

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 защита от дискриминация
Кодекс на труда

Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет

Включен е в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет за:
.....

Лице за контакт:

Елеонора Пачеджиева,
Директор на дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи“

Телефон и ел. поща:

02/8119 658
E.Pachedzieva@mlsp.government.bg

1. Проблем/проблеми за решаване:**Устойчива разлика в заплащането на жените и мъжете в България**

1.1. Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

Разликата в заплащането на жените и мъжете (т.нар. „gender pay gap“) представлява разликата между средното брутно почасово възнаграждение на наетите мъже и наетите жени, изразена като процент от средното брутно почасово възнаграждение на мъжете. По данни на Евростат (индикатор sdg_05_20), некоригираната разлика в заплащането в България за 2024 г. е 12 % над средното за ЕС-27 от 11,1 % за същата година. Това означава, че средностатистическата жена у нас получава около 88 евроцента за всяко евро, получено от мъж за сравним труд. В динамика, разликата се е понижила от 18,9 % през 2002 г. до 12 % през 2024 г., но темпото на намаление е бавно и неравномерно.

Допълнителен контекст дава средната брутна годишна заплата на мъжете в страната, която е по-висока от тази на жените в диапазона 18-19 % (НСИ 2024а), като най-голям разрив се наблюдава през 2023 г. (19,3 %), а лек спад е отчетен към 2024 г. (17,7 %). Тази разлика отразява не само разминаването в почасовото заплащане, но и по-ниската заетост на жените на пълно работно време и по-слабото им представяне на по-високо платените длъжности.

България се нарежда сред държавите членки с разлика над средната за ЕС. За сравнение, страни като Румъния (3,7 %), Белгия (0,7%) и Малта (4,9 %) отчитат значително по-ниски стойности за 2023 г. В другия край на скалата са Унгария (16,9 %), Австрия (17,6 %) и Чехия (18,5 %). Тенденцията в ЕС като цяло е низходяща - разликата е намаляла от 16,4 % (2012 г.) до 11,1 % (2024

г.), т.е. с около 5 процентни пункта за 12 години. България, стартира с по-добри позиции през 2012 година, но показва по-слабо намаление в сравнение с европейската тенденция.

Разликата не е равномерно разпределена по икономически сектори. По данни на НСИ (2023) за 2023 г. (предварителни данни), най-голямото разминаване е в следните сектори:

- „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения" - 29,3 % в полза на мъжете
- „Финансови и застрахователни дейности" - 27,6 %
- „Преработваща промишленост" - 22,7 %
- „Хуманно здравеопазване и социална работа" - 21,5 %

В отделни сектори жените получават по-високо почасово възнаграждение от мъжете - „Строителство" (с 25,0 %) и „Административни и спомагателни дейности" (с 17,1 %), но това е свързано с по-ниско общо ниво на заетост на жените именно в тези сектори.

Причини и фактори на проблема

Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. (съображения 11 и 15) установява, че разликата в заплащането се дължи на структурни и нормативни фактори: „Разликата в заплащането на жените и мъжете се дължи на различни фактори, като например свързаните с пола стереотипи, продължаващото съществуване на „стъкления таван"¹ и „лепкавия под"², хоризонталната сегрегация, включително свръхпредставеността на жените на нископлатени работни места в областта на услугите и неравномерното разпределение на отговорностите за полагане на грижи."

В българския контекст могат да бъдат идентифицирани следните конкретни фактори на въздействие:

Първо - информационна асиметрия. Работниците не разполагат с информация за нивата на заплащане на колегите си, полагащи равен или равностоен труд, нито кандидатите за работа знаят предварително диапазона на очакваното заплащане. Оценката от 2020 г. на Директива 2006/54/ЕО (посочена в съображение 11 на Директива 2023/970) установява, че „работниците не разполагат с необходимата информация за успешното предявяване на иск за равно заплащане". Тази асиметрия позволява дискриминационните практики да остават скрити.

Второ - липса на механизми за мониторинг на организационно ниво. Действащото законодателство, включително Законът за защита от дискриминация (чл. 14) и Кодексът на труда, забраняват дискриминацията при заплащането, но не задължават работодателите да измерват, докладват или коригират разликата в заплащането вътре в предприятието. Без системно наблюдение дискриминацията остава ненаблюдавана и некоригирана.

¹ „*Стъклен таван*" (glass ceiling) описва невидимите, но реални бариери, които пречат на жените да се издигат до висши ръководни позиции, въпреки наличието на необходимата квалификация и опит.

² „*Лепкав под*" (sticky floor) е тенденцията определени групи работници да „залепват" в нископлатените позиции в долния край на скалата на работната заплата и да не успяват да се придвижат нагоре, дори при добро представяне.

Трето - структурно подценяване на „женските“ професии. Жените в България са свръхпредставени в сектори с по-ниско заплащане - здравеопазване, образование, социална работа. Директивата посочва (съображение 13), че пандемията от COVID-19 е разкрила „продължаващото структурно подценяване на работата, извършвана предимно от жени“. Тази тенденция е налице и в България.

Четвърто - затруднено правоприлагане. Основна причина за слабото правоприлагане в областта на равното заплащане е структурната информационна асиметрия, призната изрично в Директива (ЕС) 2023/970. Съображение 16 от нея посочва, че „общата липса на прозрачност за нивата на заплащане в организациите води до запазване на положение, при което основаните на пола предубеждения и дискриминация в заплащането могат да останат неразкрити или, при съмнения за тяхното съществуване, да бъдат трудно доказани.“ Съображение 52 на Директивата доразвива тази логика: когато системата на заплащане е непрозрачна, доказателствената тежест следва да се прехвърля върху работодателя без да се изисква от работника да демонстрира предположение за наличие на дискриминация. Действащото българско законодателство прехвърля тежестта на доказване едва след като ищецът е представил факти, въз основа на които може да се направи предположение за наличие на дискриминация (чл. 9 ЗЗДискр.) - условие, което при непрозрачни системи на заплащане е практически непостижимо за повечето работници.

Комисията за защита от дискриминация разглежда дела по признак „пол“ чрез своя Втори специализиран постоянен заседателен състав (Втори СПЗС). Това е органът в КЗД, компетентен по признаците пол, човешки геном, защита при упражняване право на труд и синдикална принадлежност. Съгласно Годишния отчет на КЗД за 2022 г. (КЗД, 2022), представен пред Народното събрание, Втори СПЗС е постановил 16 решения за отчетния период, като в 40% от тях (7 решения) е констатирано нарушение на антидискриминационното право, в 33% (5 решения) е прието, че нарушение не е налице, а в 7% (1 решение) е постигнато споразумение между страните. Отчетът констатира, че дейността на Втори СПЗС „е била предимно насочена към оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд, свързано с нарушение на принципа за равно заплащане за равен и равностоен труд.“ Следва да се отбележи, че изнесените данни обхващат съвкупността от всички признаци, подведомствени на Втори СПЗС, а не само жалби, свързани конкретно с разлика в заплащането по признак пол. Подробна разбивка на решенията по конкретен признак и предмет не е публично достъпна от наличните резюмета на отчетите, което само по себе си е показателно за институционалния капацитет за мониторинг в тази област.

Ефекти от неравенството в заплащането

При запазване на сегашните тенденции и без нормативна промяна, разликата ще продължи да се възпроизвежда структурно. Съгласно оценки на Европейския парламент, всяко намаление с 1 процентен пункт на разликата в заплащането води до увеличение на БВП с около 0,1 %. (Европейски парламент, 2025) Неравенството в заплащането генерира и по-широки икономически загуби: Европейската комисия оценява, че икономическата загуба от разликата в заетостта между половете достига 370 млрд. евро годишно. Подобряването на равенството между половете би могло да доведе до увеличение на БВП с до 3,15 трилиона евро до 2050 г. (Европейска комисия, n.d.) Освен икономическите загуби, неравенството в заплащането се натрупва и под формата на по-ниски пенсии - т.нар. „пенсионна разлика“ в ЕС за 2024 г. е 25 %, т.е. жените над 65 г. получават пенсии с една четвърт по-ниски от тези на мъжете. (Евростат, 2024a) Това поставя жените в значително по-висок риск от бедност в напреднала възраст - последица, която произтича пряко от

по-ниските заплати, по-честите прекъсвания на трудовата кариера и по-слабото представяне на висши и по-добре платени длъжности.

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.).

Макар да съществуват определени организационни и технологични инструменти, те не могат самостоятелно да адресират структурните причини за разликата в заплащането, описани в т. 1.1.

Наличните ненормативни инструменти и техните ограничения

Доброволни политики на работодателите. Отделни работодатели в България прилагат политики за прозрачност при заплащането по доброволен път - основно под натиска на конкуренцията на пазара на труда, а не като системна политика за равно заплащане. Показателен пример е практиката в ИТ сектора, където платформи като DEV.BG и nPloy предлагат обяви с публично посочени диапазони на заплащане. Дори там обаче оповестяването на заплатата е „само по избор и все още голяма часта от компаниите не го правят." (DEV.BG, 2024). Според годишното проучване на nPloy за 2024 г., проведено сред над 200 HR специалисти, едва 58 % от тях посочват диапазон на заплатата в обявите - стъпка напред спрямо 41 % за предходната година, но далеч от универсална практика (nPloy, 2024). Секторен анализ на Manpower за същия период установява значителни разлики между отраслите: в строителния сектор 75 % от работодателите публикуват заплати в обявите, докато в машиностроенето 67 % никога не го правят, а в производствения сектор - 56 % (Manpower Bulgaria & Assert International, 2026). Тези практики обаче се отнасят до прозрачността при набиране на персонал, не до систематично измерване и коригиране на разликата в заплащането по пол вътре в предприятието. Консултантски компании, работещи по подготовката за Директивата, констатира, че „в България темата за възнагражденията традиционно е обвита в конфиденциалност" (Дитерамб Консулт, 2026) и оценяват подготвеността на българските компании за изискванията на Директивата на 1,06 по скала от 0 до 3. (HRS Bulgaria, 2026) При липса на законово задължение прилагането на политики за равно заплащане зависи единствено от волята на работодателя и не може да бъде гарантирано системно.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" (ГИТ) разполага с правомощия да проверява спазването на трудовото законодателство, включително забраната за дискриминация при заплащането по чл. 14 ЗЗДискр. и чл. 243 КТ. Но ИА ГИТ признава институционалните си ограничения в тази област. В становище до Министерството на труда и социалната политика от 29 януари 2026 г., ГИТ констатира, че механизмите, предвидени в Директивата - мониторинг, докладване, санкции и защита срещу виктимизация „не са характерни за трудовото право", а за антидискриминационното, и цитира чл. 28, т. 1 от Директивата, съгласно който „органите по равнопоставеността са компетентни по въпросите, попадащи в обхвата на настоящата директива." Следователно дори при максимално оползотворяване на съществуващите правомощия на ГИТ, тя не би могла да изпълни изискванията на Директивата без нова нормативна уредба.

Цифровизацията създава реален потенциал за прозрачност при заплащането. Частни платформи като Glassdoor, Indeed и PayScale агрегират доброволно споделени данни за заплатите и дават на кандидатите за работа достъп до пазарни ориентири. Специализирани инструменти за анализ на равенството в заплащането (PayAnalytics, n.d.; Figures, n.d.; Trusaic, n.d.) - като PayAnalytics

(Исландия), Figures и Trusaic/PayParity (САЩ) позволяват на работодателите да измерват и коригират разликата в заплащането по пол на ниво организация и се предлагат вече и на европейския пазар в контекста на подготовката за Директивата. Практическият ефект на тези инструменти обаче е пряко обвързан с наличието на законово задължение. Опитът от Исландия (Government of Iceland, 2018), където от 2018 г. е въведена задължителна сертификация за равно заплащане и от Обединеното кралство (UK Government, 2017), където от 2017 г. компаниите с над 250 служители задължително публикуват годишни доклади за разликата в заплащането показва, че технологиите постигат мащаб и системен ефект едва когато са подкрепени от нормативно задължение. При липса на такова те остават инструмент на малцинство от работодатели, избрали доброволно да го ползват. Съществуващите държавни регистри (НАП, НОИ) съдържат данни за възнагражденията, но те не са структурирани по начин, позволяващ систематичен анализ на разликата в заплащането на ниво работодател, а достъпът до тях е ограничен. Въвеждането на технологични инструменти за такъв анализ изисква законова основа за събиране, обработване и оповестяване на съответните данни.

