Частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	**Нормативен акт:** Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда
○ Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет	◉ Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за: вторите шест месеца на 2025 г.
Лице за контакт: **Калина Петкова, директор на Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“**	**Телефон и ел. поща:** **Kalina.Petkova@mlsp.government.bg**

1. Проблеми за решаване:

„Намалява броят на колективните трудови договори, което намалява възможността за подобряване условията на труд, включително за гарантиране на адекватност на работните заплати.“

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

Колективното договаряне е в основата на съвременните трудови отношения и е ключов компонент на Европейския социален модел. То е важен механизъм за подобряване на условията на труд и осигурява възможност за адаптирането им към променящите се обществени и икономически условия, включително за гарантиране на адекватността на работните заплати. Всички проучвания показват, че държавите, където има широк обхват на колективното договаряне, обикновено имат по-добра социална конвергенция, като при тях е по-малък процентът нископлатени работници и са по-високи минималните работни заплати.

Колективното трудово договаряне в България, като форма за осъществяване на двустранния социален диалог има дългогодишни традиции, като законодателството и практиката в тази област от приемането на Кодекса на труда до момента търпят постепенно развитие. Основите на законодателното уреждане на колективното трудово договаряне за работниците и служителите в България са поставени с приемането на новия Кодекс на труда през 1986 г. С промени в Кодекса на труда от 1992 г. до 2020 г. се създават необходимите правни гаранции за превръщането на колективното договаряне в основен механизъм за регулиране на трудовите отношения. Чрез тях и в съответствие с тенденциите в развитието на трудовото законодателство в Европейския съюз се създава модел на правно регулиране на трудовите отношения, при който законът съдържа минимални стандарти за закрила на труда, а определянето на по-благоприятни условия става чрез механизма на колективното договаряне.

Независимо от това, през последните 15 години както в България, така и в повечето други държави от Европейския съюз, има трайна тенденция за намаляване на обхвата на работещите, ползващи права по колективни трудови договори. Основна причина за това е промяна на структурата на пазара на труда, свързана със значителна фрагментация и увеличаване на броя на микро- и малки предприятия, при които е по-трудно създаването на синдикални структури, съответно провеждането на колективно договаряне.

Анализът на данните относно колективното договаряне в България показва, че през периода 2011–2024 г. се наблюдава отчетлива низходяща тенденция в броя на действащите колективни трудови договори (КТД) на ниво предприятие. През 2011 г. техният брой е бил 2084, а към края 2024 г. той намалява до 1497 броя (спад от около 30%). На браншово и отраслово равнище броят на договорите също е с тенденция за спад, въпреки относително малкия брой действащи колективни договори на това ниво – от 21 броя през 2011 г. до 15 броя през 2024 г. Данните показват значително намаляване на броя на действащите КТД в частния сектор.

Приетите промени в края на 2020 г. със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда оказаха положително влияние върху социалния диалог и колективното договаряне. Доказателство за това е, че през 2024 г. за първи път от повече от 10 години е отчетено нарастване на броя на сключените КТД с близо 10 %. Данните показват, че от общо сключени нови 897 КТД през 2024 г., 807 са на равнище предприятие, 7 - на равнище отрасъл и бранш и 83 - на равнище община.

Независимо от тенденцията за намаляване на броя на действащите КТД, обхватът на работниците и служителите, които се ползват от договорености с КТД остава относително постоянен за периода от 2011 г. до 2024 г. В края на 2024 г. 370 110 работници и служители са в обхвата на действащи КТД, което е 15.6 % от всички работещи в страната.

Социалните партньори почти не използват механизма за разпростиране на КТД. Разпростиране традиционно се иска и се извършва единствено по отношение на работещите в пивоварния бранш.

От данните е видно, че основен фактор за намаляване броя на КТД и на обхвата на работещите е ниското ниво на договаряне в микро-, малките и средните предприятия. Най-висок дял - 87.4% средно за периода от 2011 г. – 2024 г. се отчита при водене на преговори за сключване на КТД в големите предприятия/административни структури. Същевременно относителният дял на наетите в малките предприятия/административни структури в икономиката е най-висок – 86.2%, което е една от причините за сравнително по-ниския обхват на колективното договаряне в страната. Слабото участие в колективното договаряне на микропредприятията, които са над 90% от всички предприятия в България, показва системен дефицит на социален диалог на това ниво. В тези предприятия често няма синдикати, което ограничава възможността за сключване на КТД на равнище предприятие.

Предвид изложеното, основен фактор, който ограничава възможностите за подобряване на условията на труд чрез механизма на колективното договаряне, е ниското равнище на колективно трудово договаряне на ниво отрасъл или бранш. Структурата на икономиката и предизвикателствата, свързани със създаване на синдикални организации в микро- и малките предприятия, налагат за увеличаване на обхвата на работещите, които се ползват от права по КТД, да се предприемат мерки за активизиране на договарянето на ниво отрасъл и бранш. По този начин микро- и малките предприятия чрез организациите на работодателите, в които членуват, ще могат да се включат в колективното договаряне, което ще допринесе за увеличаване на обхвата на лицата, ползващи се от права по КТД и като цяло за подобряване на условията на труд на работещите в страната.

