



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ПРОУЧВАНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ В БОРБАТА СРЕЩУ СИВАТА ИКОНОМИКА ПРИ ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В РЕПУБЛИКА ИРЛАНДИЯ



Проект BG051PO001-2.1.07

ПОВИШАВАНЕ НА ОБЩЕСТВЕНАТА НЕТЪРПИМОСТ КЪМ НЕФОРМАЛНАТА ИКОНОМИКА ПРИ ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ И ПРЕВАНТИВНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕТО ѝ, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Договор:

ПРОУЧВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ДОБРИ ПРАКТИКИ В БОРБАТА СРЕЩУ СИВАТА ИКОНОМИКА ПРИ ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ В 6 СТРАНИ-ЧЛЕНКИ НА ЕС: ЛЮКСЕМБУРГ, ПОРТУГАЛИЯ, ИРЛАНДИЯ, РУМЪНИЯ, ЛАТВИЯ И ЛИТВА. АНАЛИТИЧЕН ПОДБОР НА ПРИЛОЖИМИ В БЪЛГАРИЯ ДОБРИ ПРАКТИКИ И РАЗРАБОТВАНЕ НА СТРАТЕГИЯ ЗА ПРИЛАГАНЕТО ИМ В БЪЛГАРИЯ

ДЗЗД „За прозрачна икономика“
ноември 2013 г.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Prime Consulting

И.П.И
Институт за пазарна икономика



Стр. 1 от 104

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Съдържание

СПИСЪК НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ СЪКРАЩЕНИЯ	4
ВЪВЕДЕНИЕ	5
1 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПРОЕКТА	5
1.1 Предмет.....	5
1.2 Цели и очаквани резултати	5
2 ДЕФИНИЦИИ И РАЗБИРАНИЯ ЗА СИВАТА ИКОНОМИКА	6
2.1 Дефиниции.....	6
2.2 Причини за възникване на сивата икономика	8
2.3 Методи за измерване на сивата икономика	10
2.4 Сивата икономика в трудовоправните и осигурителните отношения	11
РАЗДЕЛ I. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ИРЛАНДИЯ. МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО И ОСНОВНИ ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ДЕЙНОСТИ	14
3 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ИРЛАНДИЯ	14
3.1 Общ преглед на социално-икономическото състояние (ниво на БВП, икономически растеж, заетост, структура на икономиката, общи бюджетни показатели)	14
3.2 Институционално устройство (представяне на ролята на ключови институции, общо описание на правната система по отношение на релевантното законодателство)	18
3.2.1 Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите	20
3.2.2 Министерство на социалната защита.....	27
3.2.3 Служба на Комисарите по приходите.....	29
3.3 Обобщено описание на трудовото и осигурителното законодателство (описание на ключови параметри в социалноосигурителните системи, ниво на данъци, трудови регулации и др. под., позволяващо открояване на специфики за страната).....	30
3.3.1 Трудово законодателство.....	30
3.3.2 Здравословни и безопасни условия на труд	41
3.3.3 Здравно и социално осигуряване.....	42
3.3.4 Подходно облагане	53
3.4 Общ преглед на състоянието на сивата икономика (размер, динамика, основни проявления, структура)	54
4 КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА ДОБРИ ПРАКТИКИ – ОПИСАНИЕ НА ПОДХОДА	59
4.1 Идентифицирани критерии	59
4.2 Описание на начина на подбор на практиките според критериите	61
5 ОБОБЩЕН ДОКЛАД ЗА ИЗВЪРШЕНИТЕ ПРОУЧВАТЕЛНИ И АНАЛИТИЧНИ ДЕЙСТВИЯ	62
5.1 Обобщено представяне на резултатите от прегледа на други изследвания, доклади, анализи, през последните години	62
5.2 Обобщено описание на извършени промени в законодателството, институционалната рамка и административните практики в областта на трудовите и данъчно-осигурителните отношения.	65

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- 5.3 Анализ и типология на проучените промени, политики, практики (според специфичните фактори за формализиране на заетостта, чрез които влияят, областта от осигурителните и трудовите отношения, в която въздействат, избраният правен и административен механизъм за реализация) 83
- 5.4 Анализ и подбор на проучени практики според избраните в т. 4 критерии 86

РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ИДЕНТИФИЦИРАНИ ДОБРИ ПРАКТИКИ91

1 ОПИСАНИЕ НА ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ В ОБЩ (СТАНДАРТИЗИРАН) ФОРМАТ91

- Практика № 1. Съвместни звена за разследване 91
- Практика № 2. Група за наблюдение на скритата икономика..... 92
- Практика № 3. Система за оценка, анализ и профилиране на риска 94
- Практика № 4. Карта за достъп до публични услуги 96
- Практика № 5. Право на възложителите на обществени поръчки да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство 97

РАЗДЕЛ III. ПРИЛОЖЕНИЯ100

1 СПИСКЪН НА ПРЕГЛЕДАНИТЕ ДОКУМЕНТИ И НОРМАТИВНИ АКТОВЕ100

2 ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ103

3 ИНФОРМАЦИЯ ЗА КОНТАКТ С ИДЕНТИФИЦИРАНИТЕ ИНСТИТУЦИИ104

Списък на фигурите

- Фигура 1. Структура на 29^{-то} правителство на Република Ирландия (2011 –) 19
- Фигура 2. Агенции и служби, пряко участващи в превенцията на и борбата с недеklarираната заетост 20
- Фигура 3. Карта за публични услуги 79

Списък на таблиците

- Таблица 1. Структура на населението по възрастови групи (%) 16
- Таблица 2. Заетост и безработица по икономически сектори (хил. души и %), 2006 и 2011 г. 17
- Таблица 3. Размер на национално минимално почасово възнаграждение от 1 юли 2011 г. 35
- Таблица 4. Обхват на социалноосигурените лица съобразно класът за осигуряване, осигурителен доход и размер на вноските за социално осигуряване, 1 януари 2013 г. 43
- Таблица 5. Размер на Универсалната социална вноска 47
- Таблица 6. Размер на обезщетенията, изплащани на лица, търсещи работа (безработни) през 2013 г. 48
- Таблица 7. Размер на обезщетенията за нетрудоспособност поради болест през 2013 г. 49
- Таблица 8. Размер на обезщетенията за здраве и безопасност през 2013 г. 50
- Таблица 9. Размер на държавната пенсия през 2013 г. 51
- Таблица 10. Размер на преходната държавната пенсия през 2013 г. 52
- Таблица 11. Облагаем доход и данъчни ставки през 2010, 2011, 2012 и 2013 г. 53
- Таблица 12. Дял на сивата икономика в БВП (%), Ирландия, 1989 – 2013 г. 54
- Таблица 13. Степен на спазване на трудовото законодателство в периода 2011 – юни 2013 г. 57
- Таблица 14. Брой инспектори и съвместни проверки през 2011 г. 73

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Списък на използваните съкращения

БВП	Брутен вътрешен продукт
БНП	Брутен национален продукт
ЕИП	Европейско икономическо пространство
ЕС	Европейски съюз
ИКТ	Информационно-комуникационни технологии
МОТ	Международна организация на труда
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ООН	Организация на обединените нации
УСВ	Универсална социална вноска
PAYE	Pay As You Earn / Данък върху доходите
PRSI	Pay Related Social Insurance / Вноски за социално осигуряване
REAP	Risk Evaluation, Analysis and Profiling System Система за оценка, анализ и профилиране на риска

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Въведение

1 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПРОЕКТА

1.1 Предмет

Настоящият доклад е изготвен в изпълнение на договор с предмет **„Проучване на европейските добри практики в борбата срещу сивата икономика при трудовоправните и осигурителни отношения в 6 страни-членки на ЕС: Люксембург, Португалия, Ирландия, Румъния, Латвия и Литва. Аналитичен подбор на приложими в България добри практики и разработване на стратегия за прилагането им в България“**, сключен между Българска Търговско-Промислена Палата и ДЗЗД „За прозрачна икономика“.