Синдикатите могат по принцип да договарят клаузи за равно заплащане в колективните трудови договори (КТД). Проверката на наличните браншови КТД, публикувани от НИПА, показва, че тази тема практически отсъства от съдържанието им. В действащите браншови КТД в сектори като строителство (КТД „Строителство“, 2024) и енергетика (КТД „Енергетика“, 2025), чийто текст е публично достъпен, не са установени клаузи за равно заплащане по признак пол. Потвърждение за тази картина дава и провеждания от НИПА систематичен анализ на колективното договаряне: базата данни за постигнати договорености в КТД, обхващаща периода 2020-2024 г. и организирана в 7 тематични раздела, не съдържа нито един индикатор за равно заплащане по признак пол. (НИПА, n.d.) Същото важи и за Годишния доклад на НИПА за КТД за периода 2020-2024 г., публикуван през август 2025 г., в който са анализирани 60 индикатора за постигнати договорености - от минималните работни заплати и допълнителните възнаграждения до 15 вида отпуски и обезщетения - без равното заплащане по пол да фигурира сред тях нито като самостоятелен показател, нито като подкатегория. (НИПА, 2025a) Отсъствието на темата едновременно от индикаторите на базата данни и от анализите в доклада е косвено свидетелство, че клаузи с оперативно съдържание в тази посока все още не са разпространена практика в колективното договаряне в България. Тази констатация придобива допълнителна тежест с оглед ограничения обхват на колективното договаряне в страната - към 31 март 2025 г. едва 15,3 % от наетите лица са в предприятия с действащи КТД (НИПА, 2025b) - при средно 61 % за ЕС (Eurofound, 2020a). Само 15-20 % от действащите КТД са браншови или отраслови, т.е. приложими за цели сектори, (БСК, 2026) а над 90 % от предприятията в България са микропредприятия с под 10 заети, при които синдикални структури практически липсват. Колективното договаряне по принцип би могло да бъде ефективен инструмент за насърчаване на равното заплащане, при достатъчен обхват и съдържателни клаузи. В сегашното си състояние в България то не се проявява като такъв: там където темата изобщо е засегната, тя се изчерпва с декларативно преповтаряне на законовото изискване, без оперативни механизми за измерване, докладване или коригиране на разликите; в по-голямата част от сключените договори тя отсъства напълно. Колективното договаряне следователно не може да замести универсално приложимо законодателно изискване с оперативно съдържание.

Горепосочените инструменти, включващи доброволните политики на работодателите, контролът на ГИТ, технологичните решения и колективното договаряне имат обща слабост: те са реактивни,

доброволни или с ограничен обхват. Нито един от тях не създава задължение за работодателите да измерват и оповестяват разликата в заплащането, нито задължение да предоставят информация за заплащането на кандидатите за работа и на наетите лица. Именно тази информационна асиметрия е идентифицирана в т. 1.1 като основен структурен двигател на проблема.

Директива (ЕС) 2023/970 изрично констатира (съображение 16), че „правото на равно заплащане е трудно приложимо на практика поради липса на прозрачност в системите за заплащане“, и въвежда конкретни задължения за оповестяване на диапазони при обявяване на работни места, за право на работника да получи информация за средното заплащане на категорията, в която работи, и за периодично докладване на разликата в заплащането, които по своята природа изискват законодателно транспониране, а не административна реорганизация или организационна промяна.

Следователно проблемът не може да бъде решен в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа или чрез доброволно прилагане на технологични решения. Необходима е нормативна промяна, която да придаде задължителен характер именно на онези механизми за измерване, докладване и оповестяване, чийто потенциал съществуващите доброволни инструменти демонстрират, но не могат да реализират системно.

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

Действащото българско законодателство съдържа принципа на равно заплащане - чл. 14 ЗЗДискр. задължава работодателите да осигуряват равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, а чл. 243 КТ установява забраната за дискриминационно заплащане. Тези разпоредби имат обаче декларативен характер: те закрепват забраната, но не въвеждат механизми, чрез които тя да стане ефективно приложима на практика. Именно тази структурна празнина е причината устойчивата разлика в заплащането по пол, описана в т. 1.1, да не може да бъде преодоляна в рамките на действащата уредба.

Липса на прозрачност при набиране на персонал - Действащият чл. 12 ЗЗДискр. забранява на работодателите да поставят дискриминационни изисквания при обявяване на свободни работни места и да искат от кандидатите информация, свързана с признаците по чл. 4, ал. 1. Разпоредбата обаче не задължава работодателите да оповестяват диапазона на заплащането за обявяваната позиция, нито да предоставят тази информация на кандидатите преди интервюто. Забраната за задаване на въпроси за заплащането при предишни работодатели също не е изрично нормирана. В резултат кандидатите за работа постъпват в преговорите за заплащане при структурна информационна асиметрия - без да знаят нито пазарния диапазон за позицията, нито колко получават колегите им.

Липса на право на работника на информация за заплащането - Действащият чл. 23 ЗЗДискр. задължава работодателя да предостави информация за основанието на взетото решение само при вече образувано производство за защита от дискриминация. Извън такова производство работникът не разполага с право да поиска и получи информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол за категорията работници, полагащи равностоен труд. Тъй като дискриминационното заплащане по пол е структурно и се проявява именно в разликите между групи работници, механизмът на индивидуалната жалба след настъпване на нарушение е по своята

природа недостатъчен: работникът не може да установи нарушение, за което по дефиниция не разполага с информация.

Клаузи за поверителност на заплата - Действащото законодателство не забранява договорни условия, с които работодателите ограничават работниците да разкриват информация за своето заплащане. Такива клаузи са разпространена практика в България и действат като допълнителен структурен механизъм на информационна асиметрия, надграждащ ограниченията на правото на информация.

Липса на задължение за измерване и докладване на разликата в заплащането - В действащото законодателство не съществува задължение за работодателите периодично да изчисляват и предоставят на компетентен орган структурирана информация за разликата в заплащането между жените и мъжете. КЗД разполага с правомощия да установява нарушения по чл. 47 ЗЗДискр., но само въз основа на подадени жалби или по собствена инициатива при вече установени данни за нарушение - не и чрез систематично наблюдение на заплащането на равнище работодател. При липса на задължение за докладване структурните разлики в заплащането остават невидими за регулаторите и непоследими за работниците.

Липса на механизъм за задължителна корекция. Действащото законодателство не предвижда задължение за работодателя при установена систематична разлика в заплащането да извърши съвместна оценка и да приложи коригиращи мерки в определен срок. Санкционните разпоредби на ЗЗДискр. - глоби от 500 до 5 000 евро за юридическо лице (чл. 80, ал. 2) се прилагат само при вече доказано нарушение. Размерът им е недостатъчно възпиращ за работодатели, при които структурната разлика в заплащането носи икономическа изгода.

Липса на понятиен апарат. В действащия ЗЗДискр. липсват легални дефиниции на „ниво на заплащане“, „разлика в заплащането на жените и мъжете“, „медианна разлика“, „квартилен сегмент“ и „категория работници, полагащи равностоеен труд“. Без прецизна нормативна дефиниция на тези понятия не е възможно нито систематично измерване, нито правна защита, основана на сравнение между групи работници.

Липса на орган за системно наблюдение на равнопоставеността при заплащането. Действащото законодателство не определя орган с конкретни функции по събиране и публикуване на структурирани данни за разликата в заплащането от работодателите, по разработване на аналитични инструменти за оценка на неравенствата в заплащането или по агрегиране на данни за жалби специфично в областта на заплащането по пол. КЗД разполага с широки правомощия за защита от дискриминация по чл. 47 ЗЗДискр., но те са насочени към разглеждане на конкретни жалби и производства, а не към системно наблюдение. МТСП изготвя ежегоден доклад за равнопоставеността на жените и мъжете, но той се основава на агрегирани статистически данни от НСИ и Евростат, а не на структурирана информация за заплащането на равнище работодател. НСИ събира данни за заплащането по пол на макроравнище, но те не са структурирани по начин, позволяващ идентифициране на разлики при конкретни работодатели и задействане на коригиращи механизми. Нито един от тези органи не е натоварен с функциите, необходими за системно наблюдение на равнопоставеността при заплащането на ниво работодател.

Обобщено, действащото законодателство разполага с нормативна основа единствено за реактивна защита срещу дискриминационно заплащане, след настъпване на нарушение, установено по жалба. То не съдържа нито един механизъм за проактивна прозрачност, нито задължение за оповестяване при набиране на персонал, нито право на работника да получи сравнителна информация за заплащането по пол, нито задължение за работодателя да измерва, докладва и коригира систематичната разлика. Тъй като именно информационната асиметрия е идентифицирана в т. 1.1 като основен структурен двигател на проблема, действащата нормативна рамка не предоставя инструментите, необходими за неговото решаване.

Избор на нормативен инструмент за транспониране

Директива (ЕС) 2023/970 би могла по принцип да бъде транспонирана чрез изменение на Кодекса на труда или чрез изцяло нов нормативен акт. Изборът на ЗЗДискр. като основен нормативен инструмент се основава на четири съображения.

Първо, Директивата е антидискриминационна по своята правна природа - правното ѝ основание е чл. 157, параграф 3 ДФЕС, тя надгражда Директива 2006/54/ЕО и урежда материя, систематично принадлежаща към антидискриминационното право. Както Българска асоциация по трудово право и обществено осигуряване (БАТПОО) посочва в становището си от 19 март 2026 г., „прозрачността на заплащането е инструмент, а предотвратяването и санкционирането на полова дискриминация е крайната цел" - следователно по своята правна природа Директивата е антидискриминационен акт.

Второ, съгласно чл. 10 от Закона за нормативните актове основните обществени отношения от една и съща област се уреждат с един нормативен акт. ЗЗДискр. е специализираният национален акт за защита срещу дискриминация, включително в трудовоправни отношения (чл. 12-14 ЗЗДискр.). Законът вече съдържа разпоредби относно равното заплащане по признак пол (чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр.), поради което допълненията ще се впишат органично в съществуващата уредба. Централизирането на материята в ЗЗДискр. осигурява систематична свързаност и предотвратява разпиляване на разпоредбите в множество актове (БАТПОО, становище от 19 март 2026 г.).

Трето, ЗЗДискр. урежда и процесуалните аспекти на правоприлагането - производствата пред КЗД, доказателствената тежест и санкциите - елементи, пряко изисквани от Директивата (чл. 14, 15, 18 и 23). Тези елементи са чужди на систематиката на КТ. Тази позиция е потвърдена и от ИА ГИТ в становище от 29 януари 2026 г., в което агенцията констатира, че предвидените в Директивата механизми „не са характерни за трудовото право", а за антидискриминационното, и препраща към чл. 28, ал. 1 от Директивата, съгласно който органите по равнопоставеността са компетентни по въпросите, попадащи в нейния обхват. В тази връзка ИА ГИТ посочва, че в редица държави членки транспонирането на Директивата е извършено именно в антидискриминационните закони или чрез комбиниран подход, при който водещият нормативен акт е антидискриминационният, а не трудовият. Показателно е и че в КТ липсва уредба на защитата от виктимизация и на антидискриминационните органи - механизми, пряко изисквани от Директивата, каквато е например уредбата на тормоза на работното място, която систематично принадлежи към ЗЗДискр.

Четвърто, транспонирането чрез КТ би разкъсало систематичната цялост на антидискриминационното законодателство и би създавало дублиране с действащите разпоредби на

ЗЗДискр. Транспонирането чрез изцяло нов закон би дублирало съществуваща уредба без нормативна необходимост.

Наред с основните изменения в ЗЗДискр., транспонирането на Директивата налага и привеждане в съответствие на отделни разпоредби на Кодекса на труда, засягащи информационните права на работниците и синдикатите при колективното договаряне, индивидуалното право на информация за средните нива на заплатите, и забраната за клаузи за поверителност на индивидуалните трудови възнаграждения. Тези изменения в КТ не представляват самостоятелна законодателна реформа на трудовото право и не следва да бъдат въведени чрез отделен ЗИД на КТ - те са технически свързани с основните задължения, уредени в ЗЗДискр., и произтичат непосредствено от същата Директива. Систематично най-подходящото им място е в Преходните и заключителните разпоредби на ЗИД на ЗЗДискр., което е стандартната законодателна техника при свързани изменения в различни закони, произтичащи от един и същ нормативен акт от по-висока степен. Включването им в отделен ЗИД на КТ би разкъсало систематичната и функционална връзка между задълженията на работодателите по ЗЗДискр. и съответните им измерения в трудовото правоотношение, без нормативна необходимост.

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

Транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970 е задължение на Република България, произтичащо от членството ѝ в Европейския съюз. Съгласно чл. 288 ДФЕС директивата е задължителна за всяка държава членка по отношение на резултата, който трябва да бъде постигнат, като на националните власти се предоставя свобода при избора на форма и средства. Правното основание на Директивата е чл. 157, параграф 3 ДФЕС, който предоставя на Европейския парламент и на Съвета правомощието да приемат мерки, осигуряващи прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда. Приемането ѝ е в контекста на основополагащите ценности на Съюза по чл. 2 ДЕС, хоризонталния принцип за равенство между жените и мъжете по чл. 8 ДФЕС, чл. 23 от Хартата на основните права на ЕС и принципите на Европейския стълб на социалните права. Срокът за транспониране е 7 юни 2026 г. Задължението е включено в Плана за действие за 2024 г. с мерките, произтичащи от членството на Република България в Европейския съюз.

При неизпълнение на задължението за транспониране в срок Европейската комисия може да образува производство за нарушение по чл. 258 ДФЕС, което може да доведе до имуществени санкции по чл. 260, ал. 3 ДФЕС - еднократна глоба и/или периодична санкция, изчислявана на дневна база до постигане на съответствие - до отговорност на държавата за вреди на частноправни субекти съгласно практиката на Съда на ЕС по делото Francovich, както и до накърняване на международната репутация на страната и усложняване на отношенията с институциите на ЕС. Следва да се има предвид, че транспонирането трябва да въведе разпоредбите на Директивата по реален и ефективен начин - непълно или формално транспониране може да доведе до производство за нарушение дори след изтичане на срока. Забавата спрямо датата на влизане в сила на Директивата - 17 май 2023 г. вече е налице и рискът от образуване на такова производство нараства с всяко допълнително отлагане.