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.).

Посоченият проблем не може да бъдат решен в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности. В трудовото законодателство не са предвидени основания за насърчаване на колективното договаряне и за контрол на изпълнението на задълженията, които

възникват въз основа на КТД, сключен на равнище отрасъл и бранш. Това ограничава възможностите за активни действия от страна на държавата за насърчаване на колективното договаряне, дори и при промяна на организацията на работата на държавните институции. Има различни тълкувания и проблеми в практиката при определянето на действието на КТД спрямо работодателите и работниците и служителите, което не може да се преодолее без въпросът да е нормативно уреден. Тези фактори имат негативно влияние върху обхвата на колективното договаряне. Поради това, за решаването на проблема се налагат промени в Кодекса на труда.

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

Трудовото законодателство създава условия за провеждане на колективно договаряне, но натрупаният опит през последните години показва необходимост от усъвършенстване на нормативната регулация в тази област. Спазвайки международно утвърдените стандарти за зачитане на автономията на социалните партньори, държавата не може и не трябва да има пряко участие в процеса на колективното договаряне. Тя следва да създаде подходяща правна рамка, която да насърчава сключването на колективни трудови договори.

За да се повиши обхватът на колективното договаряне е необходимо да се усъвършенства правната уредба в тази област, като с оглед постигане на положително въздействие, акцентът следва да е върху КТД на ниво отрасъл и бранш. Без изменение на правната уредба не е възможно да се предвидят общите принципи и възможните инициативи, които следва да се предприемат от държавата и социалните партньори за насърчаване на колективното договаряне. Действащата нормативна уредба не съдържа нормативно основание за публикуване на сключените колективни трудови договори на равнище отрасъл или бранш, което води до липса на информация и възможност за запознаване с предимствата, които има този механизъм за подобряване на условията на труд. Липсва нормативна възможност за изключване действието на договора или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели, което ограничава възможността за сключване на КТД, когато спрямо едно или малък брой предприятия изпълнението на съответното КТД или на отделна негова клауза може да е практически невъзможно. Не е регламентирано еднозначно приложното поле на колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, поради което не са известни конкретните работодатели и синдикални организации, които са членове на работодателската и на синдикалната организация – страна по договора, а това ограничава възможността както за публичност на договорените условия, така и за тяхното ефективно прилагане. Разпоредбите на КТ определят действието на сключения КТД в предприятие, но няма изрична регламентация относно действието спрямо работодателите и работниците и служителите на КТД на равнище отрасъл или бранш, като по този начин се намаляват възможностите за прилагане на по-добрите договорени условия в съответния отрасъл или бранш. Не е нормативно уредена възможността работодател, който не членува в работодателска организация, да се присъедини към КТД на равнище отрасъл или бранш, което ограничава възможността за микро и малките предприятия да се присъединяват към вече сключени КТД, съответно преграждa възможността работещите при тях да се възползват от по-добри условия на труд. Контролните органи нямат правомощия да извършват проверки относно спазване на изискванията на договорените по-добри условия на труд с КТД на ниво бранш или отрасъл. По този начин се създават затруднения в практиката на колективното договаряне и се намалява мотивацията за сключване на КТД.

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

Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (Директива (ЕС) 2022/2041) има за цел подобряване на условията на живот и труд в Европейския съюз (ЕС), като установява рамка за насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати.

В чл. 4 от Директива (ЕС) 2022/2041 се установява изрично задължение за държавите членки да предприемат мерки, за да се увеличи обхватът на колективното договаряне и да се улесни упражняването на правото на колективно договаряне. Освен това е предвидено задължение за всяка държава членка, в която равнището на обхвата на колективното договаряне е под прага от 80 %, да се предвиди чрез закон след консултация със социалните партньори или по споразумение с тях рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне. Предвидено е и задължение държавата членка да изготвя план за действие за насърчаване на колективното договаряне, който следва да се преразглежда най-малко на пет години, да се оповестява публично и да се съобщава на Европейската комисия.

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

2. Цели:
Посочете определените цели за решаване на проблема/проблемите, по възможно най-конкретен и измерим начин, включително индикативен график за тяхното постигане. Целите е необходимо да са насочени към решаването на проблема/проблемите и да съответстват на действащите стратегически документи.
Цел 1 „Насърчаване на колективното договаряне на равнище отрасъл и бранш“
Цел 2 „Увеличаване на възможностите за подобряване условията на труд, включително и гарантиране на адекватността на работните заплати, чрез повишаване обхвата на колективното договаряне“

3. Заинтересовани страни:
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.).