Договорът се финансира в рамките на проект BG051PO001-2.1.07 „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

1.2 Цели и очаквани резултати

Основната цел на договора е да допринесе за запознаване с европейски „добри практики“, и прилагането им на национално ниво, като средство за борба с проявите на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения.

Очакваните резултати от неговото изпълнение са:

1. Проучване на европейските „добри практики“ в борбата срещу неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в Люксембург, Португалия, Ирландия (**настоящата разработка**), Румъния, Латвия и Литва и изготвяне на аналитични доклади с информация за идентифицираните „добри практики“, начините им на разпространение и прилагане в борбата срещу неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения.

2. Доклад за оценка на приложимост на идентифицираните в Люксембург, Португалия, Ирландия, Румъния, Латвия и Литва „добри практики“ в страната, съобразно специфичните условия на действащото законодателство в България.

3. Разработване на Стратегия за прилагане на „добри практики“ в борбата срещу неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в България.

„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2 ДЕФИНИЦИИ И РАЗБИРАНИЯ ЗА СИВАТА ИКОНОМИКА

2.1 Дефиниции

Към момента няма общоприета формална дефиниция на феномена „сива икономика“ както в икономическата теория, така и в нормативната уредба на национално и международно ниво. В литературата, както и в ежедневни анализи и коментари, често се използват и други термини с частично или напълно идентично разбиране: „скрита икономика“, „икономика в сянка“, „сенчеста икономика“, „черен пазар“, „неформална икономика“, „неотчетена икономика“, „работа на черно“, „криминална икономика“ и др. под.

Проф. Фридрих Шнайдер от университета в Линц, който е сред най-изявените изследователи на неформалната икономика в Европа, през 2007 г. дефинира сивата икономика като „пазарното производство на стоки и услуги, които умишлено се укриват от официалните власти“¹.

През 2011 и 2013 г., в изследване на сенчестата икономика в Европа проф. Шнайдер дава сходни определения: „онези дейности и произтичащите от тях доходи, които целят да заобиколят плащането на данъци и спазването на регулации“² и „законни бизнес начинания, извършени извън обсега на държавните институции“³.

В доклад от 2012 г., екип на Световната банка дефинира сивата икономика като: „пазарно-основано производство на стоки и услуги които са като цяло законни според правната рамка, които обаче се укриват с цел избягване на плащане на данъци и осигуровки или спазване на продуктова или факторна пазарна регулация“⁴.

В поредица свои публикации, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) дава също подобна дефиниция: „заетост, или друга стопанска дейност, насочена към производство на позволени от закона стоки и услуги при които едно или повече нормативни изисквания, свързани със заетостта и процеса на производство не са спазени“.

Обобщавайки тези сходни по смисъл и разбиране дефиниции, за целите на настоящето проучване, сивата икономика може широко да бъде дефинирана като съвкупността от пазарни стопански дейности, насочени към производство и размяна на законни стоки и услуги, при

¹ Andreas Buehn and Friedrich Schneider (2007). Shadow Economies and Corruption All Over the World: Revised Estimates for 120 Countries. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, Vol. 1, 2007-9 (Version 2).

² Schneider (2011), *The Shadow Economy in Europe 2011*.

³ Schneider (2013), *The Shadow Economy in Europe 2013*.

⁴ Truman Packard, Johannes Koettl, and Claudio E. Montenegro: *In From the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor*, World Bank, 2012

„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

които обаче се заобикалят или избягват държавна регулация, данъчно облагане или контрол.

Явлението може да се разгледа при използване на две гледни точки. От една страна, това е чрез анализ на последиците от подобно стопанско поведение. Най-често се прилага гледната точка на държавата (правителството), която често се приема и за синтезиран поглед на обществения интерес. Така погледната, „сивата икономика“ означава по-малко от реалното отчетена стопанска активност, по-малко данъчни и други приходи в бюджета, пречки пред реализирането на регулаторни цели поради непълния обхват на прилагане на съответното законодателство от икономическите играчи „на сиво“. В терминологичен смисъл, за правителството тази икономика е „скрита“, „сенчеста“, „неотчетена“, тя не „докладва“, не се „отчита“, не присъства в „регистра“.

Другият подход налага анализ на икономическия характер на разглежданите дейности, както и причините за възникването им според създадените стимули за рационален избор на стопанските агенти. Най-общо, явлението включва всички дейности, при които не са спазени действащи регулации или не са платени всички дължими данъци и такси, определени в законодателството.

Трябва обаче да се направи важно разграничение между т.нар. „черна“ и „сива“ икономика. Първото понятие обозначава извършване на дейности, които са престъпление, или дейности, които прикриват или спомагат за извличане на икономически изгоди от престъпления. Доходите, извлечени от подобни действия, не могат да се определят като типично икономически, или съвместими с пазарната размяна. Такива дейности например са продажбата на наркотици, трафика на хора, рекета, изнудването, кражбите и др. под. Квази-икономическите дейности, финансирани или обслужващи криминалната активност – като например прането на пари – също могат да се причислят към „черната икономика“. Редно е да се отбележи, че правителствата не могат да имат фискална (т.е. – събиране на повече бюджетни приходи) цел в борбата с „черната икономика“, защото такива дейности не могат да се извършват „на светло“; дори в определени случаи предотвратяването на някои проявления могат да намалят данъчните постъпления заради свиване на паралелните икономически дейности, финансирани от доходи от „черна икономика“.

„Сивата икономика“ обаче се разглежда като междинно явление – по средата между „черната“ и „светлата“ (или напълно формалната). От гледна точка на отчитането за статистически цели и плащането на данъци например, и двата типа дейности имат сходни последици – т.е. остават скрити за държавните институции. Но „сивата“ активност е по своята същност вид производство или размяна на стоки и услуги които, най-общо, биха могли да се извършват и напълно „на светло“. Илюстрация на това е фактът, че във всички

„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

сектори на икономиката има както напълно отчетена активност, така и „сива“, или частично декларирана, видима и обложена стопанска дейност.

Икономическата активност „на сиво“ може да бъде също разглеждана като „пълна“ и „частична“. Напълно „сиви“ са например извършването на редица услуги без предлагащият дори да е регистриран като стопански субект по смисъла на общото търговско и данъчно законодателство. В този случай цялото предприятие е „скрито“, или „неформално“. В други случаи например може отделна стопанска операция да не бъде отчетена, или да бъдат наети работници без договори. Тогава отново има цялостна „неформалност“, но по отношение на конкретната сделка. Много често обаче проявите на „сива икономика“ включват частично неотчитане на дейността, макар като цяло тя да е декларирана – такива са например отчитането на по-ниски от реалните стойности при продажби, или плащането на част от възнагражденията без отчетни документи.

За целите на настоящия анализ понятията „сива“, „неформална“, „неотчетена“, „недекларирана“ икономика ще бъдат използвани взаимнозаменяемо.