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

Към момента не е извършвана последваща оценка на нормативен акт в тази област, тъй като действащото законодателство не съдържа уредба, съответстваща на изискванията на Директива (ЕС) 2023/970. Европейската комисия е извършила оценка на въздействието преди приемането на Директивата, в която е анализирана неефективността на действащата уредба на равнище ЕС - Директива 2006/54/ЕО - и е обосновано въвеждането на задължителни механизми за прозрачност в заплащането. Оценката е публикувана като работен документ на службите на Комисията SWD(2021) 41 final („Commission Staff Working Document - Impact Assessment", Европейска комисия, 2021а, достъпно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52021SC0041>), придружен от резюме SWD(2021) 42 final (Европейска комисия, 2021б, достъпно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52021SC0042>). Оценката анализира мащаба и причините за устойчивата разлика в заплащането между половете в ЕС, оценява регулаторните и пазарните дефицити на действащата рамка и съпоставя алтернативни варианти на политика - от запазване на текущото положение до обвързващи мерки за прозрачност и прилагане. Стига се до извод, че комбинация от задължителни мерки за прозрачност на заплащането и засилени механизми за прилагане е най-ефективният и пропорционален подход за намаляване на разликата в заплащането между половете. Резултатите от тази оценка са отразени в мотивите към Директивата и в нейните съображения.

2. Цели:

Обща цел

Общата цел на предложените законодателни промени е намаляване на устойчивата разлика в заплащането на жените и мъжете в България чрез въвеждане на задължителни механизми за прозрачност, мониторинг и правоприлагане. Целта съответства на приоритетна област „Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите" от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. и на Стратегията за равенство между половете на ЕС 2020-2025 г.

Измерим индикатор: Намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете в България от 12,0 % (Евростат, sdg_05_20, 2024 г., предварителни данни) до **10 % до 2030 г.**, в съответствие с дългосрочната цел на Стратегията за равенство между половете на ЕС 2020-2025 г.

Конкретна цел 1: Гарантиране на прозрачност при заплащането преди и по време на трудовото правоотношение

Информационната асиметрия между работодателите и работниците е идентифицирана в Директива (ЕС) 2023/970 като основна структурна пречка пред прилагането на принципа на равно заплащане (съображение 16). Директивата установява минимален стандарт за прозрачност в две направления: 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 (чл. 5); и 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 равностоен труд, а договорните клаузи, ограничаващи разкриването на заплащането, са забранени (чл. 6 и 7). Опитът на държавите, въвели задължения за прозрачност преди Директивата, дава смесени, но като цяло насърчителни

резултати. Великобритания въвежда задължително докладване за работодатели с над 250 служители от 2017 г. - академични изследвания установяват намаление на разликата с 2,3-2,8 процентни пункта при засегнатите от задължението работодатели, (Duchini et al., 2022) макар ефектът да е по-слаб при по-големите дружества и в отсъствие на задължение за корекция (Raghunandan & Rajgopal, 2021). Дания въвежда задължение за оповестяване на разликата в заплащането през 2006 г., след което е отчетено намаление от около 2 % при задължените предприятия спрямо контролната група (Bennedsen et al., 2022). Общият извод от литературата е, че прозрачността е необходимо, но не достатъчно условие - ефектът е значително по-висок когато оповестяването е съчетано с механизми за задължителна корекция. (PwC, 2025)

Измерим индикатор и срок: 7 юни 2026 г. (чл. 34 от Директивата): 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 и забраната за клаузи за поверителност влизат в сила и се прилагат спрямо всички работодатели в публичния и частния сектор, без прагове за размер.

Конкретна цел 2: Въвеждане на задължителен организационен мониторинг и механизми за коригиране на разликата в заплащането по пол на равнище работодател

Декларативната забрана на дискриминационното заплащане не е достатъчна, докато работодателите нямат задължение да измерват дали такава дискриминация съществува в тяхната организация. Директива (ЕС) 2023/970 въвежда задължение за периодично докладване на структурирана информация за разликата в заплащането по седем показателя, включително медианна разлика, кватилно разпределение и разлика по категории работници (чл. 9). При установена необоснована разлика над 5 % за дадена категория работници, Директивата задължава работодателя да извърши съвместна оценка със синдикалните организации и да предприеме коригиращи мерки (чл. 10). Тази двустепенна логика, включваща измерване, последвано от задължителна корекция при установено отклонение няма аналог в съществуващото законодателство на нито една държава членка и е по-амбициозна от всички досегашни национални инициативи в областта. Научната литература показва, че задължителното оповестяване само по себе си има ограничен и непоследователен ефект - проучванията на британския опит след въвеждането на задължително докладване за работодатели с над 250 служители от 2017 г. установяват скромно намаление на разликата при по-малките задължени работодатели, но почти никакъв ефект при по-големите, и в двата случая в отсъствие на задължение за корекция (Raghunandan & Rajgopal, 2021). Именно тази констатация обосновава надграждането на докладването с механизъм за задължителна оценка и корекция, въведен с Директивата. Задълженията по настоящата цел следват минималните изисквания на Директивата по отношение на прага от 100 служители и поэтапните срокове, без разширяване на обхвата.

Измерими индикатори и срокове: 7 юни 2027 г. (чл. 9, ал. 2 и 3 от Директивата; §11 от ЗИД-а): работодателите със 150 и повече наети лица подават първите доклади за разликата в заплащането; работодателите с 250 и повече наети лица докладват ежегодно, а тези с 150-249 наети лица на три години; **декември 2027 г.** (шест месеца след подаването на докладите): при установена необоснована разлика над 5 % работодателите предоставят обосновка; при неотстранена разлика пристъпват към съвместна оценка и коригиращи мерки в шестмесечен срок от подаването на

доклада; **7 юни 2031 г.** (чл. 9, ал. 4 от Директивата; §11 от ЗИД-а): задължението обхваща и работодателите с 100-149 наети лица, които докладват на три години.

Конкретна цел 3: Укрепване на правоприлагането и институционалния капацитет за защита на правото на равно заплащане

Ефективното прилагане на принципа на равно заплащане изисква не само нормативни задължения за работодателите, но и институционален капацитет за наблюдение на тяхното изпълнение, достъпни механизми за правна защита и санкции с реален възпиращ ефект. Директива (ЕС) 2023/970 установява минимални изисквания в три насоки: органите по равнопоставеността трябва да разполагат с конкретни функции по събиране, анализ и публикуване на данни за разликата в заплащането (чл. 28-29); работниците трябва да имат улеснен достъп до правна защита, включително чрез организации и органи, действащи от тяхно име (чл. 14-15); и тежестта на доказване при спорове за равно заплащане трябва да се прехвърли върху работодателя (чл. 18). Без тези механизми задълженията за прозрачност и докладване, въведени с конкретни цели 1 и 2, рискуват да останат формални.

Измерими индикатори и срокове: **7 юни 2027 г.** (чл. 9, ал. 2 и 3 от Директивата; §11 от ЗИД-а): КЗД получава първите доклади от работодателите с 150 и повече наети лица; **юли 2027 г.:** КЗД публикува за първи път структурирани и сравними данни за разликата в заплащането въз основа на постъпилите доклади; **7 юни 2028 г.** (чл. 29, ал. 4 от Директивата): България предоставя на Европейската комисия първите агрегирани данни за жалби и съдебни производства по заплащане в съответствие с чл. 29, ал. 4 от Директивата, чието транспониране предстои да бъде допълнено в по-късен етап на законодателния процес; **7 юни 2031 г.** (чл. 9, ал. 4 от Директивата; §11 от ЗИД-а): задължението за докладване обхваща и работодателите с 100-149 наети лица; докладване пред Европейската комисия за практическото прилагане на Директивата съгласно чл. 35 от нея.

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:

Основният кръг заинтересовани страни, върху които ще бъде оказано пряко или косвено въздействие, са работниците и служителите и кандидатите за работа в качеството им на носители на нови права, работодателите в качеството им на адресати на нови задължения, синдикалните организации и представителите на работниците, национално представителните работодателски организации, специализираните държавни органи с компетентност по трудово право и недискриминацията, и неправителствените организации, работещи в тези области.

1. Жени работници / служители - 1 017 252 бр.

Жените работници / служители са групата заинтересовани страни, която е основен потърпевш от разликите в заплащането. Въпреки че има икономически отрасли, в които се наблюдава отрицателна разлика в заплащането, като се взема предвид пола (например икономическите дейности “Строителство” и “Административни и спомагателни дейности”) (НСИ, 2023), преобладаващо е налице различие в заплащането по пол в полза на мъжете.

От 2 930 100 души заети лица през 2025 година (НСИ, 2025а) 2 260 560 души са наети по трудово и служебно правоотношение лица (НСИ, 2025).

От всички заети лица 1 318 000 са жени (или 44.98% от съвкупността) (Евростат, 2026), като чрез приближение може да се предположи, че дялът на жените сред наетите лица е 44,98% или 1 016 800 души.

2. Мъже работници / служители - 1 243 760 бр.

От 2 930 100 души заети лица през 2025 година (НСИ, 2025а) 2 260 560 души са наети по трудово и служебно правоотношение лица (НСИ, 2025).

След изчислението на показателя за жени работници и служители по-горе може да се заключи, че дялът на мъжете сред наетите лица е 55,02% или общо 1 243 760 души.

Мъжете имат идентични с жените права по отношение както полагането на труд, така и на защитата от дискриминация.

Тази група е пряко засегната.

3. Кандидати за работа - приблизително 106 900 бр.

Въпреки че общия брой на кандидатите за работа е трудно определим (в него се включват както безработни, така и заети, които търсят да сменят работата си), по данни на НСИ за 2025 г. броят на безработните лица е 106 900 бр. (безработна норма 3,5%) (НСИ, 2025б), а броят на заявените свободни работни места за Q1-Q3 на 2025 г. по предварителни данни е между 19 600 и 22 300 бр. (НСИ, 2025в).

Към настоящия момент не съществуват задължения за работодателите да предоставят информация на кандидатите за работа относно механизмите и структурата на работната заплата.

Тази група е пряко засегната.

4. Физически лица - работодатели - 170 900 бр.

По данни на НСИ от 2026 г. (НСИ, 2026 г.) физическите лица, които са работодатели, са приблизително 171 000 души.

Тази група е пряко засегната.

5. Юридически лица с до 50 заети - около 411 000 бр.

По данни на НСИ от демографията на нефинансовите предприятия за 2024 г. микропредприятията (0-9 заети) са 442 089, а малките предприятия (10-49 заети) - 24 796, или общо 466 885 предприятия. Според данни на Евростат за 2023 г. наетите лица в микропредприятията в България са 352 596 души, а в малките предприятия (10-49 заети) - 24 263 души.

Тази група е пряко засегната.

6. Юридически лица с между 50 и 249 заети - около 4 650 бр.

По предварителни данни на Евростат средните предприятия в България през 2024 г. са 4 685 броя (Евростат, 2026а).

Тази група е пряко засегната.

7. Юридически лица, големи предприятия - около 750 бр.

По предварителни данни на Евростат средните предприятия в България през 2024 г. са 758 броя (Евростат, 2026а).

Тази група е пряко засегната.

8. Работодателски организации - 4 бр.

Национално представителните работодателски организации - Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ), Българската стопанска камара (БСК), Българската търговско-промишлена палата (БТПП) и Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България (КРИБ) - са основни участници в механизмите за социален диалог в България.

Те представляват значителна и представителна съвкупност от работодателите в страната: АИКБ обединява над 10 000 предприятия (АИКБ, 2026); БТПП е членска организация с над 40 000 членове (БТПП, 2023); КРИБ обединява над 12 000 членуващи (КРИБ, 2026); БСК включва повече от 120 браншови организации (БСК, 2026).

Тази група е пряко засегната.

9. Синдикални организации - 2 бр.

Двете национално представителни синдикални организации - Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерация на труда (КТ) „Подкрепа“ - обединяват преобладаващата част от организираните работници в страната. КНСБ е организирана в 34 национални федерации и обединява над 300 000 членове (КНСБ, 2026). КТ „Подкрепа“ е организирана в 24 национални федерации и 35 синдикални регионални съюза (Подкрепа, 2026).

Тази група е пряко засегната.

10. Представители на работниците и служителите - неопределен брой

Според разпоредбите на член 7 от Кодекса на труда работниците и служителите участват чрез избрани от общото събрание на работниците и служителите представители в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието само в предвидените от закона случаи. Към момента не съществува изрична законова разпоредба, според която представителите на работниците и служителите да участват в обсъждането по въпроси, свързани с недискриминацията по полов признак в заплащането на труда.

Тази група е пряко засегната.

10. Държавни органи с компетентност в трудовото право и недискриминацията, първостепенни разпоредители с бюджет - 4 бр.

Министерство на труда и социалната политика (МТСП) е водещото ведомство по транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970. Съгласно §12 МТСП уведомява Европейската комисия за приетите разпоредби по прилагане на директивата и координира институционалното взаимодействие при изпълнението на новите задължения.

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) е органът по равнопоставеността, рефериран в Директива (ЕС) 2023/970. КЗД е квазисъдебен орган - независим от изпълнителната власт, основното правомощие на който е решаването на правни спорове по антидискриминационното законодателство.

Националният статистически институт (НСИ) предоставя ежегодно на Евростат статистически данни за разликата в заплащането в некоригиран вид съгласно чл. 31 от Директивата и е ключов партньор при агрегирания национален мониторинг. В рамките на консултациите по чл. 31 ЗНА НСИ е заявил, че вече изпълнява ефективно това задължение и не са необходими нормативни изменения, засягащи дейността му.

Висшият съдебен съвет (ВСС) е обвързан с ново задължение по §10 чл. 71 ал. 4 ЗЗДискр.: предоставя на органа по равнопоставеност за исквете за дискриминация при заплащане, предявени пред съда, по ред и начин, определени съвместно от двата органа.

