и се въвеждат поетапно, като се отчита административният капацитет, особено на малките и средните предприятия.

Поетапното въвеждане на задълженията за докладване - за работодателите със 150 и повече наети лица от 7 юни 2027 г. и за тези със 100 - 149 наети лица от 7 юни 2031 г. - осигурява достатъчен срок за адаптация и намалява еднократните разходи. Прозрачността при заплащането може да предизвика вътрешни обсъждания относно съществуващи разлики в заплащането, което изисква управленска готовност. Тези въздействия са значителни, но еднократни и управляеми при достатъчен срок за подготовка.

Важно е да се отбележи, че необходимите програмни инструменти и системи за докладване представляват предимно еднократна инвестиция - всеки следващ цикъл на докладване е по-лесен и по-евтин от предходния. Техническата помощ, която КЗД е задължена да предоставя на работодателите с под 250 служители, допълнително намалява разходите за адаптация.

#### **4. Очаквани резултати от прилагането**

Очаква се прилагането на закона да доведе до повишаване на прозрачността и справедливостта на пазара на труда, до подобряване на ефективността на правната защита срещу дискриминация при заплащането, както и до постепенно намаляване на разликата в заплащането между жените и мъжете.

- Намаляване на разликата в заплащането (цел: до 10% до 2030 г.);
- Повишена прозрачност и доверие на пазара на труда;
- Подобрена защита на правата на работниците;
- Повишена икономическа ефективност и растеж (намаляването на разликата има положителен ефект върху БВП);
- Намаляване на риска от бедност сред жените, особено в пенсионна възраст.

Финансовите ефекти за държавата са ограничени, а дългосрочният икономически ефект се очаква да бъде положителен.

В дългосрочен план се очаква положителен икономически ефект, изразяващ се в по-висока икономическа активност, по-добро използване на човешкия капитал и ограничаване на риска от бедност, особено сред жените в напреднала възраст.

Работниците получават реални инструменти за идентифициране и оспорване на неравното заплащане. Правото на информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол, забраната за клаузи за поверителност и оповестяването на диапазона на заплащането при набиране на персонал адресират директно липсата на прозрачност в заплащането, идентифицирана по-горе като структурен двигател на разликата в

заплащането. Прехвърлянето на тежестта на доказване към работодателя улеснява достъпа до правна защита.

Задължението за периодично измерване и докладване на разликата в заплащането осигурява ясна нормативна рамка и предвидимост. Работодателите получават стимул за проактивно привеждане на политиките за заплащане в съответствие с принципа на равно третиране, което намалява риска от бъдещи искове и репутационни щети. Техническата помощ от КЗД за работодателите с под 250 служители подкрепя адаптацията, особено за МСП.

Органът получава нормативно установени функции за системно наблюдение на прилагането на принципа на равно заплащане - събиране и публикуване на структурирани данни, разработване на аналитични инструменти и агрегиране на данни за жалби. Това трансформира КЗД от реактивен орган, работещ по жалби, в проактивен орган за мониторинг и подкрепа.

Икономически и социални ползи: Затварянето на разликата в заплащането има измеримо макроикономическо значение. Намаляването на разликата в заплащането редуцира и дългосрочното натрупване на пенсионни неравенства.

За България като държава: България изпълнява задълженията си за привеждане на националното законодателство в съответствие с разпоредбите на Директивата. Допринася за постигане на общоевропейската цел от разлика в заплащането по пол 10% до 2030 г.

## **5. Анализ за съответствие с правото на Европейския съюз**

Законопроектът цели пълно транспониране на изискванията на Директива (ЕС) 2023/970, приета на основание чл. 157, параграф 3 от ДФЕС, в съответствие с чл. 288 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

Предложените изменения въвеждат изискванията на директивата, съобразени са с принципите на равно третиране и равни възможности между жените и мъжете, установени в правото на Европейския съюз, включително Хартата на основните права.

Предложените мерки са пропорционални и не надхвърлят необходимото за постигане на целите на директивата.

## **6. Мерки за противодействие на корупцията**

Законопроектът съдържа мерки с превантивен характер, насочени към ограничаване на непрозрачни практики при определяне на възнагражденията. Чрез въвеждането на задължения за прозрачност и отчетност относно възнагражденията се намаляват възможностите за субективизъм и злоупотреби, като се създават условия за по-голяма проследимост и контрол. Тези мерки са насочени срещу риска от прикрита дискриминация и неравно третиране при определяне на заплащането, непрозрачни практики при назначаване.

## **7. Въздействие върху административната тежест и регулаторната рамка**

Със законопроекта се въвежда по-висока тежест за КЗД при обработка на по-голям обем доклади и предоставяне на техническа помощ.

Със законопроекта се въвеждат нови задължения за работодателите, свързани с предоставяне на информация и докладване, участие в процедури по оценка на заплащането, които представляват увеличение на административната тежест.