2.2 Причини за възникване на сивата икономика

Икономическата наука най-общо обяснява изборът на определено стопанско действие чрез субективната оценка и сравнение на ползите и разходите от алтернативните решения за икономическия агент. Доколкото решението за опериране в „сивата икономика“ е също резултат на избор, то факторите за възникването ѝ са илюстрирани от възприятието на субекта за това какво печели и какво губи при различно поведение на спазване на законодателството.

Най-често, ползите за икономическия субект да бъде „на сиво“ се обобщават като разходите, които иначе би понесъл, ако трябваше да оперира „на светло“. Дефинирането на причините за съществуването на сивата икономика, както и на факторите за възникването ѝ, проявлението и мащаба ѝ, може да се направи през структуриране на най-важните разходи, които спазването на законодателство налага, и които предприемачите се опитват да избегнат⁵. Тези разходи могат да се обобщят основно в следните групи:

⁵ Фридрих Шнайдер през 2007 г. дава следните водещи причини за възникване на сива икономика:

- (1) избягване плащането на данък върху доходите, добавената стойност или други данъци;
- (2) избягване плащането на социални осигуровки;
- (3) избягване или заобикаляне на определени регулации на пазара на труда като например минимална заплата, максимален брой работни часове, стандарти за безопасност и т.н.;
- (4) избягване на необходимостта от спазване на определени административни процедури като попълване на статистически въпросници или други административни форми.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Свързани със задълженията за плащане на данъци, осигуровки, такси и др. Тяхното избягване предполага неотчитане на стопански операции и заетост, или деклариране на по-ниски обороти, доходи, печалби.
- Свързани със съобразяването със специфични регулации относно наемането на персонал, условия на труд и други задължения на работодателя. В общия случай, такива регулации повишават разходите за труд.
- Свързани с *продуктови/секторни регулации*. Много държави налагат значителни регулаторни ограничения и изисквания за начина, по който могат да се произвеждат и предлагат определени продукти и услуги – често мотивирани с цел защита на потребителя, опазване на здравето и сигурността и др. под. Те могат да налагат използване на определени технологии, тип помещения, условия на производство, качество на вложени материали и така нататък.
- Свързани с *преодоляване на квоти, ограничения, бариери за навлизане* и др. под. В много страни законодателството предвижда специфични ограничения за извършване на определени дейности или договаряне в определени сфери. Такива например са лицензирането на някои професии, изискванията към квалификация и образование за определени работни позиции, забраните за работа на работници от определени страни (т.е. имигранти). Резултатът от тях е, че разходите за бизнеса за тези фактори на производство са по-високи, отколкото биха били, ако те не се прилагат.
- *Административни разходи по съобразяването* (compliance costs). Самото отчитане и документизиране на спазването на регулациите представлява допълнителен разход за бизнеса.
- „*Мрежов*” ефект. Когато сивата икономика е значителна част от икономиката или в конкретен сектор, то конкурентната среда е такава, че на практика е невъзможно да се оперира на пазара без загуби при пълно спазване на законодателството.

От друга страна, дейността в „сивата икономика” също налага определени допълнителни разходи. Това означава, че „изсветляването” на дейността носи ползи за икономическия агент. Най-общо, те са:

- Свързани с *потенциални санкции*. Контролът и наблюдението от държавните институции, които трябва да наложат спазването на законодателството, макар и не напълно успешен, създава риск от понасяне на санкции. Санкциите – независимо дали са финансови или други (например затваряне на бизнеса, забрана за упражняване на

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- определена дейност) – претеглени през риска да бъдат наложени, са разход за опериращия „на сиво”.
- Свързани с *достъпа до фактори за производство*. Така например, достъпът до капитал в традиционната финансова система е по-труден за компании, които укриват част от дейността и доходите. Неспазването на трудови и осигурителни регулации отблъсква част от потенциалната работна ръка.
 - Свързани с *достъп до публични услуги*. Неотчетените активи и доходи се защитават по-трудно в официалните правоохранителни институции и чрез съдебната система. Същевременно, достъпът до редица публични услуги и осигурителни права е възможен само за тези, опериращи „на светло”.
 - Свързани с *допълнителни управленски разходи*. В „сивата икономика” трябва да се създадат паралелни отчетни, финансови, счетоводни и други системи за управление, контрол и отчитане на дейността.

От гледна точка на политиката на правителствата за намаляване на сивата икономика, начините са най-общо от два типа:

- *Намаляване на ползите от опериране „на сиво”* чрез ограничаване на тежестта (разходите), създавана от пълното съобразяване със законодателството;
- *Увеличаване на разходите за опериране „на сиво”* чрез повишаване на ефективността на налаганите санкции и разширяване на достъпа до ресурси и качествени публични услуги за опериращите „на светло”.

2.3 Методи за измерване на сивата икономика

Голяма част от сивата икономика се проявява чрез недеklarираната работа, която се измерва чрез заплатите, които работниците и фирмите не декларират с цел избягване плащането на данъци или пренебрегване на трудовоправни регулации. Останалата част от сивата икономика се дължи на декларирането на по-нисък корпоративен доход чрез занижаване на приходи или завишаване на разходи⁶.

Съществуват две основни групи методи за измерване на сивата икономика: *преки* и *косвени*.

Преките методи са базирани на социологически проучвания и дават сравними данни,

⁶ Schneider (2013), The Shadow Economy in Europe 2013.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

получени по една и съща методология, но имат склонността да подценяват дела на сенчестата икономика.

Косвените методи се базират на сравнението на макроикономически агрегати (БВП и други агрегати от националните сметки, потребление на електричество и трансакции в брой). Косвените методи (особено монетарните) често надценяват нивото на сивата икономика и не дават достатъчно информация за нейните социално-икономически характеристики.

Сред косвените методи за измерване на сивата икономика са:⁷

- ⇒ Метод „*количество пари в обращение*“ - допуска, че „скритите“ трансакции се извършват във формата на плащания в брой, за да останат непроследими. Високото съотношение на парите в обращение към общата парична маса в държавата е основният показател за значителен дял на сивата икономика.
- ⇒ Метод „*потребление на електричество*“ – изследва съотношението между потреблението на електричество и еластичността на БВП в една държава, което трябва да е приблизително равно на единица. Допуска, че потреблението на електричество е индикатор за растеж на регистриран и нерегистриран БВП.
- ⇒ *Емпирични модели за анализ на сивата икономика* – базират се на структурното уравнение за измерване на корупцията и сивата икономика, което допуска, че намалението на корупционните практики съществено подобрява качеството на икономиката и незабавно рефлектира върху проявите на сива икономика. Статистическият модел *MIMIC* (multiple indicators, multiple causes) е емпиричен модел за изчисляване размера на сивата икономика, който отчита развитието на електронните разплащания на глава от населението. Основните променливи, които използва са динамиката на парите в брой и реален БВП.

2.4 Сивата икономика в трудовоправните и осигурителните отношения

Недекларираната заетост представлява значителна част от сивата икономика. Под „недекларирана“ трябва да се има предвид както цялостното неотчитане на нает труд (т.е. работник без договор), така и отчитането на по-малко от реално извършеното и платеното.

Недекларираната заетост често води и до съпътстващи действия за прикриване на доходи и дейност от държавните институции, като например частично неотчитане на обороти, покупки на активи и др. под., макар те да не са основна цел за икономическия агент,

⁷ Министерство на финансите, Кратки методологични анализи, Сивата икономика: Подходи за измерване и моделиране.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

избрал да оперира „на сиво”.