Тази група е пряко засегната.

11. Държавни органи с компетентност в трудовото право и недискриминацията, второстепенни разпоредители с бюджет - 1 бр.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” (ИА ГИТ) е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика, който (ИА ГИТ, 2025):

- упражнява цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности;
- упражнява специализирания контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за хората с увреждания, Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба и с правата и задълженията на страните по служебното правоотношение, и на други нормативни актове, когато това е възложено със закон;
- дава сведения и технически съвети на работодателите и на работниците и служителите за
- спазване на трудовото законодателство, на законодателството, регламентиращо здравословните и
- безопасни условия на труд, и на други нормативни актове, контролът на които е възложен на агенцията.

Тази институция е пряко засегната.

12. Неправителствени организации (с акцент върху тези, работещи по трудовоправни въпроси и/или дискриминация) - неизвестен брой

Неправителствените организации, работещи в областта на равенството между половете, правата на работниците и защитата от дискриминация, са засегнати, доколкото имат възможност да взаимодействат с КЗД от името на физически лица по реда на Закона за защита от дискриминация.

Тази група е косвено засегната.

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:

4.1. По проблем 1:

Вариант 1 „Без действие“:

Описание:

При вариант „Без действие" Директива (ЕС) 2023/970 не се транспонира в националното законодателство в определения срок от 7 юни 2026 г. Действащата нормативна уредба остава непроменена - чл. 14 ЗЗДискр. и чл. 243 КТ продължават да закрепват принципа на равно заплащане в декларативна форма, без механизми за прозрачност, мониторинг или задължителна корекция. Разликата в заплащането в България е намаляла от 18,9 % през 2002 г. до 12,0 % през 2024 г. (Евростат, *sdg_05_20*), което показва, че известно сближаване е възможно и без допълнителна нормативна намеса - основно под влияние на промените в структурата на заетостта, образователните постижения на жените и общото развитие на пазара на труда. Темпото на намаление обаче е бавно и неравномерно - за периода 2015-2024 г. разликата е намаляла с едва около 2 процентни пункта и не дава основание да се очаква достигане на целта от 10 % до 2030 г. без активна политическа намеса. При запазване на историческото темпо на намаление целта от 10% би могла да се постигне едва около 2040 г.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

В краткосрочен план при вариант „Без действие" работодателите не понасят административни разходи за въвеждане на системи за събиране и докладване на данни за заплащането, нито разходи за привеждане на политиките за заплащане в съответствие с изискванията за прозрачност. За МСП това е особено релевантно предвид ограничения им административен капацитет. Тези въздействия са краткосрочни и второстепенни и те не компенсират отрицателните последици от нетранспонирането, описани по-долу, и при евентуално последващо принудително транспониране при по-кратък срок разходите за адаптация биха били значително по-високи.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

За работниците и служителите: Продължаващата информационна асиметрия при заплащането лишава работниците от инструменти за идентифициране и оспорване на неравното третиране. При 12,0 % некоригирана разлика в заплащането (Евростат, 2024 г.) и пенсионна разлика от 25 % в ЕС (Евростат, 2024 г.), ненамесата означава дългосрочно натрупване на икономически неравенства, включително по-висок риск от бедност сред възрастните жени (Евростат, 2024б).

За работодателите: Правна несигурност произтича от потенциалното пряко действие на разпоредбите на Директивата след изтичане на срока за транспониране - съгласно утвърдената практика на Съда на ЕС, работниците в публичния сектор могат да се позовават пряко на достатъчно ясни и безусловни разпоредби на нетранспонирана директива срещу държавни работодатели (дело C-41/74, Van Duyn; дело C-152/84, Marshall) (Съд на ЕС, дело C-41/74; дело C-152/84); работниците в частния сектор са лишени от тази защита и могат да търсят единствено обезщетение от държавата за вреди от нетранспонирането по реда на принципа Francovich (дела C-6/90 и C-9/90). Частните работодатели, опериращи в държави членки с вече транспонирана директива, са изложени на конкурентен натиск и различни изисквания при трансгранична дейност.

За България като държава: Европейската комисия може да образува производство за нарушение по чл. 258 ДФЕС, което може да доведе до имуществени санкции по чл. 260, ал. 3 ДФЕС - еднократна глоба и/или периодична санкция на дневна база. Забавата спрямо датата на влизане в сила на Директивата - 17 май 2023 г. - вече е налице (Директива (ЕС) 2023/970, чл. 34). Освен финансовите санкции, нетранспонирането накърнява международната репутация на страната и

противоречи на ангажиментите по Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.

За КЗД: Органът по равнопоставеността продължава да функционира без нормативно установени функции за системно наблюдение на заплащането, което ограничава ефективността на защитата от дискриминация при заплащането.

Специфични въздействия:

Въздействия върху малките и средните предприятия: При вариант „Без действие“ МСП не са изложени на нови административни задължения в краткосрочен план. В средносрочен план обаче те са изложени на правна несигурност и на риск от неподготвеност при евентуално последващо транспониране при по-кратък срок за привеждане в съответствие.

Административна тежест: Нулева в краткосрочен план. В средносрочен план рискът от производство за нарушение и последващо ускорено транспониране може да доведе до по-висока административна тежест отколкото при навременно и планирано транспониране.

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.)

Вариант 2 - Ненормативни мерки за изглаждане на неравенството в заплащането между мъжете и жените

Описание:

При вариант 2 не се предприема нормативна промяна, а основният проблем - устойчивата разлика в заплащането на жените и мъжете от 12,0 % се адресира чрез ненормативни инструменти: информационни кампании, насърчителни мерки за работодатели, доброволни ангажименти, повишаване на осведомеността и по-активно прилагане на действащата уредба от КЗД и ГИТ. Директива (ЕС) 2023/970 не се транспонира в срок. Вариантът следва да се разглежда на две нива: дали ненормативните мерки са достатъчни за решаване на основния проблем, и дали те изпълняват задължението на Република България за транспониране - въпроси, на които анализът по-долу дава отрицателен отговор и по двете.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

В краткосрочен план работодателите не понасят административни разходи за въвеждане на системи за докладване и прозрачност при заплащането. Ненормативните мерки са по-гъвкави и позволяват постепенна адаптация на практиките в предприятията без законово принуждение. За МСП с ограничен административен капацитет липсата на нови задължения е краткосрочно облекчение.

Историческият опит показва, че ненормативните инструменти не са лишени от стойност. Скандинавските страни като Швеция, Норвегия и Финландия поддържат традиция на обществена прозрачност на доходите от десетилетия, която допринася за по-висока осведоменост и обществен

натиск върху работодателите да поддържат по-малки разлики в заплащането (ADP, n.d.). Исландия въвежда доброволен стандарт за равно заплащане (ÍST 85) през 2012 г., преди прилагането му да стане задължително за работодатели с над 25 служители от 2018 г. като опитът показва, че доброволното прилагане е крайно ограничено, докато след въвеждане на задължителния характер обхватът се увеличава значително (Nordic Council of Ministers, 2024). Информационните кампании и повишаването на осведомеността могат да подготвят работодателите за предстоящите задължения и да намалят разходите за последваща адаптация.

Тези положителни въздействия са обаче краткосрочни и второстепенни - скандинавският опит с доброволна прозрачност не е довел до елиминиране на разликата в заплащането, а Финландия продължава да отчита разлика от около 16 %.¹

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Ненормативните мерки не отстраняват структурната информационна асиметрия, идентифицирана в т. 1.1 и 1.2 като основен двигател на разликата в заплащането. Доброволните политики на работодателите за прозрачност остават ограничени. Проучване на nPloy за 2024 г. установява, че едва 58 % от HR специалистите посочват диапазон на заплатата в обявите (nPloy, 2024). Консултантски компании оценяват подготвеността на българските компании за изискванията на Директивата на 1,06 по скала от 0 до 3. (HRS Bulgaria, 2026) Без законово задължение доброволното прилагане е фрагментирано и не може да гарантира системна промяна. Научната литература потвърждава, че ефектът от доброволните инициативи за прозрачност при заплащането е практически неизмерим. Bennedsen et al. (2022) установяват намаление на разликата само при предприятията, обхванати от задължително оповестяване, но не и при доброволно прилагащите същите практики. При историческото темпо на намаление целта от 10 % до 2030 г. не може да бъде постигната без активна нормативна намеса.

Ненормативните мерки не изпълняват задължението за транспониране на Директивата. Тя изисква задължителни законови мерки (чл. 34) и Европейската комисия не приема доброволни инициативи и като равностоен заместител. Рискът от производство за нарушение по чл. 258 ДФЕС и свързаните финансови санкции остава идентичен с Вариант 1. Двата проблема - неефективността спрямо основния проблем и неизпълнението на задължението за транспониране се наслаждат взаимно и правят Вариант 2 неприемлив нито от политическа, нито от правна гледна точка.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия:

Въздействия върху малките и средните предприятия: В краткосрочен план МСП не понесат нови задължения. Ненормативните мерки като информационни кампании и насърчителни политики могат да повишат осведомеността, но без законово задължение ефектът върху реалните практики на заплащане е незначителен. При последващо принудително транспониране МСП биха се оказали в по-неблагоприятна позиция поради липса на подготовка.

Административна тежест: Нулева за работодателите в краткосрочен план. За държавата, разходи за провеждане на кампании и насърчителни мерки без измерим и гарантиран резултат. При евентуално последващо производство за нарушение и ускорено транспониране административната тежест би нараснала значително.

(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.)

Вариант 3 - Нормативно транспониране съгласно предложения ЗИД на ЗЗДискр.

Описание:

При вариант 3 Директива (ЕС) 2023/970 се транспонира в националното законодателство в определения срок чрез Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация. Транспонирането следва минималните изисквания на Директивата без разширяване на обхвата. 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 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 равнопоставеността при заплащането.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

За работниците и служителите: При този вариант 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 информационната асиметрия, идентифицирана в т. 1.1 и 1.3 като структурен двигател на разликата в заплащането. Научните изследвания показват, че задължителното оповестяване на заплащането при набиране на персонал намалява разликата с 2,3-2,8 процентни пункта при засегнатите работодатели (Duchini et al., 2022). Прехвърлянето на тежестта на доказване към работодателя улеснява достъпа до правна защита.

За работодателите: 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 иски и репутационни щети. Техническата помощ от КЗД за работодателите с под 250 служители подкрепя адаптацията, особено за МСП.

За България като държава: Вариантът изпълнява задължението за транспониране по чл. 288 ДФЕС в определения срок и елиминира риска от производство за нарушение по чл. 258 ДФЕС и свързаните финансови санкции. България се съобразява с ангажиментите по Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. и допринася за постигане на общоевропейската цел от 10 % до 2030 г. по Стратегията за равенство между половете на ЕС 2020-2025 г. (Евростат, sgd_05_20, 2024 г.). (Евростат, 2024б)

За КЗД: Органът получава нормативно установени функции за системно наблюдение на равнопоставеността при заплащането - 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.

Икономически и социални ползи: Затварянето на разликата в заплащането има измеримо макроикономическо значение. Goldman Sachs изчислява, че пълното затваряне на разликата би увеличило БВП на развитите икономики с до 10 %. (World Economic Forum, 2023) Намалването на разликата в заплащането редуцира и дългосрочното натрупване на пенсионни неравенства, при положение че пенсионната разлика между жените и мъжете в ЕС достига 24,9 % (Евростат, 2024 г.). (Евростат, 2026)

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

За работодателите: Въвеждането на задълженията за прозрачност и докладване изисква еднократни разходи за адаптация на системите за управление на заплащането и вътрешните процеси. За работодателите с 150 и повече служители задължението за докладване по седем показателя изисква изграждане или адаптация на информационни системи за събиране и обработка на данни (Morgan Lewis, 2025). Прозрачността при заплащането може да предизвика вътрешни обсъждания относно съществуващи разлики в заплащането, което изисква управленска готовност (Gibson Dunn, 2026). Тези въздействия са значителни, но еднократни и управляеми при достатъчен срок за подготовка. Проучване на Eurofound от 2020 г. оценява годишните разходи за съответствие на предприятие на между 0 и 844 евро в различните държави членки (Eurofound, 2020a).

За МСП: Задълженията за прозрачност по Конкретна цел 1 се прилагат към всички работодатели без прагове за размер, което означава, че и МСП с ограничен административен капацитет поемат нови задължения. В хода на законодателния процес на Директивата Съветът на ЕС изрично е разглеждал необходимостта от пропорционалност и е въвел изключения за микро- и малки предприятия от определени задължения (Съвет на ЕС, n.d.). Задълженията за докладване се прилагат само за работодатели с над 100 служители, а КЗД е задължена да предоставя техническа помощ на работодателите с под 250 служители. Тези въздействия са второстепенни.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия:

Въздействия върху малките и средните предприятия: МСП с под 100 служители не са обект на задълженията за докладване и съвместна оценка (чл. 9 от Директивата; чл. 14а и 14б 3ЗДискр.). Задълженията за прозрачност при набиране на персонал и правото на информация на работниците се прилагат към всички работодатели, включително МСП (чл. 5 и 7 от Директивата; чл. 12 и чл. 14, ал. 7-10 3ЗДискр.), но административната тежест от тях е ниска. Те не изискват изграждане на нови информационни системи, а само оповестяване на информация, с която работодателят вече разполага. КЗД осигурява техническа помощ за работодателите с под 250 служители (чл. 11 от Директивата; нова т. 13 в чл. 47 3ЗДискр.), което допълнително намалява тежестта за МСП при адаптацията.

