

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

към *Частична предварителна оценка на въздействието на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация*

ОЦЕНКА ЗА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА АКТА ЗА ТРАНСПОНИРАНЕ ВЪРХУ РАБОТНИЦИТЕ И ВЪРХУ РАБОТОДАТЕЛИТЕ С ПО-МАЛКО ОТ 250 РАБОТНИЦИ

Настоящата оценка се изготвя в изпълнение на изискването на **чл. 34, ал. 1, изр. второ от Директива (ЕС) 2023/970** на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. 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, съгласно което при уведомяването на Европейската комисия за транспонирането на Директивата държавите членки представят **обобщение на резултатите от оценката за въздействието на акта за транспониране върху работниците и върху работодателите с по-малко от 250 работници**, като посочват и къде е публикувана тази оценка. Съображение 65 от Директивата допълнително задължава държавите членки да извършат оценка на въздействието на акта за транспониране върху микропредприятията, малките и средните предприятия, като обърнат специално внимание на микропредприятията, и да публикуват резултатите от тези оценки.

1. Обхват и количествена характеристика на целевата група

Настоящата оценка обхваща две групи заинтересовани страни:

- работодатели с по-малко от 250 работници и служители - работодатели физически лица и юридически лица (микро-, малки и средни предприятия);
- работници и служители, наети при работодатели с по-малко от 250 работници и служители.

Към 2024-2025 г. количественият обхват на тези групи е следният:

Група	Брой
Физически лица работодатели	170 900
Микропредприятия (0-9 заети)	442 089
Малки предприятия (10-49 заети)	24 796
Средни предприятия (50-249 заети)	4 685
Общо работодатели с под 250 наети	642 000+
Работници при работодатели с под 250 наети	1 695 000 (75% от всички наети)

**Изчислено въз основа на НСИ (2024) и Евростат (2026а).*

Работниците и служителите, наети при работодатели с под 250 наети лица, представляват около 75% от всички наети лица в нефинансовия сектор в България - предприятията с под 50 служители наемат 55,0%, а тези с 50-249 служители - допълнителни 19,9% от наетите лица (НСИ, 2024 г.). Тази група е следователно мнозинство сред наетите лица в страната и въздействието на транспонирането върху нея е от ключово значение.

2. Задължения, приложими към работодателите с по-малко от 250 работници

2.1. Задължения, приложими към всички работодатели без прагове за размер

Следните задължения се прилагат към всички работодатели, включително тези с под 250 работници, считано от 7 юни 2026 г.:

- Оповестяване на диапазона на заплащането при обявяване на свободни работни места (нов чл. 12, ал. 3 ЗЗДискр.; чл. 5 от Директивата). Работодателят е длъжен да осигури на кандидата за работа информация за основната работна заплата или нейния диапазон и допълнителните възнаграждения за длъжността, определени въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии.
- Забрана за задаване на въпроси за предишно заплащане при набиране на персонал (нов чл. 12, ал. 4 ЗЗДискр.; чл. 5, ал. 2 от Директивата). Работодателят няма право да иска от кандидата информация за заплащането при настоящи или предходни работодатели.
- Неутралност на обявите по отношение на пола (нов чл. 12, ал. 2 ЗЗДискр.; чл. 5, ал. 3 от Директивата). Наименованието на длъжността в обявата се посочва неутрално по отношение на пола.
- Право на работника на информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол (нов чл. 14, ал. 7-10 ЗЗДискр.; чл. 7 от Директивата). По писмено искане работодателят е длъжен да предостави в двумесечен срок писмена информация за индивидуалното ниво на заплащане и средните нива на заплащане в предприятието с разбивка по пол за категориите работници, полагащи еднакъв или равностоеен труд.
- Ежегодно уведомяване на работниците за правото им на информация (нов чл. 14, ал. 10 ЗЗДискр.; чл. 7, ал. 3 от Директивата). Всяка календарна година до 31 януари работодателят е длъжен да уведоми работниците за правото им.
- Забрана за клаузи за поверителност на заплащането (нов чл. 22, ал. 2 ЗЗДискр. и нов чл. 243, ал. 3 КТ; чл. 7, ал. 5 от Директивата). Работодателят няма право да уговаря условия, ограничаващи работниците да разкриват информация за индивидуалните им възнаграждения.
- Осигуряване на достъпен формат на информацията за лица с увреждания (нов чл. 16, ал. 2 ЗЗДискр.; чл. 8 от Директивата).

2.2. Задължения, неприложими към работодателите с по-малко от 100 работници

Задълженията за периодично докладване на разликата в заплащането по седем показателя (нови чл. 14а и 14б ЗЗДискр.; чл. 9 и 10 от Директивата) се прилагат само за работодатели с 100 и повече работници и служители. Работодателите с под 100 наети лица, представляващи преобладаващата част от работодателите в България са изрично изключени от тези задължения в съответствие с принципа на пропорционалност по съображение 34 от Директивата.