1. **Пряко заинтересовани страни:**

- работници и служители - 2 231 677 общо, от които 558 399 в обществен сектор и 1 673 278 в частен сектор (данни от НСИ от 2024 г.);
- всички предприятия - 462 752 общо, от които 432 699 броя с наети до 9 лица, 24 800 броя с наети между 10 и 49 лица, 4 483 броя с наети между 50 и 249 лица и 770 броя с наети повече от 250 лица (данни от НСИ от 2023 г.);
- представителни организации на работниците и служителите и на работодателите (КНСБ, КТ „Подкрепа“, АИКБ, БСК, БТТП и КРИБ);
- отраслови и браншови организации, членове на национално представителните синдикални организации - 365;
- контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ).

2. **Косвено заинтересовани страни:**

- Министерство на труда и социалната политика - по отношение на прилагането на нормативната уредба на трудовото законодателство;
- Органите на съдебната система - при разрешаване на трудови спорове;
- Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) - при осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове.

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

4.1. По проблем 1 „Намалява броят на колективните трудови договори, което намалява възможността за подобряване условията на труд, включително за гарантиране на адекватност на работните заплати.“

Вариант 1 „Без действие“:

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.

Описание:

Вариантът „Без действие“ се характеризира с непредприемането на никакви действия. При този вариант ще продължи да се прилага действащото законодателство. При предприемането на този вариант се очаква запазване на тенденцията за намаляване на броя на сключените КТД, което от своя страна води до намаляване обхвата на работещите, за които се подобряват условията на труд, договорени с КТД. При този вариант на действие няма да са регламентирани принципите, свързани с колективното договаряне и неговото насърчаване. Няма да има нормативно основание за публикуване на сключените колективни трудови договори на равнище отрасъл или бранш, както и на списъци с работодателите и със синдикалните организации, които са членове на работодателската организация и на синдикалната организация – страна по договора. Няма да е възможно работодател, който не членува в работодателска организация, да се присъедини към КТД на равнище отрасъл или бранш. Няма да е уредена възможността в КТД на равнище отрасъл или бранш да се изключва действието на договора или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели. Няма да има и изрична регламентация относно действието спрямо работодателите и работниците и служителите на КТД на равнище отрасъл или бранш, както и относно правомощието на контролните органи да извършват контрол на задълженията, които възникват въз основа на КТД, сключено на това равнище. Вариантът на действие няма да позволи да се въведат изцяло изискванията на чл. 4 от Директива (ЕС) 2022/2041, свързани със задължението на държавата чрез закон да създаде рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне и да приеме план за насърчаване на колективното договаряне.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При Вариант 1 „Без действие“ не се очакват положителни (икономически/социални/екологични) въздействия върху заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Вариант 1 „Без действие“ ограничава възможностите за въздействие върху процеса на колективното договаряне, при спазване на принципа на автономията на социалните партньори, което е свързано с невъзможност за подобряване на условията на труд на база на двустранен социален диалог. При този вариант на действие няма да има възможност за публикуване на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, което води до липса на възможност както за работодателите, така и за работниците и служителите, да се запознаят с предимствата, които има този механизъм за подобряване на условията на труд, съответно и до по-малък интерес към участие в процеса на колективното договаряне. Липсата на задължение за публикуване на списъците с работодателите и със синдикалните организации, които са членове на работодателската организация и на синдикалната организация – страна по договора, както и на изрична регламентация относно приложението спрямо лицата на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, създава затруднения в практиката при определяне на задължените и на правоимащите лица и съответно до намаляване на реалната полза от колективното договаряне. Без нормативно уреждане на възможността да се изключва приложението на КТД или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели, ще продължат споровете в преговорния процес, което може да доведе и до невъзможност за сключване на КТД. Ограничаването на възможността за микро- и малките предприятия, които не са членове на работодателска организация, да се присъединяват към вече сключени КТД, прегражда възможността работещите при тях да се възползват от по-добри условия на труд, договорени на равнище отрасъл или бранш. Липсата на изрична регламентация относно действието на КТД на равнище отрасъл или бранш е свързано с проблеми в практиката и намалява интереса към участие в процеса на преговаряне. При Вариант 1 контролните органи няма да имат правомощие за контрол за спазване на договорените с КТД на равнище отрасъл или бранш условия на труд, което ограничава реалните ползи от договарянето и е свързано с допълнителни разходи и време от страна на работещите, които следва да водят индивидуални съдебни производства, за да се гарантират техните права. Вариантът на действие няма да позволи да се

въведат изцяло изискванията на чл. 4 от Директива (ЕС) 2022/2041, което може да доведе до наказателна процедура спрямо държавата за неизпълнения на задълженията ѝ, произтичащи от членството в Европейския съюз.

