РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на труда и социалната политика

Проект!

X

ДО

МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Д О К Л А Д

от

НАТАЛИЯ ЕФРЕМОВА – министър на труда и социалната политика

ОТНОСНО: Проект на Решение на Министерския съвет за одобряване на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация

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

На основание чл. 31, ал. 2 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, внасям за разглеждане от Министерския съвет проект на Решение на Министерския съвет за одобряване на проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация (ЗИД на ЗЗДискр.).

С проекта на ЗИД на ЗЗДискр. се предлагат промени в националното законодателство, които са свързани с транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане (Директива

2023/970). Директивата е публикувана в Официален вестник на ЕС L132/21 от 17.05.2023 г., в сила от 28 май 2023 г.

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

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

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

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

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

Действащата национална нормативна уредба закрепва принципа на равно заплащане за равностоен труд в Кодекса на труда (чл. 243) и в Закона за защита от дискриминация (чл.14). Тези разпоредби имат обаче декларативен характер: те закрепват забраната, но не въвеждат механизми, чрез които тя да стане ефективно приложима на практика. Действащото законодателство (Закон за защита от дискриминация) разполага с нормативна основа за реактивна защита срещу дискриминационно заплащане, след настъпване на нарушение, установено по жалба. Действащото законодателство не регулира в съответстващ на целите на директивата начин изискванията за минимални стандарти за прозрачност Националното законодателство не съдържа механизмите, въведени с разпоредбите на директивата, за проактивна прозрачност, достъпност на информация, превенция, докладване и анализ на разликата в заплащането по пол, съвместна оценка на заплащането и предприемане на коригиращи действия при установяване на необосновани различия, системно наблюдение и контрол, относим понятиен апарат с прецизна нормативна дефиниция на понятията с оглед систематично измерване, правна защита, основана на сравнение между групи работници, и други, поради което дискриминационни практики могат да останат неразкрити.

Тези нормативни дефицити са също причината устойчивата разлика в заплащането по пол да не може да бъде преодоляна в рамките на действащата уредба.

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

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

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

Този подход е възприет, воден от експертното становище относно правната природа на директивата. Фокусът и водещата цел на директивата имат антидискриминационен характер, въпреки че се засягат трудовите правоотношения. По своята правна природа Директивата е антидискриминационен акт - прозрачността на заплащането е инструмент, а предотвратяването и санкционирането на дискриминацията по пол е крайната цел. Затова и промените в българското законодателство са съсредоточени в тази област - закрилата от дискриминация.

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

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

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

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

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

Финансовите ефекти за държавата са ограничени, а дългосрочният икономически ефект се очаква да бъде положителен в дългосрочен план с, изразяващ се в по-висока икономическа активност, по-добро използване на човешкия капитал и ограничаване на риска от бедност, особено сред жените в напреднала възраст.

България изпълнява задълженията си за привеждане на националното законодателство в съответствие с разпоредбите на Директивата. Допринася за постигане на общоевропейската цел от разлика в заплащането по пол.

Проектът на решение на Министерския съвет ще има въздействие върху държавния бюджет, което е свързано с допълнителни разходи за изграждане на технически, аналитичен и консултативен капацитет на Комисията за защита от дискриминация. В тази връзка е изготвена и приложена финансова обосновка, изготвена по образец, съгласно чл. 35, ал. 1, т. 4, б. ”б” от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

Предложеният проект на ЗИД на ЗЗДискр. въвежда нормативни актове, приети от институциите на ЕС – Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. Във връзка с това е изготвена и справка за съответствие с европейското право.

Съгласно чл. 26, ал. 2-4 от Закона за нормативните актове (ЗНА) проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, заедно с мотивите, съответно докладът и предварителната оценка на въздействието по чл. 20 от ЗНА и приложение 1 към нея е публикуван на Портала за обществени консултации на Министерския съвет на …… 2026 г. със срок за представяне на становища и предложения до …… 2026 г.

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

След приключването на обществената консултация по чл. 26, ал. 3 на ЗНА и преди днешното заседание, на интернет страницата на Министерството и на Портала за обществени консултации на МС е публикувана справка за постъпилите предложения, заедно с мотиви за неприетите предложения.

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

Във връзка с гореизложеното и на основание на чл. 8, ал. 4, т. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, предлагам Министерският съвет да приеме решение, с което да одобри предложения проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация**.**

X

НАТАЛИЯ ЕФРЕМОВА
Министър на труда и социалната политика