Административна тежест: Административната тежест е диференцирана по размер на работодателя, принцип, изрично залегнал в съображение 34 от Директивата, което посочва, че задълженията за докладване следва да се прилагат само за работодатели с 100 или повече работници с оглед спазване на принципа на пропорционалност. За работодателите с под 100 наети лица тежестта е ниска и се свежда до оповестяване на диапазона на заплащането при обявяване на свободни работни места и предоставяне на информация при поискване от работници (чл. 5 и 7 от Директивата). За работодателите с 100 и повече наети лица тя е по-значителна и включва

периодично изчисляване и докладване по седем показателя, и при наличие на необоснована разлика - съвместна оценка (чл. 9 и 10 от Директивата; чл. 14а и 14б ЗЗДискр.). Тази тежест е оправдана от ползите за работниците и за ефективното прилагане на принципа на равно заплащане и е пропорционална на размера на предприятието.

(въздействията върху малките и средните предприятия; административна тежест)

Вариант 4

Описание:

При вариант 4 Директива (ЕС) 2023/970 се транспонира с обхват и изисквания, надхвърлящи минималните стандарти на Директивата. Конкретните форми на разширяване могат да включват: снижаване на прага за задължително докладване от 100 на 50 служители (по примера на Франция, която обсъжда такова разширяване) (Payslip, 2025); въвеждане на по-кратки срокове за докладване; въвеждане на задължение за публикуване на диапазона на заплащането директно в обявата за работа, а не само при поискване (по примера на белгийската федерална единица Wallonia-Brussels Federation, която е първата юрисдикция в ЕС транспонираща Директивата с това изискване) (Synd.io, 2026) или въвеждане на по-строги санкции. Задълженията по Конкретна цел 1 (прозрачност без прагове) и Конкретна цел 3 (функции на КЗД) остават идентични с Вариант 3.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

За работниците и служителите: По-широкият обхват означава, че повече работници са защитени от системното неравенство в заплащането. При праг от 50 служители задължението за докладване би обхванало значително по-голям дял от наетите лица в България. Към 2024 г. предприятията с под 50 служители наемат 55,0 % от всички наети лица в нефинансовия сектор в България, а тези с 250 и повече служители - 25,1 % (НСИ, „Заети лица в нефинансовите предприятия по групи предприятия според броя на заетите в тях лица“, 2024 г.). Прагът от 100 наети лица, под който задълженията за докладване не се прилагат, не съответства на стандартните статистически категории, но попада в средата на групата 50-249 служители, която обхваща допълнителни 19,9 % от наетите лица. По-ранното публикуване на диапазона на заплащането директно в обявата за работа, без изискване за предварително поискване от кандидата, е доказано по-ефективно от пасивното предоставяне на информация при поискване. Изследванията показват, че активното оповестяване намалява разликата в заплащането в по-голяма степен от пасивните механизми (Eurofound, 2025).

За равенството между половете: По-широкият обхват ускорява постигането на общата цел от 10% до 2030 г. и намалява риска от „бели петна“ - сектори и предприятия с размер под минималния праг, в които неравенствата остават невидими.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

За работодателите: Разширеният обхват налага административна тежест на предприятия, за които Директивата изрично е предвидила изключения с оглед на принципа на пропорционалност (съображение 34 от Директивата). Предприятията с 50-99 служители разполагат с по-ограничен административен капацитет за изграждане и поддържане на системи за докладване на разликата в заплащането. Разходите за съответствие нарастват пропорционално - както беше споменато по-горе, Eurofound оценява годишните разходи за съответствие на предприятие на между 0 и 844 евро

при съществуващите системи, но за предприятия без изградени HR системи те могат да бъдат значително по-високи.

За конкурентоспособността: Налагането на задължения над минималния стандарт на Директивата създава по-тежки условия за българските работодатели в сравнение с тези в държави членки, избрали минимално транспониране. Това може да постави българските компании в неизгодна позиция спрямо конкуренти от държави с по-лека регулация, особено в секторите с интензивна трансгранична конкуренция за таланти. Европейският съвет изрично е разглеждал въпроса за пропорционалността по отношение на МСП в хода на законодателния процес по Директивата (Съвет на ЕС, n.d.).

За България като държава: „Gold-plating“ противоречи на принципа за минимално регулиране, залегнал в националните правила за добро регулиране, и изисква по-задълбочена обосновка. Националното законодателство и методологията за оценка на въздействието на МС изискват специална обосновка при въвеждане на изисквания над минималния стандарт на ЕС (Министерски съвет, n.d.).

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия:

Въздействия върху малките и средните предприятия: При снижаване на прага за докладване до 50 служители предприятията с 50-99 наети лица биха поели задължения, изрично изключени от Директивата. Тези предприятия разполагат с ограничен HR и административен капацитет и в повечето случаи нямат изградени системи за анализ на заплащането по пол. Административната тежест за тях би надхвърлила тази при Вариант 3, без КЗД да разполага с достатъчен капацитет за предоставяне на пропорционална техническа помощ на значително по-голям брой задължени субекти.

Административна тежест: По-висока от Вариант 3 за работодателите в обхвата на разширените задължения. За държавата, по-висока тежест за КЗД при обработка на по-голям обем доклади и предоставяне на техническа помощ.

(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.)

5. Сравняване на вариантите:

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

5.1. По проблем 1: Устойчива разлика в заплащането на жените и мъжете в България

	Вариант 1 „Без действие“	Вариант 2 Ненормативн и мерки	Вариант 3 Нормативно транспониране	Вариант 4 Разширено транспониране
Ефективност				

Цел 1: Гарантиране на прозрачност при заплащането	ниска	ниска	висока	висока
Цел 2: Въвеждане на задължителен организационен мониторинг и механизми за коригиране	ниска	ниска	висока	висока
Цел 3: Укрепване на правоприлагането и институционалния капацитет	ниска	ниска	висока	висока
Ефикасност				
Цел 1: Гарантиране на прозрачност при заплащането	ниска	ниска	висока	средна
Цел 2: Въвеждане на задължителен организационен мониторинг и механизми за коригиране	ниска	ниска	висока	средна
Цел 3: Укрепване на правоприлагането и институционалния капацитет	ниска	ниска	висока	средна
Съгласуваност				
Цел 1: Гарантиране на прозрачност при заплащането	ниска	ниска	висока	висока
Цел 2: Въвеждане на задължителен организационен мониторинг и механизми за коригиране	ниска	ниска	висока	висока
Цел 3: Укрепване на правоприлагането и институционалния капацитет	ниска	ниска	висока	висока

5.1.1. Сравнение на вариантите чрез ключовите им въздействия

Вариант 1 „Без действие“ и Вариант 2 „Ненормативни мерки“ получават ниска оценка и по трите критерия за всяка от конкретните цели. При Вариант 1 нито едно от задълженията за прозрачност, мониторинг и правоприлагане не се въвежда, а разликата в заплащането продължава да се редуцира единствено под влияние на пазарни процеси при исторически темп, несъвместим с

постигането на целта от 10 % до 2030 г. При Вариант 2 ненормативните мерки не преодоляват структурната информационна асиметрия и не изпълняват задължението за транспониране на Директивата - при двата варианта рискът от производство за нарушение пред ЕК остава непроменен. И двата варианта противоречат на ангажиментите по Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. и на Стратегията за равенство между половете на ЕС 2020-2025 г.

Вариант 3 „Нормативно транспониране“ получава висока оценка и по трите критерия за всяка от конкретните цели. Той е единственият вариант, при който всички задължения за прозрачност при заплащането влизат в сила от 7 юни 2026 г. за всички работодатели, задълженията за докладване и корекция се въвеждат поетапно с пропорционална тежест, а КЗД получава нормативно установени функции за системно наблюдение. Ефикасността е висока, тъй като транспонирането следва минималните изисквания на Директивата без излишно разширяване на административната тежест, а техническата помощ от КЗД за работодателите с под 250 служители намалява разходите за адаптация. Съгласуваността е висока - вариантът изпълнява задължението по чл. 288 ДФЕС и е в съответствие с действащите национални и европейски стратегически документи.

Вариант 4 „Разширено транспониране“ получава висока оценка по ефективност и съгласуваност, но средна оценка по ефикасност. Разширеният обхват - снижаване на прага за докладване до 50 служители, задължително публикуване на заплатите в обявите - увеличава ефективността спрямо Вариант 3 в ограничена степен, но налага непропорционална административна тежест на предприятия с 50-99 служители, за които Директивата изрично е предвидила изключения (съображение 34). Разходите за съответствие нарастват без съразмерно нарастване на ползите. Противоречи на принципа за минимално регулиране при транспониране на директиви на ЕС, залегнал в националната методология за оценка на въздействието.

5.1.2. Степен на изпълнение на определените цели

Ефективност: Единствено Вариант 3 и Вариант 4 постигат пълно изпълнение на трите конкретни цели. Вариант 1 и Вариант 2 не постигат нито една от тях - при Вариант 1 поради пълна нормативна бездействие, при Вариант 2 поради минимална вероятност и липса на всякаква гаранция доброволните мерки да преодолеят структурната информационна асиметрия.

Ефикасност: Вариант 3 постига 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 до 2031 г. осигурява достатъчен срок за адаптация. Вариант 4 постига сходен резултат, но при по-висока тежест за предприятията с 50-99 служители без документирана пропорционална полза. Вариант 1 и Вариант 2 имат ниска ефикасност - при Вариант 1 нулевият разход не се съпровожда от постигане на целите, а при Вариант 2 разходите за ненормативни мерки не генерират измерим резултат.

Съгласуваност: Вариант 3 и Вариант 4 са напълно съгласувани с Директива (ЕС) 2023/970, Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. и Стратегията за равенство между половете на ЕС 2020-2025 г. Вариант 4 е съгласуван с целите, но противоречи на принципа за минимално регулиране при транспониране. Вариант 1 и Вариант 2 са несъгласувани с тези документи поради неизпълнение на задължението за транспониране.

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.

б. Избор на препоръчителен вариант:

По проблем 1: Устойчива разлика в заплащането на жените и мъжете в България

Препоръчителен вариант: Вариант 3 „Нормативно транспониране съгласно предложения ЗИД на ЗЗДискр.“

Вариант 3 е единственият вариант, който едновременно изпълнява задължението на Република България за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 в определения срок от 7 юни 2026 г. и адресира ефективно основния проблем - устойчивата разлика в заплащането на жените и мъжете от 12,0 % (Евростат, *sdg_05_20*, 2024 г., предварителни данни).

Вариант 1 „Без действие“ и Вариант 2 „Ненормативни мерки“ се изключват предвид следните съображения: при запазване на историческото темпо на намаление на разликата в заплащането в България целта от 10 % до 2030 г. не може да бъде постигната - тя би се достигнала едва около 2040 г. В по-широк контекст, проучване на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) от 2020 г. твърди, че при запазване на съществуващите темпове разликата в заплащането в ЕС като цяло няма да изчезне преди 2104 г., което очертава системния характер на проблема и необходимостта от активна нормативна намеса (ETUC, 2020). Освен това и двата варианта не изпълняват задължението за транспониране по чл. 288 ДФЕС, излагат България на риск от производство за нарушение по чл. 258 ДФЕС и свързаните имуществени санкции по чл. 260, ал. 3 ДФЕС, и са в противоречие с ангажиментите по Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.

Вариант 4 „Разширено транспониране“ е по-малко приемлив поради несъответствие с принципа за минимално регулиране при транспониране на директиви на ЕС, залегнал в националната методология за оценка на въздействието на Министерския съвет. Сnižаването на прага за докладване от 100 на 50 служители би наложило задължения на предприятия с 50-99 наети лица, за които Директивата изрично е предвидила изключения с оглед на принципа на пропорционалност (съображение 34 от Директивата). Предприятията с 50-99 служители разполагат с ограничен HR и административен капацитет за изпълнение на задълженията за докладване. Тази допълнителна тежест не е оправдана на настоящия етап и може да бъде преразгледана при провеждане на последваща оценка на въздействието след първите цикли на докладване съгласно чл. 35 от Директивата.

Вариант 3 се препоръчва въз основа на следните обосновки:

Първо, по отношение на ефективността: Вариантът въвежда всички задължения за прозрачност при заплащането от 7 юни 2026 г. за всички работодатели без прагове за размер, като адресира директно информационната асиметрия, идентифицирана като основен структурен двигател на разликата в заплащането. Задължителното докладване по седем показателя за работодателите с

над 150 служители от 7 юни 2027 г. и механизмът за задължителна съвместна оценка и корекция при необоснована разлика над 5 % въвеждат двустепенна логика - измерване, последвано от задължителна корекция - без аналог в досегашното национално законодателство. Научните изследвания показват, че задължителното оповестяване намалява разликата в заплащането с 2,3-2,8 процентни пункта при засегнатите работодатели (Duchini et al., 2022), а комбинирането му с механизъм за задължителна корекция е очаквано да увеличи ефекта.

Второ, по отношение на ефикасността: Транспонирането следва минималните изисквания на Директивата без разширяване на обхвата. Поетапното въвеждане на задълженията за докладване - за работодателите с 150 и повече наети лица от 7 юни 2027 г. и за тези с 100-149 наети лица от 7 юни 2031 г. - осигурява достатъчен срок за адаптация и намалява еднократните разходи. Както вече беше цитирано, Eurofound оценява годишните разходи за съответствие на предприятие на между 0 и 844 евро, което е пропорционално на ползите. Техническата помощ от КЗД за работодателите с под 250 служители допълнително намалява тежестта за МСП.