Същевременно тези мерки са необходими и пропорционални, тъй като адресират структурен проблем и за преодоляване на установени дефицити в действащата уредба; въвежда се поетапно и с прагове според размера на предприятията; част от задълженията ще доведат до намаляване на административни спорове в дългосрочен план.

Предвидено е поетапно въвеждане на задълженията и диференциран подход спрямо размера на предприятията, с цел ограничаване на въздействието върху малките и средните предприятия. За малките предприятия въздействието е ограничено чрез по-късно включване и по-ниска честота на докладване.

Задълженията, въведени с проектозакона, генерират административна тежест в два отделни слоя според размера на работодателя.

Задължения, приложими към всички работодатели: Задълженията за оповестяване на диапазона на заплащането при обявяване на свободни работни места и за предоставяне на информация при поискване от работник не изискват изграждане на нови системи. Административната тежест се свежда до еднократна промяна в процеса на публикуване на обяви и до периодично отговаряне на индивидуални искания от работници. Засегнатите субекти обхващат всички работодатели без прагове за размер Eurofound оценява разходите за такива задължения на между 0 евро в Естония и 132 евро годишно в Австрия на предприятие - икономики с по-висока средна работна заплата от България, което предполага, че разходите в български контекст биха се намирали в долния край на този диапазон или под него. Задължението за ежегодно уведомяване на работниците за правото им на информация представлява еднократна промяна в HR процесите и не генерира значителна текуща тежест. Забраната за клаузи за поверителност не изисква активно действие от работодателите, а само бъдещо въздържане - тежестта от нея е нулева при работодатели, които не са въвели такива клаузи, и изисква еднократна промяна в трудовите договори при тези, които са.

Работодателите с **под 100 наети лица** попадат в тази категория и за тях тежестта е ниска.

Задължения, приложими към работодателите с **над 100 наети лица**: Задължението за периодично докладване по седем показателя генерира по-значителна, но разграничима тежест. Тя се разпада на два компонента: еднократни разходи за внедряване и периодични разходи за поддръжка.

Еднократните разходи включват адаптация на системите за управление на човешките ресурси за автоматично генериране на изискваните показатели, обучение на HR персонала и юридически анализ на съществуващите политики за заплащане. Eurofound отбелязва, че необходимите програмни инструменти и системи за докладване са предимно еднократна инвестиция, като всеки следващ цикъл на докладване е прогресивно по-евтин от предходния. При работодателите с вече изградени HR системи тези разходи са ниски - адаптацията е въпрос на конфигурация, а не на ново внедряване. При работодателите без изградени системи, по-характерни за сектори с ниска степен на дигитализация, еднократните разходи могат да бъдат по-значителни, но остават в рамките на управляемото предвид поетапното въвеждане.

Периодичните разходи за изчисляване, верификация и подаване на доклада се оценяват от Eurofound на между 169 и 844 евро годишно на предприятие в Германия. Предвид значително по-ниските разходи за труд в България разходите в български контекст биха се намирали в значително по-нисък диапазон, ориентировъчно между 40 и 200 евро годишно на предприятие при работодателите с изградени HR системи.

За работодателите със **150 и повече наети лица** тежестта е по-значителна и включва допълнително: периодично изчисляване и докладване по седем показателя за разликата в заплащането към КЗД - ежегодно за работодателите с 250 и повече наети лица и на три години за тези със 150-249 наети лица; при установена необоснована

разлика над 5% - изготвяне на обосновка и при неотстранена разлика в шестмесечен срок - провеждане на съвместна оценка и прилагане на коригиращи мерки. За работодателите със 100–149 наети лица тези задължения влизат в сила от 7 юни 2031 г.

Увеличението на административната тежест е пропорционално на размера на предприятието, оправдано от ползите за работниците и за ефективното прилагане на принципа на равно заплащане, и е в съответствие с принципа на пропорционалност, залегнал в съображение 41 от Директивата.

Предложените законодателни промени постигат максимален резултат при минимална административна тежест - задълженията са пропорционални на размера на предприятието, прагът от 100 служители е в съответствие с минималния стандарт на Директивата, а поетапното въвеждане от 2027 г. до 2031 г. осигурява достатъчен срок за адаптация.

В дългосрочен план се очаква намаляване на административната тежест, свързана с разрешаването на спорове и контролната дейност, поради повишената прозрачност и превенция.

Не се предвижда въвеждане на такси. Задълженията за прозрачност и докладване не са обвързани с административни такси за физическите и юридическите лица.

Предложеният законопроект създава необходимата нормативна рамка за ефективно прилагане на принципа на равно заплащане, съответства на правото на ЕС и адресира установените структурни дефицити в действащото законодателство. Приемането му е необходимо както за изпълнение на европейските ангажименти на Република България, така и за постигане на по-висока степен на социална справедливост и икономическа ефективност.