



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА
Изх. № 359
дата 23.06.2026

ДО

**Г-Н ГЪЛЪБ ДОНЕВ
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-
ПРЕДСЕДАТЕЛ И МИНИСТЪР НА
ФИНАНСИТЕ И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА
ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

**КОПИЕ Г-ЖА ВАСКА ШУШНЕВА
СЕКРЕТАР НА НАЦИОНАЛНИЯ
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО**

ОТНОСНО: *Законопроект за изменение и допълнение на Закона за здравното осигуряване, № 52-654-01-10, внесен от Венко Сабрутев и група народни представители.*

УВАЖАЕМИ Г-Н ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,

Българската търговско-промишлена палата (БТПП) след като се запозна детайлно със Законопроекта за изменение и допълнение на Закона за здравното осигуряване (№ 52-654-01-10), принципно подкрепя предложените промени.

Палатата споделя мотивите на вносителите, доколкото предлаганите мерки биха допринесли за ограничаване на съществуващите затруднения при наемането и професионалната реализация на жени във фертилна възраст, като същевременно биха намалили финансовата тежест за работодателите.

БТПП последователно подкрепя политиките, насочени към насърчаване на раждаемостта и създаването на благоприятни условия за отглеждане на деца. Наред с това обаче считаме, че следва да бъдат създавани и устойчиви условия за развитие на бизнеса чрез намаляване на административната и финансовата тежест при наемането и задържането на работна сила.

Следва да се отчете, че по време на отпуска за бременност, раждане и отглеждане на дете работникът/служителят не полага труд и не участва пряко в генерирането на приходи за работодателя, но последният продължава да поема определени

осигурителни задължения. Същевременно работодателят вече е внесъл дължимите осигурителни вноски, включително за фонд "Общо заболяване и майчинство", които покриват риска от настъпване на съответните осигурителни събития.

Допълнително следва да се има предвид, че работодателят в повечето случаи е принуден да назначи и лице за заместване на отсъстващия служител, за което също възникват задължения за осигурителни вноски и разходи за възнаграждение. Това води до двойно финансово натоварване, което е особено чувствително за микро, малките и средните предприятия.

В тази връзка остава открит и въпросът за уеднаквяване на режима и при други осигурителни случаи, при които лицето не полага труд, но получава обезщетение от държавното обществено осигуряване, какъвто е случаят при продължителна временна неработоспособност.

Следва да се отбележи, че и през 2026 г. се запазва действащият режим, при който работодателят изплаща обезщетение за първите два дни от временната неработоспособност, независимо че вече е внесъл осигурителни вноски за риска "Общо заболяване и майчинство". Тази мярка беше въведена като временна антикризисна мярка преди повече от 15 години, но продължава да действа и към настоящия момент, което създава допълнителна финансова тежест за бизнеса.

С оглед изложеното БТПП счита, че предлаганите промени представляват стъпка в правилната посока, като биха допринесли за намаляване на финансовата и административната тежест за работодателите, за ограничаване на риска от дискриминационни практики, при наемането на жени във фертилна възраст и за подобряване на достъпа им до пазара на труда.

В същото време препоръчваме предложените разпоредби да бъдат допълнително прецизирани, както и да се обсъди възможността за уеднаквяване на режима на начисляване и заплащане на осигурителните вноски и при останалите случаи, в които лицата получават обезщетение по линия на държавното обществено осигуряване и не осъществяват трудова дейност.

С уважение,


Цветан Симеонов
Председател на УС на БТПП