Трето, по отношение на съгласуваността: Вариантът изпълнява задължението по чл. 288 ДФЕС, елиминира риска от производство за нарушение и е в пълно съответствие с Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. и Стратегията за равенство между половете на ЕС 2020-2025 г., чиято цел е намаляване на разликата до 10 % до 2030 г.

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

Прилагането на препоръчителния Вариант 3 увеличава административната тежест за работодателите, диференцирано по размер на предприятието.

За работодателите с под 100 наети лица тежестта е ниска и се свежда до: оповестяване на диапазона на заплащането при обявяване на свободни работни места; забрана за задаване на въпроси за предишно заплащане при набиране на персонал; предоставяне на информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол при поискване от работник в двумесечен срок; ежегодно уведомяване на работниците за правото им на тази информация. Тези задължения не изискват изграждане на нови информационни системи, а оповестяване на информация, с която работодателят вече разполага.

За работодателите с 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 с 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 с 100-149 наети лица тези задължения влизат в сила от 7 юни 2031 г.

Eurofound оценява годишните разходи за съответствие на предприятие на между 0 и 844 евро в различните държави членки. Конкретните данни по страни показват: 0 евро в Естония -

икономика, сравнима по размер и структура с България, но с висока степен на дигитализация - 70 евро в Дания (DKK 524), 132 евро годишно в Австрия и между 169 и 844 евро в Германия, като изследването посочва, че изискванията за одит на заплащането са малко по-трудоемки, но като цяло разходите са ниски. 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 (Eurofound, 2020б). Техническата помощ, която КЗД е задължена да предоставя на работодателите с под 250 служители (чл. 11 от Директивата; нова т. 13 в чл. 47 ЗЗДискр.), допълнително намалява разходите за адаптация.

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 34 от Директивата.

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

Модел на стандартните разходи

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

Задължения, приложими към всички работодатели (Конкретна цел 1):

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 - приблизително 170900 физически лица работодатели, около 411 000 предприятия с под 50 служители, 4 685 предприятия с 50-249 служители и 758 предприятия с 250 и повече служители (Евростат, 2026а). 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.

Задължения, приложими към работодателите с над 100 наети лица (Конкретна цел 2):

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

програми 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 поэтапното 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 - средната брутна месечна заплата в България е около четири пъти по-ниска от тази в Германия (НСИ, 2024 г.) - 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. При 758 задължени предприятия с 250 и повече служители, задължени за ежегоден докладване, и при консервативна оценка от 200 евро годишно на предприятие в български контекст, общата годишна тежест за тази група се оценява ориентировъчно на около 150 000 евро - сума, пропорционална на ползите от въвеждане на системен мониторинг на равнопоставеността при заплащането (Евростат, 2026а).

При установена необоснована разлика над 5% задължението за съвместна оценка генерира допълнителна тежест - провеждане на консултации със синдикалните организации, документиране на процеса и разработване на коригиращи мерки. Тази тежест е условна и не се поражда при работодатели, при които разликата е обоснована или под прага. Международният опит показва, че при навременно проактивно приважване на политиките за заплащане в съответствие значителна част от работодателите не достигат до задействане на механизма за съвместна оценка. Предвид данните за 106 900 безработни лица и между 19 600 и 22 300 заявени свободни работни места тримесечно (НСИ, 2025 г.), задълженията за прозрачност при набиране на персонал по Конкретна цел 1 имат потенциал да подобрят условията на преговори за значителен брой кандидати за работа, без да генерират значителна допълнителна тежест за работодателите.

Оценка на разходите върху бюджета

Прилагането на препоръчителния вариант генерира допълнителни разходи върху държавния бюджет в три направления с различна степен на неотложност и размер.

Разходи за КЗД - институционален капацитет:

Новите функции на КЗД по чл. 47, т. 13-19 ЗЗДискр. изискват разширяване на капацитета на органа в три направления. 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. Сравнителният опит от Дания, където аналогичен орган е получил допълнително финансиране при въвеждане на задължително докладване, показва, че 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, идентифицирано като Риск 1 в т. 6.5, 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 ЗЗДискр., ще позволи мониторинг и бюджетно планиране след първите цикли на прилагане.

Разходи за съдебната система:

Нарастването на исковете за равно заплащане пред районните съдилища по чл. 71 ЗЗДискр. ще генерира допълнителна натовареност за съдебната система. Тези разходи са покривани от бюджета на съда по действащия чл. 75, ал. 2 ЗЗДискр. - производствата по закона не събират държавни такси. Степента на увеличение зависи от темпа на нарастване на исковете, което е трудно предвидимо в началния период. Международният опит показва, че нарастването е постепенно и не натоварва съдебната система внезапно.

Бюджетни ползи, компенсирани 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, надхвърлящ обхвата на настоящата частична ПОВ, но посоката на ефекта е положителна и следва да се вземе предвид при цялостната оценка на разходите и ползите.

1.1. Изборът следва да е съотнесен 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)?

Не

6.2.1. Прилагането на препоръчителния Вариант 3 не създава нови регулаторни режими от лицензионен, регистрационен, разрешителен, уведомителен или удостоверителен вид за стопанска дейност. Задълженията за прозрачност, докладване и правоприлагане се въвеждат като

допълнения към съществуващата уредба на Закона за защита от дискриминация - конкретно чрез изменения в чл. 12 (прозрачност при набиране на персонал), чл. 14 (право на информация и критерии за равно заплащане), чл. 22 (забрана за клаузи за поверителност), нови чл. 14а и 14б (докладване и съвместна оценка) и разширяване на функциите на КЗД по чл. 47 - в рамките на действащия режим за защита от дискриминация при заплащането, установен от ЗЗДискр.

6.2.2. Не се предвижда създаване на нов регулаторен режим по смисъла на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност - не се въвеждат нови форми на административен контрол, разрешителни или лицензионни изисквания за упражняване на стопанска дейност.

6.2.3. Предвид липсата на нов регулаторен режим разпоредбите на чл. 10-12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги не намират приложение.

6.2.4. Предвид липсата на нов регулаторен режим предложените мерки не подлежат на проверка за съответствие с изискванията на чл. 10-12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги, тъй като не се въвеждат режими за упражняване на стопанска дейност по смисъла на този закон.

6.2.5. Предвид липсата на нов регулаторен режим изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги, съгласно което нов режим се въвежда само ако е необходим и пропорционален, не намира приложение.

6.2.6. Изменения в съществуващи регулаторни режими и административни услуги:

Препоръчителният вариант засяга следните съществуващи регулаторни функции и административни услуги:

Функции на КЗД: Действащите функции на Комисията за защита от дискриминация по чл. 47 ЗЗДискр. се разширяват с нови т. 13-19, включващи: събиране и публикуване на структурирани данни за разликата в заплащането от работодателите; разработване на аналитични инструменти за оценка на неравенствата в заплащането; събиране на доклади за съвместна оценка; агрегиране на данни за жалби и съдебни производства по заплащане; предоставяне на техническа помощ и обучение на работодатели с под 250 служители. Тези изменения разширяват съществуващата компетентност на КЗД, без да създават нов орган или нов режим.

Производство пред КЗД: Действащите процесуални разпоредби за производство пред КЗД, установени в Глава четвърта на ЗЗДискр. (чл. 50-70) и Правилника за производство пред КЗД, се допълват с правила относно доказателствената тежест при спорове за равно заплащане - тежестта се прехвърля върху работодателя при неизпълнение на задълженията за прозрачност (чл. 18 от Директивата). Действащият чл. 9 ЗЗДискр. вече предвижда обърнатата тежест на доказване при дискриминация като цяло, но не и специфичното правило, че неизпълнението на задълженията за прозрачност само по себе си задейства прехвърлянето на тежестта. Това представлява прецизиране и разширяване на съществуващия процесуален режим за защита от дискриминация при заплащането, без да се създава нов самостоятелен режим.

Задълженията на работодателите: Съществуващите задължения на работодателите по чл. 12 и чл. 14 ЗЗДискр. се разширяват с конкретни задължения за оповестяване на информация за заплащането при набиране на персонал и по искане на работниците. Въвежда се ново задължение за периодично докладване по чл. 14а ЗЗДискр. за работодателите с над 100 наети лица - задължение от уведомителен характер към КЗД, без разрешителен или лицензионен елемент.

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 отговарящи 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

Прилагането на препоръчителния Вариант 3 не създава нови регистри по смисъла на Закона за електронното управление. КЗД събира и публикува структурирани данни за разликата в заплащането въз основа на новите си функции по нова т. 14 и т. 15 в чл. 47 ЗЗДискр. Този масив от данни не представлява регистър по смисъла на Закона за електронното управление - той не съдържа вписвания за правни субекти, не поражда правни последици от вписването и не е свързан с придобиването или загубването на права. По своята природа той представлява публична статистическа и аналитична база данни, сходна с публикуваните от НСИ структурирани данни за пазара на труда, публикувана на интернет страницата на КЗД по начин, позволяващ сравнение между работодателите по браншове и отрасли, в съответствие с изискванията на чл. 29, ал. 3, буква в) от Директивата.

Разширяването на функциите на КЗД по събиране на данни за жалби и съдебни производства по заплащане (нова т. 19 в чл. 47 ЗЗДискр.) се осъществява в рамките на съществуващия публичен регистър на влезлите в сила решения и задължителни предписания по чл. 47, т. 7 ЗЗДискр., без създаване на нов самостоятелен регистър. Предвид аналитичния и статистически характер на новия масив от данни, въпросът за интеграцията му в общата регистрова инфраструктура по Закона за електронното управление не се поставя.

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

Препоръчителният вариант засяга МСП диференцирано в зависимост от размера им, като въздействието е значително по-ниско от това върху големите предприятия.

Задължения, приложими към всички МСП без прагове за размер:

Задълженията за прозрачност при набиране на персонал и по време на трудовото правоотношение се прилагат към всички работодатели, включително микро-, малките и средните предприятия (чл. 5 и 7 от Директивата; чл. 12 и чл. 14, ал. 7-10 ЗЗДискр.). Конкретно това включва: оповестяване на диапазона на заплащането при обявяване на свободни работни места; забрана за задаване на въпроси за предишно заплащане при набиране на персонал; предоставяне на информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол при поискване от работник в двумесечен срок; ежегодно уведомяване на работниците за правото им на тази информация; забрана за клаузи за поверителност на заплащането в индивидуални и колективни трудови договори (чл. 22 ЗЗДискр.).

Административната тежест от тези задължения за МСП е ниска. Те не изискват изграждане на нови информационни системи, а единствено оповестяване на информация, с която работодателят вече разполага. По данни от т. 3, задълженията по Конкретна цел 1 засягат пряко всички работодатели, включително приблизително 170 900 физически лица работодатели и около 411 000 предприятия с под 50 служители (Евростат, 2026а).

Задължения, неприложими към МСП с под 100 наети лица:

Задълженията за периодично докладване на разликата в заплащането по седем показателя към КЗД и за провеждане на съвместна оценка при необоснована разлика над 5 % се прилагат само за работодатели с над 100 наети лица (чл. 9 и 10 от Директивата; чл. 14а и 14б ЗЗДискр.). Това изключва от тези задължения преобладаващата част от МСП в България - към 2024 г. предприятията с под 50 служители наемат 55,0 % от всички наети лица в нефинансовия сектор в България, а тези с 250 и повече служители - 25,1 % (НСИ, „Заети лица в нефинансовите предприятия по групи предприятия според броя на заетите в тях лица“, 2024 г.). Прагът от 100 наети лица, под който задълженията за докладване не се прилагат, не съответства на стандартните статистически категории, но попада в средата на групата 50-249 служители, която обхваща допълнителни 19,9 % от наетите лица. По данни на Евростат за 2024 г. (Евростат, 2026а) в България функционират 758 предприятия с 250 и повече служители и 4 685 предприятия с 50-249 служители. Задълженията за докладване засягат пряко 758-те предприятия с 250+ служители и тази част от 4 685-те предприятия с 50-249 служители, която надхвърля прага от 100 наети лица. Диференциацията е в съответствие с принципа на пропорционалност, изрично залегнал в съображение 34 от Директивата, съгласно което задълженията за докладване следва да се прилагат само за работодатели с 100 или повече работници.

Подкрепа за МСП при адаптацията:

КЗД е нормативно задължена да предоставя техническа помощ и обучение на работодатели с под 250 служители за спазване на задълженията за прозрачност при заплащането (чл. 11 от Директивата; нова т. 13 в чл. 47 ЗЗДискр.). Тази мярка е насочена специално към МСП с ограничен административен капацитет и допълнително намалява разходите за адаптация. Предвид броя на потенциално засегнатите субекти - около 411 000 предприятия с под 50 служители и 4 685 предприятия с 50-249 служители - техническата помощ от КЗД е от съществено значение за успешното прилагане на новите задължения. При транспониране на Директивата в хода на

законодателния процес на Съвета на ЕС са въведени изрични изключения за микро- и малки предприятия от определени задължения именно поради загрижеността за непропорционална тежест върху по-малките работодатели.

Въздействието върху МСП е пропорционално и управляемо. Задълженията, приложими към всички работодатели, включително МСП, са с ниска административна тежест и не изискват значителни еднократни инвестиции. Задълженията с по-висока тежест са изрично ограничени до работодателите с над 100 наети лица, като по-малките предприятия са изключени от тях. От общо 2 260 560 наети по трудово и служебно правоотношение лица в България (НСИ, 2025 г.), задълженията за докладване засягат пряко тези, наети при работодатели с над 100 служители, като тази група включва 758-те големи предприятия с 250+ служители, наемащи 25,1 % от всички наети лица в нефинансовия сектор. Институционалната подкрепа от страна на КЗД допълнително намалява риска от затруднения при прилагането.