Европейската комисия⁸ дефинира недеklarираната заетост като „всички платени дейности, които са законни по своята същност, но не са декларирани пред публичните власти, взимайки под внимание регулаторните различия между отделните страни-членки на ЕС”. Това определение изключва криминални дейности и дейности, които не трябва да бъдат декларирани пред държавните органи.

Дефиницията на недеklarираната заетост на ОИСР е подобна: „заетост, която въпреки че не е нелегална по своята същност, не е декларирана пред една или повече публични институции”⁹.

Международната организация на труда (МОТ) също разглежда недеklarираната заетост през призмата на сивата икономика. Според дефиницията на МОТ недеklarираната заетост включва „всички икономически дейности на работници, които по закон или на практика, не са формализирани”¹⁰.

Легални дефиниции на термина недеklarирана заетост на национално равнище в Европа са рядко срещани. Много европейски страни нямат формална дефиниция на недеklarирана заетост (например Унгария, Латвия, Испания). Други страни имат дефиниция в Кодекса по труда (например Франция, Литва). В някои страни като Великобритания недеklarираната заетост има различно значение за различните държавни агенции.

Съществуват четири основни категории нерегистрирана заетост – на работници с две или повече работни места, икономически неактивно население (студенти, домакини, ранно пенсионирани хора), безработни и имигранти. Обикновено сивата икономика е концентрирана в трудоинтензивни отрасли и сектори, в които има високо търсене и слабо предлагане на работна ръка.

За нуждите на настоящия анализ проявлениеята на сивата икономика в трудовоправните и осигурителните отношения ще бъдат разглеждани в две групи с оглед ключовите причини за възникването им:

- *Пряко свързани с фактори, създадени от данъчно-осигурителното и трудовото законодателство.* Тук се включват всички действия на икономическите агенти, които

⁸ Communication of the Commission on Undeclared Work, COM (98) – 219.

⁹ OECD Employment Outlook 1986.

¹⁰ 2002 ILC Declaration on the informal economy.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

имат за основна цел да избегнат разходите, които спазването на регулациите на пазара на труда и плащането на данъци и осигуровки налагат.

- Предизвикани от *други фактори, но с проявление в сива заетост или неплащане на данъци и осигуровки*. Тук ще се разглеждат онези проявления, които са предизвикани от стремеж за заобикаляне на друг тип стопански регулации – например забрана за труд, опериране без лиценз в регулирана дейност, избягване на високи изисквания към продукти, технологии, помещения – но които имат за страничен ефект недеklarирана работа и неплащане на данъци и осигуровки.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Раздел I. Обща информация за Ирландия. Методология на проучването и основни изследователски дейности

3 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ИРЛАНДИЯ

Република Ирландия заема над 80% от територията на остров Ирландия, намиращ се на северозапад от Континентална Европа. Площта ѝ е 70 237 км² и единствената ѝ сухопътна граница е със Северна Ирландия – част от Обединеното кралство. Страната е разделена на четири провинции: Лейнстър (Leinster), Ълстър (Ulster), Мюнстър (Munster) и Конът (Connacht), които, макар да нямат административни функции, са от голямо историческо и културно значение. Административно Ирландия е разделена на 29 окръга и 5 града. Дъблин е най-големият град (653 хил. души) и столица на страната.

Република Ирландия е сред страните – учредителки на Съвета на Европа и на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР); членка е на Европейския съюз (ЕС), на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа, на Организацията на обединените нации (ООН), на Световната търговска организация, и др., но за разлика от повечето западноевропейски държави, поради своята политика на военен неутралитет, не се присъединява към НАТО.

3.1 Общ преглед на социално-икономическото състояние (ниво на БВП, икономически растеж, заетост, структура на икономиката, общи бюджетни показатели)

Икономиката на Ирландия е малка, но изключително отворена. Стойността на търгуваните на международния пазар стоки и услуги през 2012 г. е 164 млрд. евро, или около 191% от брутния вътрешен продукт (БВП) на страната. С най-голям относителен дял в производството са услугите, които през 2012 г. дават 67% от брутната добавена стойност (факторни цени), а индустрията и селското стопанство допринасят съответно с 31% и 2%.

В периода 2000 - 2007 г. средногодишният ръст на реалния БВП е 5,7%, а този на реалния брутен национален продукт (БНП) - 5,0%.¹¹ За същия период средногодишният темп на нарастване на цените на недвижимите имоти е 11%, но от началото на глобалната икономическа криза същият се срива, като цените на жилищата до март 2013 г. спадат с 51% спрямо техните най-високи нива от септември 2007 г. След срива на строителния и банковия сектор през 2008 г., ирландската икономика навлиза в дълбока рецесия - за 4 години (2008-2011) реалният БВП се свива с 5,4%, а реалният БНП – с 10,1%.

¹¹ Институт за икономически и социални изследвания, Ирландия; Ирландската икономика; http://www.esri.ie/irish_economy/.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В началото на първото десетилетие на XXI в. ирландската икономика отчита относително високи нива на инфлация (4,0 – 4,7%) и ниска безработица (3,9 – 4,6%). За периода 2000 – 2008 г. годишната инфлация, с натрупване, измерена чрез хармонизирания индекс на потребителските цени, е 34,7%. През 2009 г., със задълбочаване на рецесията, потребителските цени намаляват и през 2011 г. се връщат на нивата си от 2007 г. Средното равнище на безработицата за периода 2000 г. - 2007 г. е около 4.4% годишно, но след 2007 г. то съществено се увеличава. Ако през 2008 г., по данни на Евростат, без работа са били 6,4% от активното население, то техният дял през 2009 г. достига 12,0%, нараства до 14,7% през 2011 г. (19% по данни на националната статистика) и се запазва и през следващата година. Заетостта също е засегната от рецесията. Докато общото ниво на заетост се увеличава с 8% между 2000 г. и 2007 г., за да достигне 73,8%, през 2012 г. спада до нивата си от 1997 г., когато е била 63,7%.

Рецесията има разрушителни последствия и за ирландските публични финанси. В продължение на 5 години, до 2008 г. правителствените приходи надвишават разходите. През 2008 г. обаче бюджетният дефицит достига 7,4% от БВП; през 2009 г. – нараства до 13,7%, и до 30,6% през 2010 г., когато правителството вкарва значителни средства в ирландската банкова система, за да предотврати нейния срив. През 2011 г. дефицитът се свива до 13,1%, продължава да намалява и през 2012 г. като спада до 8,2% от БВП.

В периода 1995 г. – 2007 г. държавният дълг на Ирландия, спрямо брутният ѝ вътрешен продукт, устойчиво намалява (от 80,1% на 24,9%) и към онзи момент е сред най-ниските в Европейския съюз. Като следствие от дълбоката рецесия, и след огромния обем публични средства налети в ирландската банкова система през 2009, 2010 и 2011 г., държавният дълг нараства в пъти, за да достигне през 2012 г. 117,4% от БВП.

Независимо от сериозните предизвикателства, пред които е изправена ирландската икономика от 2008 г., страната се нарежда на едно от първите места в Европа по БВП на глава от населението. По данни Евростат за 2012 г., заедно с Люксембург, Швеция, Австрия и Холандия, брутният вътрешен продукт на глава от населението в Ирландия е бил около 130% от средния за ЕС¹², а по изчисления на Световната банка за 2012 г. по същия показател се нарежда сред едни от най-богатите държави в света¹³.

През 2011 г. около 3 300 (2,1%) от всички 155 600 предприятия в Ирландия са чуждестранни и въпреки относително малкият им брой, те имат голямо значение за националната икономика. В чуждестранни фирми са заети над 250 000 души, или 21,8% от

¹² Източник: Евростат, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00114&plugin=1>.