- За работниците и служителите:

Непредприемането на действия за нормативна промяна ще окаже отрицателно въздействие върху работниците и служителите, особено за тези, които са заети в микро и малки предприятия. Липсата на задължение за публикуване на списъците с работодателите, които са членове на работодателската организация – страна по договора, както и на изрична регламентация относно приложението спрямо лицата на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ще продължи да създава затруднения при търсенето на права, произтичащи от колективното договаряне. Непредприемането на действия за нормативно определяне на основание за работодатели да се присъединяват към КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ограничава възможностите на работниците и служителите, особено на тези от микро и малките предприятия, да се възползват от по-добри условия на труд, уговорени в КТД. Неприемането на нормативна регламентация относно действието на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, спрямо работниците и служителите е свързано с неяснота при прилагането, съответно до проблеми при гарантирането на правата на работещите. Без изрично нормативно основание за контрол от инспекцията по труда на изпълнението на задълженията по КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, работниците и служителите ще следва да продължат да търсят правата си индивидуално в съда, което е свързано с допълнителни разходи и административна тежест от една страна, а от друга - те да не могат реално да се възползват от по-добри условия на труд, уговорени в КТД.

- За работодателите:

Вариант 1 ще се отрази отрицателно върху тази група, особено върху микро и малките предприятия, при които често няма синдикати, което ограничава изобщо възможността за сключване на КТД на ниво предприятие. Непубликуването на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, води до невъзможност за работодателите да се запознаят с предимствата, които има този механизъм за подобряване на условията на труд, включително чрез уговаряне на по-гъвкави изисквания към работодателите. Липсата на публична информация относно работодателите, които са членове на работодателската организация – страна по КТД, както и на нормативни задължения за контрол от инспекцията по труда на задълженията по КТД, при определени обстоятелства може да доведе до нелоялна конкуренция. Невъзможността да се изключва приложението на КТД или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели ограничава възможността за участие в процеса на колективното договаряне на определени предприятия, особено на микро и малките предприятия, което е свързано с невъзможност за подобряване на условия на труд за целия отрасъл или бранш. Липсата на нормативна регламентация относно възможността за присъединяване към КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ограничава работодателите, които не са членове на отрасловата или браншовата организация – страна по договора, да се възползват от договорените клаузи в КТД. Това намалява значително възможностите на микро и малките предприятия да участват в процеса на колективното договаряне.

- За представителните организации на работниците и служителите и на работодателите:

Регулацията относно колективното договаряне няма да определя конкретни задължения за насърчаване на колективното договаряне, което ще оказва негативно влияние върху представителните организации, вкл. ще се намаляват възможностите за предприемане на действия за укрепване на техния капацитет. Това е свързано с намаляване на ролята и мотивацията към двустранния социален диалог, което има за пряка последица и намаляване на интереса към членство в организациите.

- За отраслови и браншови организации, членове на национално представителните синдикални организации:

Вариант на действие 1 ще окаже негативно въздействие в дългосрочна перспектива върху тази група. Липсата на задължение за публикуване на списъците с работодателите и със синдикалните организации, които са членове на работодателската организация и на синдикалната организация – страна по договора, както и на изрична регламентация относно приложението на КТД, сключен на

равнище отрасъл или бранш, ще продължи да създава затруднения в практиката при определяне на задължените и на правоимащите лица. Това може да доведе до неудовлетвореност от членство в организациите и до намаляване на тяхната членска маса. Без предприемане на изисквания за публикуване на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ще продължат да се срещат трудности при запознаване на отделните работодатели и работници и служители с реалната полза от колективното договаряне, съответно с ползата от членство в отраслови и браншови организации. Невъзможността да се изключва приложението на КТД или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели ограничава възможността за сключване на КТД на равнище отрасъл или бранш, дори и при противопоставяне от едно или няколко предприятия, което води до неудовлетвореност от всички членове на организациите.

- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази негативно върху ефективността и ефикасността на контролната дейност. Инспекцията по труда ще продължи да има възможност за контрол само по отношение на задълженията на работодателите да водят преговори и да предоставят информация на синдикатите в преговорния процес, но няма да имат нормативно основание да прилагат принудителни административни мерки спрямо работодатели, които не изпълняват уговорените задължения. Това е свързано с намаляване на престижа на контролните органи и повишаване на неудовлетвореността от тяхната работа.

- За Министерството на труда и социалната политика:

При даване на становища и отговори на конкретни запитвания относно прилагането на трудовото законодателство ще се повиши рискът от неудовлетвореност, поради липсата на адекватна на съвременните икономически условия нормативна рамка. Ще е ограничена възможността за предприемане на действия за насърчаване на колективното договаряне, което е свързано с риск от наказателна процедура за неизпълнение на задълженията, произтичащи от чл. 4 от Директива (ЕС) 2022/2041.

- За органите на съдебната система:

Може да се очаква задържане на нивото или повишаване на броя на разглежданите трудови спорове поради нарушаване на правата, произтичащи от КТД. Липсата на публична информация относно работодателите, които са членове на работодателската организация – страна по КТД, е свързано с допълнително забавяне при разрешаване на трудови спорове, доколкото това е съществен въпрос, решаването на който предшества разрешаване на спора по същество. Липсата на нормативни задължения за контрол от инспекцията по труда на изпълненията на задълженията по КТД е предпоставка за повишен брой на трудовите спорове, разглеждани от съдилищата, предвид обстоятелството, че в тези случаи следва да се водят индивидуални дела от всеки един работник или служител и няма нормативна възможност за предприемане на принудителни административни мерки от контролните органи.