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):

Риск 1 - Нарастване на броя на жалбите и съдебните спорове за равно заплащане

Прехвърлянето на тежестта на доказване върху работодателя и правото на информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол могат да доведат до нарастване на броя на жалбите пред КЗД и исовете пред съдилищата, включително колективни исове от синдикални организации. Опитът от Великобритания след въвеждането на задължителното докладване от 2017 г. показва, че прозрачността увеличава броя на исовете за равно заплащане (Duchini et al., 2022; Raghunandan & Rajgoral, 2021). Макар нарастването на жалбите да е отчасти желано следствие от реформата, то натоварва допълнително КЗД и съдилищата.

Вероятност на сбъждане: средна.

Степен на въздействие: средна за работодателите (разходи за правна защита); ниска до средна за правосъдната система (нарастването е очаквано постепенно).

Превантивни мерки: Указания от КЗД за превантивно коригиране на необосновани разлики.

Риск 2 - Противоречива съдебна практика при прилагане на понятието „равностоен труд“

Въвеждането на разширени критерии за определяне на „равностоен труд“ по чл. 14, ал. 5 ЗЗДискр. може да породи правна несигурност относно методологията за сравняване на длъжности и категории работници. Липсата на утвърдена национална практика в тази област увеличава риска от противоречива съдебна практика в началния период на прилагане, което би затруднило предвидимото прилагане на механизма за съвместна оценка и корекция.

Вероятност на сбъждане: средна.

Степен на въздействие: средна - правната несигурност би натоварила съдилищата и КЗД с тълкувателни въпроси.

Превантивни мерки: Разработване от КЗД на методологически инструменти и указания за оценка на равностойността на труда (нова т. 18 в чл. 47 ЗЗДискр.); насоки за целия Съюз от Европейската комисия в консултация с European Institute for Gender Equality (EIGE) по чл. 4, ал. 3 от Директивата.

Риск 3 - Недостатъчен институционален капацитет на КЗД

Новите функции на КЗД по чл. 47, т. 13-19 ЗЗДискр. изискват значително разширяване на административния и технически капацитет на органа. Разширяването на функциите без съответно увеличение на бюджетните ресурси може да доведе до забавяне при публикуването на данните, непредоставяне на техническа помощ в срок или непълно изпълнение на задълженията за наблюдение - рискове, различни от административната тежест за работодателите, но с пряко отражение върху ефективността на цялата реформа.

Вероятност на сбъждане: средна - зависи от решенията за бюджетно осигуряване при приемане на закона.

Степен на въздействие: висока - неизпълнението на функциите на КЗД би осуетило постигането на Конкретна цел 3 и би изложило България на риск от производство за нарушение по чл. 29 от Директивата.

Превантивни мерки: Осигуряване на допълнителни бюджетни средства за КЗД при приемане на ЗИД; поэтапното въвеждане на задълженията за докладване осигурява достатъчен срок за изграждане на капацитет преди първия цикъл (7 юни 2027 г.).

Риск 4 - Некоректно или непълно подаване на информация от работодатели

Качеството на данните за разликата в заплащането, събирани от КЗД, зависи изцяло от точността на информацията, предоставяна от работодателите. Некоректното подаване може да произтича от две различни причини: методологически трудности - особено при определяне на категориите работници, полагащи равностоен труд, и при изчисляването на медианните показатели за по-малки категории - или нарочно занижаване или манипулиране на данните с цел избягване на задействане на механизма за съвместна оценка при разлика над 5 %. Опитът от Великобритания показва, че след въвеждане на задължително докладване значителна част от работодателите подават минималния обем информация без реален ангажимент за коригиране, а качеството на отчетите варира значително. (Aon, n.d.)

Вероятност на сбъждане: средна до висока - особено в началния период, при липса на утвърдена методология и ограничен капацитет на КЗД за верификация.

Степен на въздействие: висока - некоректните данни биха обезсмислили системата за мониторинг и биха попречили на постигането на Конкретна цел 2, тъй като механизмът за задължителна корекция се задейства въз основа на подадените данни.

Превантивни мерки: Разработване от КЗД на ясна методология и стандартизирани формати за докладване (нова т. 18 в чл. 47 ЗЗДискр.); правомощие на КЗД да изисква допълнителни пояснения и да извършва проверки по чл. 14а, ал. 5 ЗЗДискр.; санкции за неизпълнение на задължения по ЗЗДискр.; задължение за потвърждаване на точността на информацията от ръководния орган на работодателя след консултация с представителите на работниците (чл. 9, ал. 6 от Директивата; чл. 14а, ал. 1 ЗЗДискр.).

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

Заклучения, препоръки и публично разпространение

Анализът на вариантите за действие показва, че единствено Вариант 3 „Нормативно транспониране съгласно предложението ЗИД на ЗЗДискр.“ едновременно изпълнява задължението на Република България за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 в срок и адресира ефективно структурните причини за устойчивата разлика в заплащането на жените и мъжете.

За успешното прилагане на транспонирането се препоръчват следните последващи действия:

- Първо, осигуряване на допълнителни бюджетни средства за КЗД при приемане на ЗИД-а, за да може органът да изгради необходимия технически, аналитичен и консултативен капацитет преди първия цикъл на докладване на 7 юни 2027 г.
- Второ, разработване от КЗД на методология, стандартизирани формати за докладване по чл. 14а ЗЗДискр. и практически инструментариум за работодателите, включващ наръчник за определяне на категориите работници, полагащи равностоен труд, и за изчисляване на изискваните показатели, в срок, осигуряващ достатъчна подготовка на задължените работодатели преди 7 юни 2027 г. Тези материали са особено важни за работодателите с под 250 наети лица, за които КЗД е нормативно задължена да предоставя техническа помощ (нова т. 13 в чл. 47 ЗЗДискр.; чл. 11 от Директивата).
- Трето, провеждане на информационна кампания, насочена към работодателите с под 250 наети лица, за новите задължения за прозрачност, влизащи в сила от 7 юни 2026 г.
- Четвърто, провеждане на последваща оценка на въздействието на Директивата в съответствие с изискването на чл. 35 от нея, с уведомяване на Европейската комисия не по-късно от 7 юни 2031 г. В рамките на тази оценка да се прецени и целесъобразността на въвеждане на предвидената в чл. 6, ал. 2 от Директивата факултативна дерогация за работодателите с под 50 наети лица от задължението за проактивно предоставяне на критериите за увеличение на заплащането, от която България не се е възползвала при настоящото транспониране.

Настоящата частична предварителна оценка на въздействието, включително Приложението с оценката за въздействието върху работниците и работодателите с по-малко от 250 работници, се публикува на Портала за обществени консултации (www.strategy.bg) и на интернет страницата на Министерство на труда и социалната политика, в съответствие с изискванията на чл. 26 ЗНА и на чл. 34, ал. 1 от Директива (ЕС) 2023/970. Адресът на публикуването се посочва при уведомяването на Европейската комисия за транспонирането на Директивата.

7. Консултации:

Проведени консултации

В рамките на предварителен процес на координация бяха проведени общо 8 присъствени заседания на работната група и 4 работни срещи в по-тесен състав с представители на КЗД и МТСП. Едно заседание беше проведено преди да бъдат предложени конкретни текстове за законодателни промени, а останалите 7 присъствени заседания и 4 работни срещи бяха посветени на обсъждане на конкретни разпоредби.

Формални членове на работната група бяха:

- Работодателски организации (Българска стопанска камара, Българска търговско-промишлена палата, Асоциация на индустриалния капитал в България, Конфедерация на работодателите и индустриалците в България);
- Синдикални организации (Конфедерация на независимите синдикати в България - КНСБ, Конфедерация на труда „Подкрепа“);
- Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ);
- Агенция по заетостта;
- Национален статистически институт (НСИ);
- Комисия за защита от дискриминация (КЗД);
- Дирекция „Координация по въпросите на Европейския съюз“, Администрация на Министерски съвет;

Неформално, допълнително, на различни етапи от консултациите бяха включени представители на Администрацията на Министерския съвет, Министерство на финансите и НСИ, от които бяха поискани и получени становища по конкретни разпоредби на Директивата.

За изготвяне на окончателния проект на нормативния акт беше сформирана втора работна група със Заповед № РД-02-30 от 10 март 2026 г., изменена със Заповед № РД-02-46 от 1 април 2026 г., с участие на същите институции, с изключение на отделни дирекции на МТСП, чието участие не се наложи на този етап. Допълнително, с оглед разрешаването на спорни юридически въпроси, възникнали по време на дискусиите, беше поискано и получено независимо правно становище от БАТПОО.

Освен срещите на работната група по време на консултациите бяха получени и писмено коментари и становища от част от заинтересованите страни, включително по искане на Министерство на труда и социалната политика. Общо 9 коментара и становища бяха получени писмено, като към тях беше взето предвид и още 1 становище, изразено по повод транспонирането на Директива 2022/2381 на ЕП и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса и за свързаните с това мерки.

За основа на първите дискусии в рамките на работната група беше използван Анализ на Икономическия и социален съвет относно Директива (ЕС) 2023/970 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 (ИСС, 2024 г.). Както в този анализ, така и по време на дискусиите в работната група основна част от времето бе посветено на изясняване на приложимото българско законодателство, в което следва да бъдат транспонирани разпоредбите на Директива 2023/970. Бяха обсъждани общи положения на директивата, включително рецитали, определящи нейния дух; минималните изисквания, които тя предвижда; средства за правна защита и прилагане; както и хоризонталните ѝ разпоредби.

Съществена част от спорните въпроси засягаха определяне на приложимия нормативен акт от българското законодателство (включително компетентния орган за упражняване на контрол); въвеждане и/или изясняване на редица определения според тяхното определение, дадено в директивата; противоречия между изисквания в директивата и действащото българско законодателство.

От писмените становища, получени по време на консултациите, между 15% и 30% са отразени в предложените законодателни промени.

Неприетите предложения, съответно възражения, които не са взети предвид, включват:

- Изцяло неприети предложения - принципната позиция на КЗД и на КНСБ относно основния приложим закон (и двете организации настояват за КТ като водещ нормативен акт, макар и на различни основания), съответно определянето на контролния орган по компетентност;
- Частично неприети предложения - технически текстове относно уеднаквяване на понятийния апарат между директивата и предложените промени;
- Неизразени по повод Директива 2023/970, но приложими съображения от становището на АИКБ / АДВИБ относно положения като конституционносъобразност, обърната доказателствена тежест, пропорционалност.

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

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

Да

Въвеждането на новите разпоредби, транспониращи Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване на прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност на заплащането и механизми за прилагане (ОВ L 132, 17.5.2023 г.) (Европейски съюз, 2023), се извършват в контекста на първичното право на Съюза и в развитие на принципа на равното заплащане.

Съгласно чл. 2 от Договора за Европейския съюз (ДЕС) (Европейски съюз, 2016) равенството е основополагаща ценност на Съюза, обща за държавите членки в общество, сред чиито характеристики е равенството между жените и мъжете, а чл. 3, параграф 3 от ДЕС предвижда, че Съюзът насърчава равенството между жените и мъжете. Член 8 от ДФЕС въвежда принципа на интегриран подход към равенството между половете, като задължава Съюза във всички свои дейности да полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаването на равенството между мъжете и жените (пак там). Член 157, параграф 1 от ДФЕС установява принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, а чл. 157, параграф 3 от ДФЕС предоставя на Европейския парламент и на Съвета правомощието да приемат мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително принципа на равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Член 157, параграф 3 от ДФЕС е и правното основание, на което е приета самата Директива (ЕС) 2023/970.

Член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз (Европейски съюз, 2012) предвижда, че равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително в областта на заетостта, труда и възнаграждението, а чл. 21 от Хартата забранява всяка форма на дискриминация, основана на пол. Принцип 2 от Европейския стълб на социалните права (Европейска комисия, 2017) утвърждава, че равенството в третирането и възможностите между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано и насърчавано във всички области,

включително по отношение на участието на пазара на труда, условията на заетост и напредъка в кариерата, и че жените и мъжете имат право на равно заплащане за труд с равна стойност; принцип 3 гарантира равни възможности, независимо от пола.

Директива (ЕС) 2023/970 надгражда действащата уредба - по-специално Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (Европейски съюз, 2006) и Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията от 7 март 2014 г. относно засилване на принципа за равно заплащане на мъжете и жените чрез прозрачност (Европейска комисия, 2014) - като установява минимални изисквания за прозрачност на заплащането и засилени механизми за прилагане. Съгласно член 34 от Директивата държавите членки трябва да въведат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за съобразяването с Директивата, до 7 юни 2026 г. и незабавно да съобщят на Комисията текста на тези разпоредби. Задължението за транспониране произтича пряко от член 288, втора алинея от ДФЕС, съгласно който директивата е акт с обвързваща сила по отношение на постигането на даден резултат за всяка държава членка, до която е адресирана.