¹³ БВП на глава от населението в Ирландия през 2012 г. е \$45 836; в Люксембург за същата година е \$107 476, в Норвегия – \$99 558, в САЩ - \$49 965, в Япония - \$46 720, в Германия – \$41 514 и в Обединеното кралство - \$38 514; Световна банка, World Development Indicators, GDP per capita (current US\$), <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

работещите в частния сектор; брутната добавена стойност, формирана от чуждите компании, е в размер на над 48,9 млрд. евро (2011 г.), което е 57,4% от общата брутна добавена стойност за страната.¹⁴ Ирландия е предпочитано място за бизнес от едни от най-големите компании в света, работещи в областта на информационните и комуникационни технологии (ИКТ). Седалище, централен офис или представителство за Европа, Средния изток и Африка там имат *Amazon, Apple Inc., Cisco, Dell Ireland, Dropbox, eBay, Facebook, Google Ireland, IBM, Intel Ireland, LinkedIn, Logitech, Microsoft Ireland, Oracle, PayPal, SAP AG, Twitter* и др.

Обща характеристика на населението и заетостта

Населението на Ирландия устойчиво нараства през изминалото десетилетие. Към 1 януари 2013 г. то наброява 4 591 087 души¹⁵, като се е увеличило със 17,7% спрямо 2002 г. Независимо от прираста, възрастовата структура се запазва. Относителният дял на лицата в подтрудоспособна възраст и през 2001 г., и в началото на 2012 г. е 21,6%; дялът на ирландците на 65 и повече навършени години нараства с 0,08 процентни пункта, докато със същите стойности намалява този на лицата в трудоспособна възраст (вж. табл. 1).

Таблица 1. Структура на населението по възрастови групи (%)

Категория	2001	2012*
В трудоспособна възраст (15 – 64 г.)	67,3	66,5
В подтрудоспособна възраст (0 – 14 г.)	21,6	21,6
В надтрудоспособна възраст (над 65 г.)	11,1	11,9

* Предварителни данни. Източник: Евростат

През 2011 г., по данни на Централната статистическа служба (Central Statistics Office),¹⁶ преобладаващата част от населението е заето в търговията, преработващата промишленост, строителството, с операции с недвижими имоти, с образование и социални дейности (вж. табл. 2), а почти 10% са били заети с дейности, непопадащи в някои от останалите сектори. Данните показват, че най-засегнати от рецесията са лицата, работили в добивната промишленост, където безработицата от 4,1% през 2006 г. се покачва на 17,8% през 2011 г. и в строителството – съответно от 5,5% на 42,9%.

¹⁴ Central Statistics Office, Ireland: *Business in Ireland. 2011*; November 2013; документът е достъпен на Интернет адрес <http://www.cso.ie/en/media/csoie/releasespublications/documents/multisectoral/2011/businessinireland2011.pdf>.

¹⁵ Евростат, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00001&plugin=1>.

¹⁶ Central Statistics Office, Ireland: *Profile 3: At Work. July 2012*; документът е достъпен на Интернет адрес <http://www.cso.ie/en/media/csoie/census/documents/census2011profile3/Profile.3full.doc.for.web.sig.amended.pdf>.

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 2. Заетост и безработица по икономически сектори (хил. души и %), 2006 и 2011 г.

№	Сектор	2006				2011			
		Работна сила	Заети	Безработни	Безработица, %	Работна сила	Заети	Безработни	Безработица, %
1	Селско, горско и рибно стопанство	92 389	89 277	3 112	3,4	101 053	94 247	6 806	6,7
2	Добивна промишленост	8 079	7 751	328	4,1	6 904	5 674	1 230	17,8
3	Преработваща промишленост	258 123	243 182	14 941	5,8	229 060	193 080	35 980	15,7
4	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	10 160	9 897	263	2,6	12 089	11 344	745	6,2
5	Водоснабдяване	1 442	1 393	49	3,4	1 949	1 772	177	9,1
6	Строителство	227 624	215 184	12 440	5,5	158 201	90 357	67 844	42,9
7	Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети	270 681	257 309	13 372	4,9	305 124	265 751	39 373	12,9
8	Транспорт и складиране	73 882	70 894	2 988	4,0	76 874	67 790	9 084	11,8
9	Хотелиерство и ресторантьорство	107 784	100 731	7 053	6,5	121 686	103 560	18 126	14,9
10	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	36 073	34 811	1 262	3,5	32 966	29 779	3 187	9,7
11	Финансови и застрахователни дейности	87 109	85 413	1 696	1,9	98 354	93 151	5 203	5,3
12	Операции с недвижими имоти, професионални дейности и научни изследвания	187 566	180 973	6 593	3,5	206 203	184 251	21 952	10,6
13	Държавно управление	102 881	101 264	1 617	1,6	117 711	113 521	4 190	3,6
14	Образование	131 033	127 476	3 557	2,7	172 615	163 728	8 887	5,1
15	Хуманно здравеопазване и социална работа	195 684	191 219	4 465	2,3	212 441	203 379	9 062	4,3
16	Други обществени услуги, култура, спорт и развлечения	84 491	80 358	4 133	4,9	96 049	84 665	11 384	11,9
17	Други дейности	28 744	27 178	1 566	5,4	32 647	27 988	4 659	14,3
18	Непосочени дейности (домакинства)	234 497	132 910	101 587	43,3	282 924	101 311	181 613	64,2
	Общо	2 109 498	1 930 042	179 456	8,5	2 232 203	1 807 360	424 843	19,0

Източник: Централна статистическа служба, Ирландия.

През 2006 г. на територията на Ирландия постоянно са пребивавали 420 000 чуждестранни граждани като 82% от тях идват от Обединеното кралство (112 548), Полша (63 276), Литва (24 628), Нигерия (16 300), Литва (13 319), САЩ (12 475), Китай (11 161), Германия (10 289), Филипините (9 548) и Франция (9 046).¹⁷ Преобладаващата част от заетите в Ирландия британци работят в търговията и производствения сектор; поляците, литовците и латвийците са заети основно в строителството и производството, китайците – в хотелиерството и ресторантьорството, а филипинците – със здравеопазване и социални

¹⁷ Central Statistics Office, Ireland: *Census 2006. Non-Irish Nationals Living in Ireland*. June 2008; документът е достъпен на Интернет адрес http://www.cso.ie/en/media/csoie/census/documents/NON_IRISH_NATIONALS_LIVING_IN_IRELAND.pdf.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

дейности. Чуждестранни работници и служители има от Индия (8 460), Словакия (8 111), Румъния (7 696) и от други страни като заетостта на мъжете от последните две държави е била предимно в производството и строителството, а на жените - в хотелиерството и ресторантьорството.

3.2 Институционално устройство (представяне на ролята на ключови институции, общо описание на правната система по отношение на релевантното законодателство)

Ирландия получава независимост от Обединеното кралство през 1922 г. с подписването на Англо-ирландския договор, а пълнен законодателен суверенитет – с приемането на *Уестминстърския статут* през 1931 г.¹⁸ Новата *Конституция*, приета през 1937 г.,¹⁹ променя името на страната на Ирландия,²⁰ а *Законът за Република Ирландия* от 1948 г.²¹ прекратява неотменените дотогава кралски правомощия и обявява страната за република.