Работодателите с 50-249 наети лица (средни предприятия) са изключени от задълженията за докладване за периода до 7 юни 2027 г. (за тези с 150-249 наети) и до 7 юни 2031 г. (за тези с 100-149 наети). Работодателите с под 50 наети лица не подлежат на задължения за докладване в рамките на транспонирането.

Директивата предвижда факултативна възможност работодателите с под 50 наети лица да бъдат освободени от задължението за информация относно критериите за увеличение на заплащането (чл. 6, ал. 2 от Директивата). България не е въвела това освобождаване — задължението по чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр. се прилага към всички работодатели без прагове за размер.

2.3. Допълнителни права при колективно договаряне (промени в КТ)

С § 13 от Преходните и заключителните разпоредби на ЗИД на ЗЗДискр. се правят свързани изменения в Кодекса на труда, приложими и за работодатели с под 250 работници:

- Нов чл. 52, ал. 1, т. 2, б. "в" КТ: при колективно договаряне работодателят е длъжен да предоставя на синдикатите информация за средните нива на заплатите по длъжностни нива и за правилата за определяне и изменение на работните заплати.
- Нов чл. 128а, ал. 2 и 3 КТ: по писмено искане работодателят е длъжен в 14-дневен срок да предостави на работника информация за средното ниво на заплатите на работниците на същото длъжностно ниво (до веднъж годишно).
- Нов чл. 243, ал. 3 и 4 КТ: КТД, вътрешни правила и индивидуален трудов договор не може да съдържа клаузи, ограничаващи работниците да разкриват информация за индивидуалните им трудови възнаграждения; информацията за средните нива не може да се използва за цели извън упражняване на правото на равно заплащане.

3. Въздействие върху работодателите с по-малко от 250 работници

3.1. Административна тежест

Административната тежест за работодателите с под 250 работници е диференцирана по размер на предприятието и е значително по-ниска от тежестта за големите предприятия.

За всички работодатели без прагове (включително микро- и малки предприятия) административната тежест от задълженията по т. 2.1 е ниска. Задълженията не изискват изграждане на нови информационни системи. Те се свеждат до оповестяване на информация, с която работодателят вече разполага (диапазон на заплащане за обявената позиция), и до предоставяне на информация при поискване. Промяната в процеса на публикуване на обяви е еднократна и технически проста.

Eurofound (2020) оценява годишните разходи за съответствие с подобни задължения на между 0 евро (Естония) и 132 евро (Австрия) на предприятие годишно - икономики с по-висока средна работна заплата от България и по-висока степен на дигитализация. В български контекст разходите биха се намирали в долния край на тези диапазони или под тях.

За работодателите с 150-249 наети лица (попадащи в обхвата на задълженията за докладване от 7 юни 2027 г.) административната тежест е по-значителна и включва периодично изчисляване и докладване по седем показателя. При работодателите с вече изградени HR системи тези разходи са управляеми. Eurofound (2020) оценява годишните разходи за такова докладване в Германия на 169-844 евро на предприятие; при съобразяване с по-ниските разходи за труд в България ориентировъчният диапазон е 40-200 евро годишно.

Забраната за клаузи за поверителност изисква еднократна промяна в трудовите договори при работодателите, които са въвели такива клаузи. При работодателите без подобни клаузи тежестта е нулева.

3.2. Положителни въздействия за работодателите

Транспонирането носи и конкретни ползи за работодателите с под 250 наети лица:

- **Правна сигурност и предвидимост:** ясна нормативна рамка за определяне и оповестяване на заплащането намалява риска от бъдещи иски за дискриминация.
- **Конкурентно предимство при набиране на персонал:** прозрачността при заплащането е доказано средство за привличане на кандидати, особено в условията на дефицит на работна ръка.
- **Техническа помощ от Комисията за защита срещу дискриминация (КЗД):** работодателите с под 250 наети лица имат нормативно гарантирано право на

техническа помощ и обучение от КЗД (нова т. 13 в чл. 47 ЗЗДискр.; чл. 11 от Директивата), което допълнително намалява разходите за адаптация.

- Поетапно въвеждане с диференцирана честота: работодателите с 150-249 наети лица докладват на три години, считано от 7 юни 2027 г.; работодателите с 100-149 наети лица докладват на три години, но едва от 7 юни 2031 г., т.е. разполагат с допълнителни четири години за подготовка. Работодателите с под 100 наети лица не подлежат на задължения за докладване.

3.3. Рискове и смекчаващи мерки

Основният риск за малките работодатели е методологическата трудност при определяне на категориите работници, полагащи равностоен труд - концепция, която може да е сложна за прилагане при малки колективи с разнородни длъжности. КЗД е задължена да разработи инструменти за подпомагане на оценката на равностойността на труда (нова т. 18 в чл. 47 ЗЗДискр.) и да предоставя техническа помощ именно на тази група работодатели.