Директива (ЕС) 2023/970 въвежда пакет от минимални задължителни изисквания, насочени към укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност на заплащането и засилени механизми за прилагане. На ниво Европейски съюз е изготвена подробна оценка на въздействието, придружаваща предложението на Комисията за Директивата. Тя е публикувана като работен документ на службите на Комисията SWD(2021) 41 final („Commission Staff Working Document - Impact Assessment“) (Европейска комисия, 2021a), придружен от резюме SWD(2021) 42 final (Европейска комисия, 2021б). Оценката на въздействието анализира мащаба и причините за устойчивата разлика в заплащането между половете в ЕС, оценява регулаторните и пазарните дефицити на действащата рамка (Директива 2006/54/ЕО и Препоръка 2014/124/ЕС) и съпоставя алтернативни варианти на политика - от запазване на текущото положение до обвързващи мерки за прозрачност и прилагане. Стига се до извод, че комбинация от задължителни мерки за прозрачност на заплащането (индивидуални права на информация, докладване и съвместна оценка) и засилени механизми за прилагане е най-ефективният и пропорционален подход за намаляване на разликата в заплащането между половете и за гарантиране на ефективно упражняване на правото на равно заплащане.

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).

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:

Въз основа на извършена проверка на таблицата за съответствие между разпоредбите на Директива (ЕС) 2023/970 и проекта на ЗИД на ЗЗДискр., включително верификация на цитираните членове от Директивата, ЗЗДискр. и КТ, не са установени несъответствия, които да налагат конкретни предложения за промени в проекта на нормативния акт. Транспонирането следва минималните изисквания на Директивата без установени пропуски или отклонения.

Приложение 1: Оценка за въздействието на акта за транспониране върху работниците и върху работодателите с по-малко от 250 работници, изготвена в изпълнение на чл. 34, ал. 1, изр. второ и съображение 65 от Директива (ЕС) 2023/970.

.....
Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

- ADP. (n.d.). The Nordics' wage transparency experiment. <https://hk.adp.com/resources/articles-and-insights/articles/n/nordics-wage-transparency-experiment.aspx>
- Aon. (n.d.). UK Gender Pay Gap Reporting: Is It Enough? <https://www.aon.com/en/insights/articles/uk-gender-pay-gap-reporting-is-it-enough>
- Bennedsen, M. et al. (2022). Can gender Pay-Gap disclosures make a difference? Finance Research Letters. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1544612322007590>
- DEV.BG. (2024). Заплатите в ИТ индустрията в България през 2024 г. 22 октомври 2024 г. <https://dev.bg/digest/it-salaries-bulgaria-2024-dc01/>
- Duchini, E., Simion, S. & Turrell, A. (2022). Pay transparency and cracks in the glass ceiling. Цитирани в: Gamage, D. K., Kavetsos, G., Mallick, S. & Sevilla, A. (2024). Pay transparency intervention and the gender pay gap: Evidence from research-intensive universities in the UK. British Journal of Industrial Relations. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjir.12778>
- ETUC. (2020). Позиция относно директивата за прозрачност в заплащането. Цитирано в: Social Europe, Deregulation Demands Threaten the EU's Best Chance to Close the Gender Pay Gap, април 2026 г. <https://www.socialeurope.eu/deregulation-demands-threaten-the-eus-best-chance-to-close-the-gender-pay-gap>
- Eurofound. (2020a). Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/collective-bargaining-coverage>
- Eurofound. (2020b). Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost? <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/measures-promote-gender-pay-transparency-companies-how-much-do>
- Eurofound. (2025). Gender pay transparency in the EU: Steps taken and lessons learned. Ноември 2025 г. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/gender-pay-transparency-in-the-eu-steps-taken-and-lessons-learned>
- Figures. (n.d.). Pay equity software. <https://figures.hr>
- Gibson Dunn. (2026). EU Directive on Pay Transparency: Key Challenges and Risks. Февруари 2026 г. <https://www.gibsondunn.com/eu-directive-on-pay-transparency-key-challenges-and-risks-for-companies-with-eu-based-employees/>

- Government of Iceland. (2018). Equal Pay Certification - Standard ÍST 85, изменение на Закона за равно третиране от 2017 г., в сила от 1 януари 2018 г. <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>
- HRS Bulgaria. (2026). Правилата за прозрачно заплащане ще повишат доверието в компаниите у нас. Цитирано в: investor.bg, 31 март 2026 г. <https://www.investor.bg/a/517-pazar-na-truda/428626-pravilata-za-prozrachno-zaplasthane-shte-povishat-doverieto-v-kompaniite-u-nas-sochi-prouchvane>
- Manpower Bulgaria & Assert International България. (2026). Заплати, допълнителни придобивки, бонуси - тенденции. Цитирано в: dbr.bg, Кои сектори в България най-често публикуват заплати в обявите за работа? март 2026 г. <https://dbr.bg/koi-sektori-v-bulgaria-nai-chesto-publikuvat-zaplati-v-obavite-za-rabota~21145.html>
- Morgan Lewis. (2025). EU Pay Transparency Directive: The Current Status and How To Prepare. Март 2025 г. <https://www.morganlewis.com/pubs/2025/03/eu-pay-transparency-directive-the-current-status-and-how-to-prepare>
- Nordic Council of Ministers. (2024). Towards pay equity: Regulations, reporting and practical application in the Nordic region. TemaNord Report 2024-548. <https://pub.norden.org/temanord2024-548/4-current-legislation-on-equal-pay-for-equal-work-and-work-of-equal-value.html>
- nPloy. (2024). Прозрачност на заплатите в България. Годишно проучване 2024 г. (над 1 900 специалисти и над 200 HR експерти). <https://resources.nploy.net/nploy-hub/prozrachnost-na-zaplatite-v-blgariya>
- PayAnalytics. (n.d.). Pay equity software. <https://www.payanalytics.com>
- Payslip. (2025). EU Pay Transparency Directive: What It Means for Payroll & HR. Октомври 2025 г. <https://payslip.com/resources/blog/eu-pay-transparency-directive-2026-payroll-reporting>
- PwC. (2025). Mandatory UK Gender Pay Gap Reporting: Closing the pay gap - from insight to impact. <https://www.pwc.co.uk/services/human-resource-services/gender-pay.html>
- Ragunandan, A. & Rajgopal, S. (2021). Mandatory Gender Pay Gap Disclosure in the UK: Did Inequity Fall and Do these Disclosures Affect Firm Value? SSRN Working Paper. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3865689
- Synd.io. (2026). EU Pay Transparency Directive: Transposition Status Tracker. Март 2026 г. <https://synd.io/eu-pay-transparency-directive-transposition-tracker/>
- Trusaic/PayParity. (n.d.). Pay equity software. <https://trusaic.com/payparity>
- UK Government. (2017). Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 (в сила от 6 април 2017 г.). <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2017/172/contents>
- World Economic Forum. (2023). What are pay transparency laws and are they working? Goldman Sachs, цитирано в. <https://www.weforum.org/stories/2023/08/gender-pay-gap-salary-transparency/>
- АИКБ. (2026). Асоциация на индустриалния капитал в България - членство. <https://aikb.bg>
- БСК. (2026). Анализ на постигнатите договорености в КТД за последните 10 г. Цитиран в: БТА, февруари 2026 г. <https://www.bta.bg/bg/news/bulgaria/1071946>
- БТА. (2021). Новинарска агенция - публикации, цитирани в текста.
- БТПП. (2023). Българска търговско-промишлена палата - членска база. <https://bccci.bg>
- Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или труд с равна

стойност чрез прозрачност на заплащането и механизми за прилагане. ОВ L 132, 17 май 2023 г., стр. 21. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

Дитерамб Консулт. (2026). Директива за прозрачност в заплащането: Стратегически рискове и цялостна подготовка на бизнеса. Февруари 2026 г. <https://www.diterambconsult.com/blog/article/eu-pay-transparency-directive-prozrachnost-zaplashtane-2026>

Европейска комисия. (2014). Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването на принципа за равно заплащане на мъжете и жените чрез прозрачност. ОВ L 69/112.

Европейска комисия. (2017). Доклад относно прилагането на Директива 2006/54/ЕО. COM(2017) 671 final.

Европейска комисия. (2021a). Commission Staff Working Document - Impact Assessment, SWD(2021) 41 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52021SC0041>

Европейска комисия. (2021b). Commission Staff Working Document - Executive Summary, SWD(2021) 42 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52021SC0042>

Европейска комисия. (n.d.). Women's situation in the labour market. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en

Европейски парламент. (2025). Заплащането на мъжете и жените: защо има разлика? Актуализирано 14 март 2025 г. <https://www.europarl.europa.eu/topics/bg/article/20200109STO69925/zaplaschaneto-na-mzhetete-i-zhenite-zashcho-ima-razlika>

Европейски съюз. (2006). Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена). ОВ L 204/23.

Европейски съюз. (2012). Харта на основните права на Европейския съюз, чл. 23 - равенство между жените и мъжете. ОВ С 326/391.

Европейски съюз. (2016). Регламент (ЕС) 2016/679 (Общ регламент относно защитата на данните - GDPR). ОВ L 119.

Европейски съюз. (2023). Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. ОВ L 132/21, 17 май 2023 г.

Евростат. (2024). Gender pay gap statistics (индикатор sdg_05_20, предварителни данни). <https://ec.europa.eu/eurostat>

Евростат. (2024a). Gender equality in the EU - 10 years in review. Индикатор за пенсионна разлика по пол. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_equality_in_the_EU_-_10_years_in_review

Евростат. (2024b). Gender pay gap statistics (sdg_05_20) - предварителни данни; Gender pension gap (SDG 5). <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/6776.pdf>

Евростат. (2026). Women's pension 25% lower than men's in 2024. Публикувано на 25 февруари 2026 г. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20260225-1>

Евростат. (2026a). Structural Business Statistics Overview, doi:10.2908/SBS_SC_OVW. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SBS_SC_OVW/default/table?lang=en

ИА ГИТ. (2025). Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ - данни и годишни отчети. <https://www.gli.government.bg>

ИСС. (2024). Икономически и социален съвет - становища, цитирани в текста. <https://www.esc.bg>

- КЗД. (2022). Годишен отчет за дейността на Комисията за защита от дискриминация за 2022 г. <https://kzd-nondiscrimination.com/wp-content/uploads/2025/06/KZD-ot4et-2022.pdf>
- КНСБ. (2026). Конфедерация на независимите синдикати в България - позиции и членска база. <https://knsb-bg.org>
- КРИБ. (2026). Конфедерация на работодателите и индустриалците в България - членство. <https://krib.bg>
- КТ „Подкрепа“. (2026). Конфедерация на труда „Подкрепа“ - позиции и членска база. <https://www.podkrepa.org>
- КТД „Енергетика“. (2025). Колективен трудов договор в бранш „Енергетика“, подписан 5 декември 2025 г. Публикуван от НИПА. <https://www.nipa.bg/media/31340/ktd-energetika-05122025.pdf>
- КТД „Строителство“. (2024). Колективен трудов договор в отрасъл „Строителство“, подписан 16 декември 2024 г. Публикуван от НИПА. <https://www.nipa.bg/media/28863/ktd-stroitelstvo-16122024.pdf>
- Министерски съвет на Република България. (n.d.). Ръководство за извършване на предварителна оценка на въздействието. Раздел относно принципа за минимално регулиране.
- МТСП. (2025). План за насърчаване на колективното договаряне 2026-2030 година. Проект. <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/proekti-na-na/2025/planktd/plan-ktd-2026-2030-vf.pdf>
- НИПА. (2025а). Годишен доклад за колективни трудови договори и споразумения за държавния служител за периода 2024-2020 г. Август 2025 г. https://www.nipa.bg/media/31262/annual_report_cba_psa_2024_2020.pdf
- НИПА. (2025б). Данни за действащите КТД към 31 март 2025 г. Цитирани в: focus-news.net, юни 2025 г. <https://www.focus-news.net/novini/Bulgaria/Zaradi-KTD-Ima-sektori-v-koito-minimalnata-zaplata-e-razlichna-ot-zadulzhitelnite-1077-leva-i-nadvishava-2-hil-leva-2587221>
- НИПА. (n.d.). Постигнати договорености в КТД/СДСл, 2020-2024 г. База данни, раздели I-VII. <https://www.nipa.bg/база-данни/cbapsa-agreements-indicators/>
- НСИ. (2023). Национален статистически институт - Разлика в заплащане по пол, 2023 г. <https://www.nsi.bg/statistical-data/172/554>
- НСИ. (2024). Национален статистически институт - средно почасово възнаграждение по пол, 2022 г. <https://www.nsi.bg>
- НСИ (2024а). Национален статистически институт - Средна годишна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности, сектори, пол, <https://www.nsi.bg/statistical-data/173/560>
- НСИ. (2025). Национален статистически институт - Заети лица в нефинансовите предприятия по групи предприятия според броя на заетите в тях лица. <https://www.nsi.bg>
- НСИ. (2025а). Национален статистически институт - заетост по сектори, 2025 г. <https://www.nsi.bg>
- НСИ. (2025б). Национален статистически институт - средна брутна заплата по пол, 2025 г. <https://www.nsi.bg>
- НСИ. (2025в). Национален статистически институт - брой предприятия по размер, 2025 г. <https://www.nsi.bg>
- НСИ. (2026). Различие в заплащането по пол. <https://www.nsi.bg/statistical-data/172/554>
- Съвет на Европейския съюз. (n.d.). Pay transparency: The Council's position. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>

Съд на ЕС. Дело C-41/74, Van Duyn срещу Home Office; Дело C-152/84, Marshall срещу Southampton АНА
- принципът за директния ефект на директивите след изтичане на срока за транспониране.

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на варианта 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: Елеонора Пачеджиева, директор на дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи“

Дата: 18.05.2026 г.

18.5.2026 г.

X

ЕЛЕОНОРА ПАЧЕДЖИЕВА
Директор на дирекция ПХУРВСП
Signed by: Eleonora Nikolova Pachedzhieva