Ирландия, по силата на чл. 5 от *Конституцията*,²² е суверенна, независима и демократична държава. Законодателната власт принадлежи единствено и само на двукамарния парламент (Houses of the Oireachtas).²³ Приетите от парламента актове (Acts of the Oireachtas) се обнародват от президента чрез публикуването им в официалния вестник (Iris Oifigiúil). Правителството приема подзаконовни нормативни актове (Statutory Instruments) когато същото е предвидено със закон. Ирландия принадлежи към страните с англосаксонска правна система; международните договори не са част от ирландското вътрешно право, докато не бъдат инкорпорирани с акт на парламента. В тази връзка със *Закона за Европейските общности от 1972 г.*²⁴ Договорите за ЕС, заедно с разпоредбите на директно приложимото вторично законодателство, са признати за част от вътрешното право.

Изпълнителната власт в Ирландия се упражнява от правителството. Президентът, по предложение на долната камара, назначава министър-председателя (Taoiseach); членовете на кабинета се предлагат от депутатите и се назначават от премиера (чл. 13, ал. 1 и ал. 2 от Конституцията). Министър-председателят, заместник министър-председателят и министърът на финансите са членове на долната камара, а останалите министри - или на долната камара

¹⁸ Statute of Westminster Act 1931, http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1931/4/pdfs/ukpga_19310004_en.pdf.

¹⁹ Constitution (Consequential Provisions) Act, 1937; Iris Oifigiúil: Number 40 of 1937.

²⁰ Дотогава наименованието на страната е „Ирландска свободна държава“.

²¹ The Republic of Ireland Act, 1948; Iris Oifigiúil: Number 22 of 1948.

²² Supreme Court of Ireland, Constitution of Ireland; документът е достъпен на Интернет адрес [http://www.supremecourt.ie/supremecourt/sclibrary3.nsf/\(WebFiles\)/B6F8AE45BECA28B080257A8A004CD65E/\\$FILE/ConstitutionofIrelandAugust2012.pdf](http://www.supremecourt.ie/supremecourt/sclibrary3.nsf/(WebFiles)/B6F8AE45BECA28B080257A8A004CD65E/$FILE/ConstitutionofIrelandAugust2012.pdf).

²³ Камара на представителите (долна камара) – англ. House of Representatives, ирл. Dáil Éireann; Сенат (горна камара) – англ. Senate, ирл. Seanad Éireann.

²⁴ European Communities Act, 1972; Iris Oifigiúil: Number 27 of 1972.

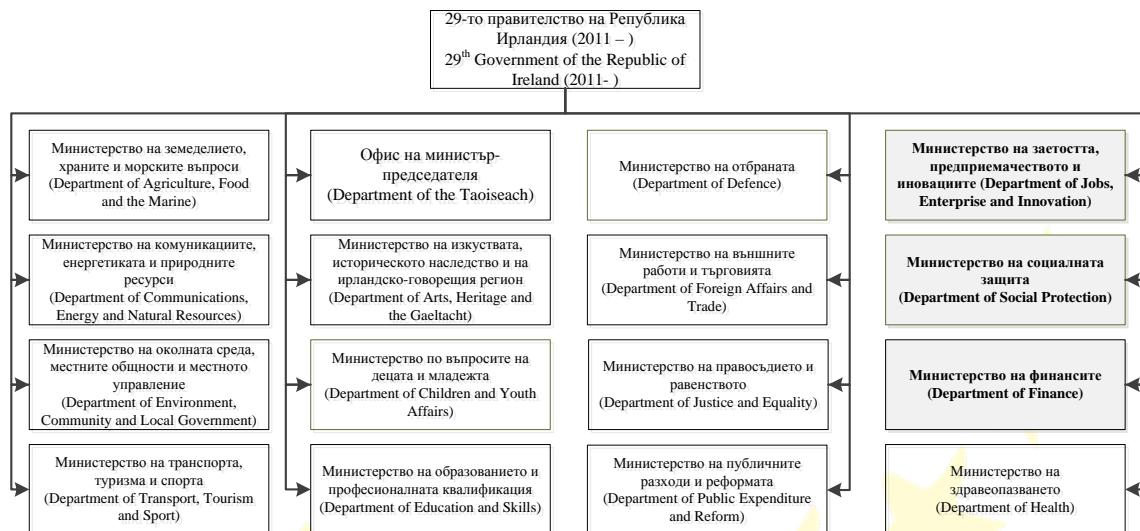
“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

или на Сената (чл. 28, ал. 7). Съдебната власт е поверена на районни и окръжни съдилища, специален наказателен съд, Висш съд и Върховен съд.

Структурата и съставът на 29^{то} ирландско правителство (09.03.2011 г. -) е представена на фигура 1²⁵.



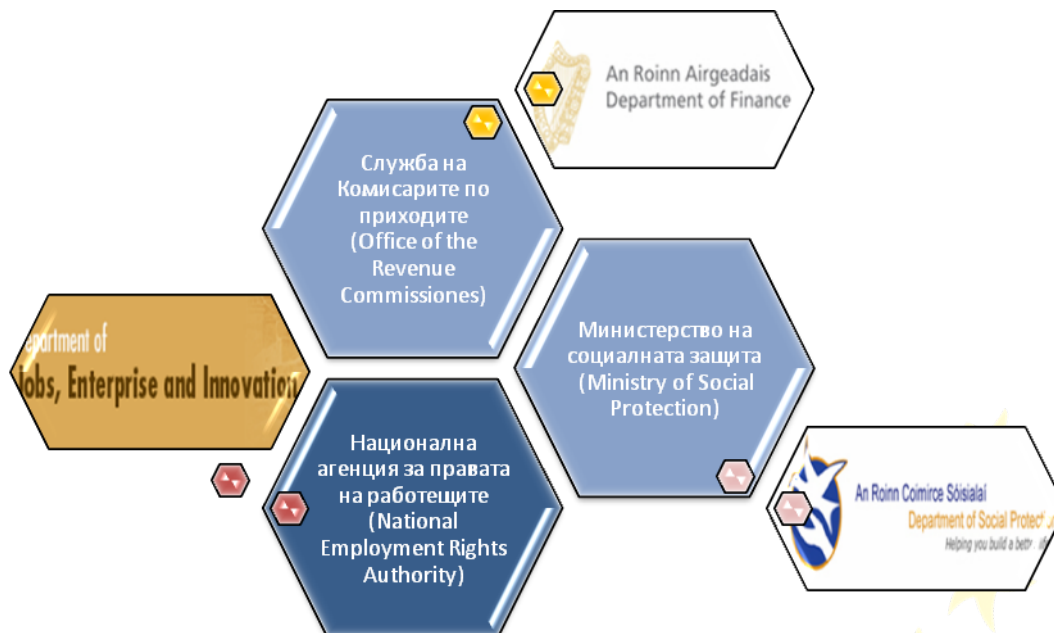
Фигура 1. Структура на 29^{то} правителство на Република Ирландия (2011 –)

Три министерства – това на заетостта, предприемачеството и иновациите (Department of Jobs, Enterprise and Innovation), на социалната защита (Department of Social Protection) и на финансите (Department of Finance), няколко служби и агенции към тях имат отношение към превенцията и борбата със сивата икономика, включително за осъществяване на контрол по спазване на нормативните актове, уреждащи условията на труд, социалното осигуряване и данъчното облагане. На фиг. 1 в сиво са маркирани министерствата, които имат роля в превенцията и санкционирането на неформалната икономика, включително за установяване на практики, присъщи на недеklarираната заетост. На фиг. 2 са представени ключовите служби и агенции, които имат контролни функции и могат да налагат санкции при установени нарушения на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство.