- За Националния институт за помирение и арбитраж:

Възможно е да възникнат затруднения при разрешаването на колективни трудови спорове в процеса на сключване и при изпълнение на колективни трудови договори. Липсата на изрична регламентация относно възможността за изключване на приложението на КТД или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели е предпоставка за повишаване на броя на колективните трудови спорове, възникващи в процеса на преговорите, предвид невъзможността да се сключи КТД поради несъгласието на един или няколко работодатели. Неяснотата относно действието спрямо лицата на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, е свързано с рискове от възникване на колективни трудови спорове в процеса на действие на договора.

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.)

Специфични въздействия: Не са налице специфични въздействия върху заинтересованите групи, вкл. и по отношение на малките и средните предприятия, доколкото ще продължи да се спазва действащото законодателство.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Вариант 1 „Без действие“ няма да окаже пряко въздействие върху малките и средните предприятия, при които ще продължи да има слабо влияние колективното договаряне върху условията на труд, поради по-трудното създаване на синдикални структури в тях, съответно практическата липса на колективно договаряне на това ниво.
Административна тежест: При този вариант административната тежест по отношение на всяка от групите заинтересовани лица няма да бъде променена.

Вариант 2 „Усъвършенстване на правната уредба в областта на колективното договаряне с акцент върху договарянето на равнище отрасъл и бранш“

2.1. 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.

Описание:
Вариант 2 се характеризира с приемането на законодателни промени за усъвършенстване на правната уредба на колективното договаряне с акцент върху договарянето на равнище отрасъл и бранш. При предприемането на този вариант се очаква увеличаване на броя на сключените КТД. Очаква се да бъдат включени микро- и малките предприятия от частния сектор в процеса на колективното договаряне, което е свързано с повишаване на обхвата на работещите, ползващи се от по-добри условия на труд. При този вариант на действие ще са нормативно определени принципите, свързани с колективното договаряне и ще се създаде законово основание за неговото насърчаване. Ще е регламентирано основание за публикуване на сключените КТД на равнище отрасъл или бранш, както и на списъци с работодателите и със синдикалните организации, които са членове на работодателската организация и на синдикалната организация – страна по договора. Ще се създаде нормативна възможността работодател, който не членува в работодателска организация, да се присъедини към КТД на равнище отрасъл или бранш. Нормативно ще е уредена възможността в КТД на равнище отрасъл или бранш да се изключва действието на договора или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели. Ще се приеме изрична регламентация относно действието спрямо работодателите и работниците и служителите на КТД на равнище отрасъл или бранш, както и правомощие на контролните органи да извършват контрол на задълженията, които възникват въз основа на КТД, сключен на това равнище. Вариантът на действие ще позволи да се въведат изцяло изискванията на чл. 4 от Директива (ЕС) 2022/2041, свързани със задължението на държавата чрез закон да създаде рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне и да приеме план за насърчаване на колективното договаряне.
Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:
Вариант 2 е свързан с увеличаване на възможностите за насърчаване на колективното договаряне, при спазване на принципа на автономията на социалните партньори, което е предпоставка за подобряване на условията на труд на база на двустранен социален диалог. При този вариант на действие ще има възможност за публикуване на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, което води до по-добри възможности както за работодателите, така и за работниците и служителите, да са запознати с предимствата, които има този механизъм за подобряване на условията на труд, съответно и до повишен интерес към участие в процеса на колективното договаряне. Създаването на задължение за публикуване на списъците с работодателите и със синдикалните организации, които са членове на работодателската организация и на синдикалната организация – страна по договора, както и на изрична регламентация относно приложението на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ще е от полза за преодоляване на затрудненията в практиката при определяне на задължените и на правоимащите лица и съответно до увеличаване на реалната полза от колективното договаряне. Регламентирането на възможността да се изключва приложението на КТД или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели ще е от ползва в преговорния процес и ще повиши възможността за сключване на КТД, което е свързано с

подобряване на условията на труд на база на двустранен социален диалог в целия отрасъл или бранш. Регламентирането на възможност за работодателите, вкл. на микро- и малките предприятия, които не са членове на работодателска организация, да се присъединяват към вече сключени КТД, ще повиши възможността работещите в тях да се възползват от по-добри условия на труд, договорени на равнище отрасъл или бранш, което ще доведе и до увеличаване на обхвата на колективното договаряне. Изричната регламентация относно действието на КТД на равнище отрасъл или бранш е свързано с преодоляване на проблеми в практиката и увеличаване на мотивацията за участие в процеса на преговаряне. При Вариант 2 ще се регламентира правомощие на контролните органи да следят за спазване на договорените с КТД на равнище отрасъл или бранш условия на труд, което ще увеличи реалните ползи от договарянето и е свързано с намаляване на разходи и време от страна на работещите, които няма да е нужно да водят индивидуални съдебни производства, за да се гарантират техните права. Вариантът на действие е свързан с цялостно въвеждане на изискванията на чл. 4 от Директива (ЕС) 2022/2041.