Допълнителен риск за малките работодатели представлява санкционният режим по чл. 78-82 ЗЗДискр. (изм. ДВ, бр. 30 от 2026 г.), приложим към всички работодатели без прагове за размер. Санкциите са деноминирани в евро и варират от 250 до 2 000 евро за физически лица при неизпълнение на задължение по закона (чл. 80, ал. 1) и от 500 до 2 000 евро при извършена дискриминация (чл. 78), а от 500 до 5 000 евро за юридически лица (чл. 80, ал. 2), с удвояване при повторно нарушение (чл. 81). При неизпълнение на влязло в сила решение на КЗД или на съд санкцията достига до 10 000 евро, а при продължаване на нарушението до 20 000 евро (чл. 82). Смекчаващо обстоятелство е, че КЗД е задължена да предоставя техническа помощ именно на работодателите с под 250 наети, което намалява риска от непреднамерено неизпълнение.

4. Въздействие върху работниците в предприятия с по-малко от 250 наети

4.1. Нови права

Работниците, наети при работодатели с под 250 наети лица, представляващи около 75% от всички наети в нефинансовия сектор, придобиват следните нови права, считано от 7 юни 2026 г.:

- **Право на информация за диапазона на заплащането преди постъпване на работа:** всеки кандидат за работа получава информация за диапазона на заплащането за позицията преди интервюто или с публикуването на обявата. Това адресира директно информационната асиметрия при преговорите за заплащане, идентифицирана като основен структурен двигател на разликата в заплащането.
- **Право на информация за средните нива на заплащане с разбивка по пол:** по писмено искане всеки работник получава в двумесечен срок информация за

средното заплащане в неговата категория работници с разбивка по пол. Това право е особено значимо за работниците в малки предприятия, където информационната асиметрия е структурно по-дълбока поради липсата на синдикални структури.

- **Защита от клаузи за поверителност:** работниците получават правна защита срещу договорни условия, ограничаващи правото им да обсъждат заплащането с колеги. Клаузите за поверителност са разпространена практика в България, особено при малките работодатели.
- **Достъп до правна защита с улеснена доказателствена тежест:** при неизпълнение на задълженията за прозрачност от страна на работодателя тежестта на доказване се прехвърля върху него (чл. 9 ЗЗДискр. и чл. 18, ал. 2 от Директивата). Това е особено значимо за работниците в малки предприятия, които нямат достъп до синдикална подкрепа.

4.2. Практически ефект

Научната литература показва, че задължителното оповестяване на заплащането при набиране на персонал намалява разликата в заплащането с 2,3-2,8 процентни пункта при засегнатите работодатели (Duchini et al., 2022). При работниците в малките предприятия ефектът може да е по-значим, тъй като именно там информационната асиметрия е по-голяма и механизмите за колективна защита са по-слаби.

По данни на НСИ за 2025 г. безработните лица са 106 900 бр. Всички те, при кандидатстване за работа, придобиват правото на информация за диапазона на заплащането - право, което към момента не е гарантирано нормативно.

Работниците в предприятия с под 100 наети лица, т.е. изключени от обхвата на задълженията за докладване, все пак се ползват от всички права по Конкретна цел 1 „Гарантиране на прозрачност при заплащането преди и по време на трудовото правоотношение“ от частичната предварителна оценка. Тази група е потенциално по-уязвима от гледна точка на равното заплащане, тъй като липсата на задължение за докладване означава, че структурните разлики в заплащането в тези предприятия ще остават невидими за регулаторите. Това е структурно ограничение на минималното транспониране, признато в Директивата, и следва да се преразгледа при последващата оценка по чл. 35 от Директивата.

5. Обобщение за целите на уведомяването по чл. 34 от Директивата

Акът за транспониране -ЗИД на ЗЗДискр., заедно с промените в Кодекса на труда в предходните и заключителните разпоредби оказва диференцирано въздействие върху работниците и работодателите с под 250 работници в зависимост от размера на предприятието:

- За всички работодатели (без прагове): ниска административна тежест, свеждаща се до оповестяване на информация при обявяване на свободни работни места и предоставяне на информация при поискване от работници. Разходите за съответствие са ориентировъчно под 132 евро годишно на предприятие в български контекст.
- За работодателите с 150-249 наети лица: по-значителна тежест от задълженията за докладване, влизащи в сила от 7 юни 2027 г. Разходите са ориентировъчно 40-200 евро годишно; КЗД осигурява задължителна техническа помощ.
- За работодателите с 100-149 наети лица: задълженията за докладване влизат в сила от 7 юни 2031 г., което осигурява 5-годишен период за подготовка.
- За работниците в предприятия с под 250 наети лица (прибл. 75% от всички наети): значими нови права - информация за заплащането при кандидатстване, право на сравнителна информация по пол при поискване, защита от клаузи за поверителност и улеснена доказателствена тежест при спорове.

Транспонирането следва минималните изисквания на Директивата. Предприятията с под 100 наети лица не подлежат на задължения за докладване, в съответствие с принципа на пропорционалност по съображение 34 от Директивата. КЗД е задължена да предоставя техническа помощ и обучение на работодателите с под 250 наети лица, като по този начин допълнително намалява разходите за адаптация.

Настоящата оценка е публикувана като Приложение към Частичната предварителна оценка на въздействието на ЗИД на ЗЗДискр., достъпна на интернет страницата на Министерство на труда и социалната политика.

Информационни източници

Eurofound. (2020). 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>

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>.

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

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