²⁵ Appointment of Members of Government; Assignment of Departments of State; Iris Oifigiúil: Number 21 of 2011.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фигура 2. Агенции и служби, пряко участващи в превенцията на и борбата с недеklarираната заетост

3.2.1 Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите

Ролята на *Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите*²⁶ е насочена към създаване на добри работни места чрез насърчаване развитието на конкурентна бизнес среда за предприятията. В областта на заетостта, министерството работи за увеличаване качеството на работните места чрез подобряване спазването на правата на заетите лица и насърчаване на социалния мир и ефективното разрешаване на спорове. Дейността на министерството е организирана в пет отдела: 1) Конкурентоспособност и работни места; 2) Иновации и инвестиции; 3) Търговия, потребители и конкуренция; 4) Въпроси в сферата на труда; 5) Обща администрация, въпроси на ЕС и търговска политика.

Задачите на отдела, в чиято компетентност са въпросите от сферата на труда (Labour Affairs Division) включват защита правата на заетите лица и формулиране на политика, законодателство и институционална рамка за развитие на добри индустриални отношения. Отделът, също така, отговаря за политиката на икономическата миграция, за издаването на разрешителни за работа, за политиката на здравословни и безопасни условия на труд, като в последната сфера работи съвместно със *Службата по здраве и безопасност* (Health and Safety Authority). Отделът отговаря и за осъществяване на реформата в трудовоправните

²⁶ Интернет страница на Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите, <http://www.enterprise.gov.ie/en/>.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

отношения (Workplace Relations Reform Project)²⁷.

Под юрисдикция на Министерството са редица служби и агенции като *Службата по вписванията* (Companies Registration Office), *Апелативния трибунал по трудови спорове* (Employment Appeals Tribunal), *Трудовия съд* (Labour Court), *Комисията по трудови отношения* (Labour Relations Commission), *Националната агенция за правата на работещите* (National Employment Rights Authority) и др.

Апелативен трибунал по трудови спорове

Апелативният трибунал по трудови спорове, първоначално създаден като Апелативен трибунал за уволненията в съответствие със *Закона от 1967 г. за обезщетения при масови уволнения*,²⁸ се състои от председател, 22 зам.-председатели и панел от 60 членове, 30 от които излъчени от Ирландския конгрес на синдикатите (Irish Congress of Trade Unions) и 30 – от организации на работодателите. Трибуналет разглежда спорни въпроси, касаещи обезщетения за масови уволнения, минималния срок на предизвестие, защитата на бременни жени и майки, изплащането на възнаграждения, условията на труд (право на информация), организацията на работното време, и др.

Трудов съд

Трудовият съд, създаден със *Закона за индустриалните отношения от 1946 г.*,²⁹ разглежда спорове, касаещи индустриалните отношения, организацията на работното време, националната минимална заплата, заетостта на непълно работно време и въпроси, свързани с полагането на труд при условията на срочен договор. Трудовият съд, също така, създава *Съвместните комитети по труда* (Joint Labour Committees); обявява съществуването на *Наредби за регулиране на труда* (Employment Regulation Orders), изготвени по предложение от Съвместен комитет по труда; регистрира *Съвместни индустриални съвети* и *Трудови споразумения* (Registered Employment Agreements) (част III. и част IV. на *Закона за индустриалните отношения*).

Устройството и дейността на Трудовия съд са уредени със *Закона за индустриалните отношения от 1946 г.*, а областите му на компетентност и правомощия - със *Закона против дискриминацията (възнаграждения) от 1974 г.*,³⁰ *Закона за равенството при заетостта от 1977 г.*³¹, *Закона за пенсиите от 1990 г.*,³² *Закона за организация на работното време от*

²⁷ Програмата за радикална реформа в държавните институции, регулиращи и осъществяващи контрол на трудовите отношения и правата на заетите, е иницирана от министъра на заетостта, предприемачеството и иновациите през юли 2011 г.

²⁸ Section 39, Redundancy Payments Act, 1967, Iris Oifigiúil: Number 21 of 1967.

²⁹ Section 10, Industrial Relations Act, 1946; Iris Oifigiúil: Number 26 of 1946; изм. 1969, 1976, 1990, 2001, 2004 и 2012 г.

³⁰ Section 8, Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974; Iris Oifigiúil: Number 15 of 1974.

³¹ Section 19, Employment Equality Act, 1977; Iris Oifigiúil: Number 16 of 1977; отм. с Employment Equality Act, 1998.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

1997 г.,³³ Закона за равенство при заетостта от 1998 г.,³⁴ Закона за националното минимално възнаграждение от 2000 г.,³⁵ Закона за защита на работниците (непълно работно време) от 2001 г.,³⁶ и Закона за защита на работниците (срочна заетост) от 2003 г.³⁷

Трудовият съд не е съдебен орган и не принадлежи към ирландската съдебна система. На практика, в повечето случаи той е последна инстанция, т.е. страните се обръщат към него, когато останалите възможности за разрешаване на спорове са изчерпани. Трудовият съд е апелативна инстанция по решения на *Комисариите по правата* (Rights Commissioners), на *Служителите по равенството* (Equality Officers) и на *Директора на разследванията при нарушение на принципите за равенство* (Director of Equality Investigations). Разглеждането на спорове приключва с издаването на *препоръка* (или определение/решение/заповед, в зависимост от законодателната база), съдържаща становището на Съда и начина за тяхното разрешаване. Макар препоръките да не са обвързващи за страните, от последните се очаква да ги вземат под внимание. Определения на съда обаче, издадени във връзка с разгледани спорове по законите за равенството, пенсиите, организацията на работното време, националната минимална заплата, индустриалните отношения, здравословните и безопасни условия на труд, са задължителни за страните.

Комисия по трудови отношения

Комисията по трудови отношения³⁸ се състои от равен брой работодатели, представители на синдикатите и независими представители. Създадена е през 1991 г. със *Закона за индустриалните отношения от 1990 г.*³⁹ Комисията насърчава добрите индустриални отношения чрез предоставяне на множество услуги, насочени към превенция и разрешаване на спорове. В тази връзка към Комисията са създадени помирителна служба, консултативна служба за развитие и изследвания, и Комисари по правата. Комисията по трудови спорове извършва преглед и мониторинг на индустриалните отношения, съвместно със социалните партньори подготвя кодекси за добри практики, прави изследвания и публикации в сферата на индустриалните отношения и др.

³² Section 77, Pensions Act, 1990; Iris Oifigiúil: Number 25 of 1990.

³³ Section 39, Organisation of Working Time Act, 1997; Iris Oifigiúil: Number 20 of 1997.

³⁴ Section 79, Employment Equality Act, 1998; Iris Oifigiúil: Number 21 of 1998.

³⁵ Section 13, National Minimum Wage Act, 2000; Iris Oifigiúil: Number 5 of 2000.

³⁶ Section 18, Protection of Employees (Part-Time Work) Act, 2001; Iris Oifigiúil: Number 45 of 2001.

³⁷ Section 16, Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003; Iris Oifigiúil: Number 29 of 2003.

³⁸ Интернет страница на Комисията по трудови отношения, <http://www.lrc.ie/>.