- За работниците и служителите:

Предприемането на нормативни промени ще окаже положително въздействие върху работниците и служителите, особено за тези, които са заети в микро- и малки предприятия. Задължението за публикуване на списъците с работодателите, които са членове на работодателската организация – страна по договора, както и приемането на изрична регламентация относно приложението спрямо лицата на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, е предпоставка за по-голяма гаранция на правата, произтичащи от колективното договаряне. Предприемането на действия за нормативно определяне на основание за работодатели да се присъединяват към КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ще повиши възможностите на работниците и служителите, особено на тези от микро- и малките предприятия, да се възползват от по-добри условия на труд, уговорени в КТД. Приемането на нормативна регламентация относно действието на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, спрямо работниците и служителите е свързано с ясното прилагане, съответно гарантиране на техните права. Приемането на нормативно основание за контрол от инспекцията по труда на изпълнението на задълженията по КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, е предпоставка за по-добрата гаранция за правата на работещите и за намаляване на броя на лицата, които следва да търсят правата си индивидуално в съда. Това е свързано с намаляване на разходи и административна тежест, което е предпоставка за реалното подобрение на условията на труд.

- За работодателите:

Вариант 2 ще се отрази положително върху тази група, особено върху микро- и малките предприятия, при които често няма синдикални организации, което ограничава възможността за сключване на КТД на ниво предприятие. Публикуването на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ще доведе до възможност за работодателите да се запознаят с предимствата, които има този механизъм за подобряване на условията на труд, включително чрез уговаряне на по-гъвкави изисквания към тях. Публикуването на информация относно работодателите, които са членове на работодателската организация – страна по КТД, както и приемането на нормативни задължения за контрол от инспекцията по труда на изпълненията на задълженията по КТД, е свързано с ограничаване на възможностите за нелоялна конкуренция. Възможността да се изключва приложението на КТД или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели ще е от полза за повишаване на интереса към участие в процеса на колективното договаряне на определени предприятия, особено на микро- и малките предприятия, което е в пряка връзка и с подобряване на условия на труд за целия отрасъл или бранш. Приемането на нормативна регламентация относно възможността за присъединяване към КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ще спомогне работодателите, които не са членове на отрасловата или браншовата организация – страна по договора, да се възползват от договорените клаузи в КТД. Това е свързано със значително повишаване на възможностите на микро и малките предприятия да участват в процеса на колективното договаряне.

- За представителните организации на работниците и служителите и на работодателите:

Регулацията на трудовите отношения ще позволява насърчаване на колективното договаряне, което ще оказва положително влияние върху представителните организации, вкл. ще се регламентират

възможности за предприемане на действия за укрепване на техния капацитет. Това е свързано с укрепване на ролята и повишаване на мотивацията към двустранния социален диалог, което може да има за пряка последица и повишаване на интереса към членство в организациите.

- За отраслови и браншови организации, членове на национално представителните синдикални организации:

Вариант на действие 2 ще окаже положително въздействие в дългосрочна перспектива върху тази група. Задължението за публикуване на списъците с работодателите и със синдикалните организации, които са членове на работодателската организация и на синдикалната организация – страна по договора, както и приемането на изрична регламентация относно приложението спрямо лицата на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, ще преодолее съществуващите затруднения в практиката при определяне на задължените и на правоимащите лица. Това може да доведе до удовлетвореност от членство в организациите и до повишаване на тяхната членска маса, съответно на преговорния им потенциал. Приемане на изисквания за публикуване на КТД, сключен на равнище отрасъл или бранш, е свързано с преодоляване на трудностите при запознаване на отделните работодатели и работници и служители с реалната полза от колективното договаряне, съответно с ползата от членство в отраслови и браншови организации. Възможността да се изключва приложението на КТД или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели ще повиши значително възможността за сключване на КТД на равнище отрасъл или бранш дори и при противопоставяне от едно или няколко предприятия. По този начин ще се укрепва социалният диалог по отрасли и браншове и ще се повишава престижът на организациите, постигнали договореност на това равнище.

- За контролните органи на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“:

Посоченият вариант ще се отрази положително върху ефективността и ефикасността на контролната дейност. Инспекцията по труда ще публикува на интернет страницата си сключените КТД на равнище отрасъл или бранш, което допринася за повишаване на публичността и повишаване на престижа на институцията. Инспекцията по труда ще осъществява контрол както по отношение на задълженията на работодателите да водят преговори и да предоставят информация на синдикатите в преговорния процес, така и нормативно основание да прилагат принудителни административни мерки спрямо работодатели, които не изпълняват уговорените задължения. Тази дейност ще се отрази и в годишните планове за дейността на инспекцията по труда, която следва да я осъществява в рамките на съществуващите ресурси. Извършването на контролна дейност по отношение на уговорените условия в сключените КТД на равнище отрасъл или бранш е свързано с повишаване на престижа на контролните органи и удовлетвореността от тяхната работа в обществото.

- За Министерството на труда и социалната политика:

При даване на становища и отговори на конкретни запитвания относно прилагането на трудовото законодателство ще се намали рискът от неудовлетвореност, поради приетата адекватна на съвременните икономически условия нормативна рамка. Ще се регламентира възможността за насърчаване на колективното договаряне, което е свързано с преодоляване на риск от наказателна процедура за неизпълнение на задълженията, произтичащи от чл. 4 от Директива (ЕС) 2022/2041.

- За органите на съдебната система:

Може да се очаква намаляване на броя на разглежданите трудови спорове поради нарушаване на правата, произтичащи от КТД. Публикуването на информация относно работодателите, които са членове на работодателската организация – страна по КТД, е свързано с ускоряване на процеса по разрешаване на трудови спорове, доколкото това е съществен въпрос, решаването на който предшества разрешаване на спора по същество. Приемането на нормативни основания за контрол от инспекцията по труда на изпълненията на задълженията по КТД е предпоставка за намаляване на броя на трудовите спорове, разглеждани от съдилищата, предвид обстоятелството, че в тези случаи няма да е нужно да се водят индивидуални дела от всеки един работник или служител.

- За Националния институт за помирение и арбитраж:

Ще се преодолеят затруднения при разрешаването на колективни трудови спорове в процеса на сключване и при изпълнение на колективни трудови договори. Приемането на изрична

регламентация относно възможността за изключване на приложението на КТД или на отделни негови клаузи спрямо определени работодатели е предпоставка за намаляване на броя на колективните трудови спорове, възникващи в процеса на преговорите, предвид възможността да се сключи КТД поради несъгласието на един или няколко работодатели. Нормативното уреждане на действието спрямо лицата на КТД, сключено на равнище отрасъл или бранш, е свързано с преодоляване на рискове от възникване на колективни трудови спорове в процеса на действие на договора.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Не се идентифицират негативни икономически, социални или екологични въздействия върху нито една от групите пряко или косвено заинтересовани лица.

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

Специфични въздействия:

Този вариант на действие е свързан със създаване на ново задължение за отраслови и браншови организации да предоставят списък на своите членове за сключен КТД, което е предпоставка за незначително увеличаване на административната тежест, но е фактор за повишаване на техния престиж. Създават се и допълнителни задължения за ИА ГИТ, която следва да организира своята дейност, така че да изпълни изискванията за публикуване на интернет страницата си на вписаните в регистъра КТД, сключени на равнище отрасъл и бранш, както и за планиране на контролна дейност в тази област. Този вариант на действие се очаква да има положително въздействие върху малките и средните предприятия, при които по-трудно се създават синдикални организации и липсва колективно договаряне.

Въздействия върху малките и средните предприятия:

Вариант 2 ще окаже положително въздействие върху малките и средните предприятия, доколкото е свързан с повишаване на възможностите за участие в колективното договаряне. Създава се и възможност за тази група предприятия да се възползват от договорени по-гъвкави условия на труд чрез присъединяване към сключен КТД на равнище отрасъл или бранш.

Административна тежест:

Вариант 2 е свързан с незначително увеличаване на административната тежест за отраслови и браншови организации и за ИА ГИТ. При приемането на този вариант на действие ще е необходимо отраслови и браншови организации да представят еднократно пред инспекцията по труда списък със своите членове, което няма да затрудни съществено процеса по вписването в регистъра на сключените КТД. Инспекцията по труда ще е необходимо да създаде организация за публикуване на интернет страницата си на вписаните в регистъра КТД, сключени на равнище отрасъл и бранш.

5. Сравняване на вариантите:

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

По проблем: „Намалява броят на колективните трудови договори, което намалява възможността за подобряване условията на труд, включително за гарантиране на адекватност на работните заплати“

		Вариант 1 „Без действие“	**Вариант 2**
Ефективност	**Цел 1** „Насърчаване на колективното договаряне на равнище отрасъл и бранш“	ниска	висока
	Цел 2 „Увеличаване на възможностите за подобряване условията на труд, включително и гарантиране на адекватността на работните	ниска	висока

	заплати, чрез повишаване обхвата на колективното договаряне“		
Ефикасност	**Цел 1** „Насърчаване на колективното договаряне на равнище отрасъл и бранш“	ниска	висока
	Цел 2 „Увеличаване на възможностите за подобряване условията на труд, включително и гарантиране на адекватността на работните заплати, чрез повишаване обхвата на колективното договаряне“	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел 1** „Насърчаване на колективното договаряне на равнище отрасъл и бранш“	ниска	висока
	Цел 2 „Увеличаване на възможностите за подобряване условията на труд, включително и гарантиране на адекватността на работните заплати, чрез повишаване обхвата на колективното договаряне“	ниска	висока

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

6. Избор на препоръчителен вариант:

Вариант 2 „Усъвършенстване на правната уредба в областта на колективното договаряне с акцент върху договарянето на равнище отрасъл и бранш“

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

◉ Ще се увеличи

○ Ще се намали

○ Няма ефект

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

Приемането на Вариант на действие 2 е свързан със създаване на ново задължение за отраслови и браншови организации да предоставят списък на своите членове за сключен КТД, което е предпоставка за незначително увеличаване на административната тежест.

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.

Административната услуга по вписването в регистъра на колективните трудови договори се извършва безплатно от Инспекцията по труда и не се предвижда въвеждането на такса за административната услуга.

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

○ Да

◉ Не

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

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

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

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

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

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

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

○ Да

◉ Не

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

6.4. По какъв начин препоръчителните варианти въздействат върху микро-, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

◉ Актът засяга пряко МСП

○ Актът не засяга МСП

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

Определените варианти на действие имат пряко отношение към микро-, малките и средните предприятия. При приемане на вариант на действие 2 за тези предприятия се повишава възможността за участие в колективното договаряне. Урежда се и основание за тази група предприятия да се възползват от договорени по-гъвкави условия на труд чрез присъединяване към сключен КТД на равнище отрасъл или бранш.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителните варианти (включително по отделните проблеми):

При приемане на препоръчителния вариант не съществуват потенциални рискове от неговото прилагане.

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

7. Консултации:

○ Проведени са консултации

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

Проблемът с намаляването на броя на колективните трудови договори е обсъждан с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, както и с други заинтересовани страни по време на провежданите заседания на междуведомствена работна група, създадена през 2023 г., която има за цел да предложи изменения на законодателството за транспониране на Директива (ЕС) 2022/2041. По време на заседанията е изяснена необходимостта от нормативни промени, които са насочени към усъвършенстване на нормативната уредба на колективното договаряне на равнище отрасъл и бранш, с оглед акцента, който поставя Директива (ЕС) 2022/2041 на договарянето на това равнище. Основна тема на дискусии в рамките

на работната група беше необходимостта от създаване на нормативни предпоставки за насърчаване на колективното договаряне, в т.ч. за укрепване на капацитета на организации на работниците и служителите и на работодателите на отраслово и браншово равнище. В рамките на работната група е постигнато принципно съгласие относно обхвата на нормативните промени, които следва да се приемат, за да се насърчи колективното договаряне.

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

Проектът на нормативен акт ще бъде публикуван на Портала за обществени консултации и на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика с 30-дневен срок за представяне на становища и предложения. Проектът на нормативен акт ще се съгласува в съответствие с чл. 32 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.
Проектът ще бъде обсъден в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

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

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

◉ Да

○ Не

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

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

Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (Директива (ЕС) 2022/2041) има за цел подобряване на условията на живот и труд в Европейския съюз (ЕС), като установява рамка за насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати. В чл. 4 от Директива (ЕС) 2022/2041 се установява изрично задължение за държавите членки да предприемат мерки, за да се увеличи обхватът на колективното договаряне и да се улесни упражняването на правото на колективно договаряне. Освен това е определено задължение за всяка държава членка, в която равнището на обхвата на колективното договаряне е под прага от 80 %, да се предвидят чрез закон след консултация със социалните партньори или по споразумение с тях рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне. Предвидено е и задължение държавата членка да изготвя план за действие за насърчаване на колективното договаряне, който следва да се преразглежда най-малко на пет години, да се оповестява публично и да се съобщава на Европейската комисия.

Оценката на въздействието, разработена от Европейската комисия, по предложението за директива е достъпна на следния интернет адрес: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52020SC0245.

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

○ Да

◉ Не

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

10. Приложения:

Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

1. Становище на Икономическия и социален съвет на тема: „Подходи за изготвяне на план за действие за насърчаване на колективното трудово договаряне в България“;

2. Анализ на Икономическия и социален съвет на Конвенция № 151 на МОТ относно трудовите отношения в държавната служба;

3. Анализ на Икономическия и социален съвет на Конвенция №154 на МОТ относно насърчаване на колективното трудово договаряне;

4. Годишен доклад на НИПА за колективни трудови договори и споразумения за държавния служител за 2024 г.;

5. Проучване на Eurofund относно колективното договаряне в Европа през 21-ви век;

6. Доклад на Eurofund за развитието на индустриалните отношения в различни аспекти, за периода 2015- 2019 г.

7. „Годишна статистика на заетостта и разходите за труд 2024 г.“ - НСИ

8. Годишно изследване за 2023 г. - „Годишна бизнес статистика“ – НСИ

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

12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:
Име и длъжност: Калина Петкова, директор на дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“

Дата:

Подпис:

X

Калина Петкова
Директор на Д ТПООУ