³⁹ Part III, Industrial Relations Act, 1990, Iris Oifigiúil: Number 19 of 1990.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Служба на Комисарите по правата

Комисарите по правата функционират като служба към Комисията по трудови отношения. Със *Закона за индустриалните отношения от 1969 г.*⁴⁰ са оправомощени да разследват индустриални спорове, с изключение на такива, касаещи размера на възнагражденията, работното време или годишните отпуски. Техните разследвания са безвъзмездни и поверителни. След извършване на разследване, Комисаря по правата издава препоръка, която изразява неговото становище по основателността на спора. Тя не е обвързваща за страните, но всяка от тях, ако спорът касае *Закона за индустриалните отношения*, може да обжалва препоръката пред Трудовия съд. Комисарите по правата разследват случаи и по *Закона за несправедливи уволнения от 1977 г.*,⁴¹ и *1993 г.*,⁴² *Закона за изплащане на възнагражденията от 1991 г.*,⁴³ *Закона за условията на труд (право на информация) от 1994 г.*,⁴⁴ *Закона за защита на лицата в отпуск по майчинство от 1994 г.*⁴⁵ и *2004 г.*,⁴⁶ *Закона за право на отпуск при осиновяване от 1995 г.*⁴⁷ и *2005 г.*,⁴⁸ *Закона за защита на (заетостта на) младежите от 1996 г.*,⁴⁹ *Закона за националното минимално възнаграждение от 2000 г.*, *Закона за защита на работниците (непълно работно време) от 2001 г.*, *Закона за защита на работниците (срочна заетост) от 2003 г.*, *Закона за организация на работното време от 1997 г.*, *Закона за родителски отпуск от 1998 г.*,⁵⁰ *Закона за отпуск за полагане на грижи от 2001 г.*,⁵¹ и др.

Комисарите по правата издават и решения, които могат да се обжалват пред Апелативния трибунал по трудовите спорове или пред Трудовия съд, в зависимост от това по кой закон е спорния въпрос. В такива случаи Трибуналетът, или Съдът, излиза с определение, което е юридически обвързващо за страните.

Национална агенция за правата на работещите

Националната агенция за правата на работещите е създадена през февруари 2007 г. в отговор на ангажимента, поет с последното *Споразумение за социално партньорство “Towards 2016”* (вж. т. 5.2). Тя не е създадена с акт на парламента (виж т. 5.2) и целта ѝ е осигуряване спазването на законодателството, уреждащо правата на работещите, както и

⁴⁰ Section 13, Industrial Relations Act, 1969; Iris Oifigiúil: Number 14 of 1969.

⁴¹ Unfair Dismissals Act, 1977; Iris Oifigiúil: Number 10 of 1977.

⁴² Unfair Dismissals (Amendment) Act, 1993; Iris Oifigiúil: Number 22 of 1993.

⁴³ Payment of Wages Act, 1991; Iris Oifigiúil: Number 25 of 1991.

⁴⁴ Terms of Employment (Information) Act, 1994; Iris Oifigiúil: Number 5 of 1994.

⁴⁵ Maternity Protection Act, 1994; Iris Oifigiúil: Number 34 of 1994.

⁴⁶ Maternity Protection (Amendment) Act 2004; Iris Oifigiúil: Number 28 of 2004.

⁴⁷ Adoptive Leave Act, 1995; Iris Oifigiúil: Number 2 of 1995.

⁴⁸ Adoptive Leave Act 2005; Iris Oifigiúil: Number 25 of 2005.

⁴⁹ Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996; Iris Oifigiúil: Number 16 of 1996.

⁵⁰ Parental Leave Act, 1998; Iris Oifigiúil: Number 30 of 1998; изм. с Parental Leave (Amendment) Act 2006; Iris Oifigiúil: Number 13 of 2006.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

насърчаване на културата за спазване на установените правила в посредством предоставяне на информация, извършване на проверки, разпореждане спазването на нормативните актове, съдебно преследване и защита на младежката заетост.

Информационното звено на Агенцията е реструктурирано и разширено и вече е *Отдел за информация и услуги относно работните места* (Workplace Relations Customer Services) към Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите (<http://www.labourcourt.ie>). Отделът предоставя информация относно заетостта, равенството, правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение, получава и регистрира жалби, и предоставя информация във връзка с подадените жалби.

Инспекторите правят посещения на работодателите, извършват проверки на документите и говорят със съответните лица, които функции са част от тяхната роля за осигуряване спазването на трудовото законодателство. Всяко установено нарушение се обяснява и се обсъжда с работодателя като му се дава определен срок, в рамките, на който да го отстрани и да представи доказателство в уверение на това, че пропускът е отстранен. Конкретните правомощия на инспекторите са регламентирани в *Закона за защита на (заетостта на) младежите от 1996 г., Закона за организацията на работното време от 1997 г., Закона за родителския отпуск от 1998 г., Закона за националното минимално възнаграждение от 2000 г., Закона за отпуск за полагане на грижи от 2001 г., Закона за обезщетения при масови уволнения от 1967 – 2003 г., Закона за агенцията по заетостта от 1971 г.,⁵² Закона за защита на заетостта от 1977 г.,⁵³ Закона за защита на заетите лица (несъстоятелност на работодателите) от 1984 г.,⁵⁴ Закона за изплащане на възнагражденията от 1991 г., Закона за заетите лица (предоставяне на информация и консултации) от 2006 г.,⁵⁵ и Закона за разрешенията за работа от 2003 г.⁵⁶ и 2006 г.⁵⁷*

*Ръководството за работодатели при проверки от Националната агенция за правата на работещите*⁵⁸ описва редът и процедурата за извършване на инспекции, как работодателите да се подготвят за тях, документите и регистрите, които трябва да подготвят и какви са резултатите от проверките. Като цяло инспекторите имат право да влизат в помещения в подходящо време; да изискват и да извършват преглед на документацията; да правят копия на документи, да провеждат интервюта и да изискват информация от

⁵¹ Carer's Leave Act, 2001; Iris Oifigiúil: Number 19 of 2001.

⁵² Employment Agency Act, 1971; Iris Oifigiúil: Number 27 of 1971.

⁵³ Protection of Employment Act, 1977; Iris Oifigiúil: Number 7 of 1977.

⁵⁴ Protection of Employees (Employers' Insolvency) Act, 1984; Iris Oifigiúil: Number 21 of 1984.

⁵⁵ Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006; Iris Oifigiúil: Number 9 of 2006.

⁵⁶ Employment Permits Act 2003; Iris Oifigiúil: Number 7 of 2003.

⁵⁷ Employment Permits Act 2006; Iris Oifigiúil: Number 16 of 2006.

⁵⁸ National Employment Rights Authority, *An Employer's Guide to NERA Inspection*, документът е достъпен на интернет адрес http://www.labourcourt.ie/en/Publications_Forms/Employers_Guide_to_NERA_Inspections.pdf.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

съответните лица. По време на проверките, инспекторите обикновено изискват регистрационния номер на работодателя, пълното му наименование, личния номер за публични услуги (Personal Public Service Number) на всяко наето лице (на пълно и на непълно работно време), документ относно условията на заетост на всяко лице, ведомости за заплати (брутно и нетно възнаграждение, часова ставка, извънреден труд, удръжки, работа на смени, премии и други добавки, комисионни и бонуси, такси и пр.), копие от фишовете за заплати, класификация на работните места, дата на започване и когато е приложимо – на прекратяване на заетостта, отработените от всеки работник/служител часове (включително начало и край на работното време, обедна и други почивки), регистър на наетите под 18 годишна възраст лица, информация за това дали наетите лица е осигурено настаняване и/или изхранване, право на годишен отпуск и отпуск по време на официални празници, ползвани от всеки зает, и всякаква друга документация, удостоверяваща спазването на законодателството, свързано с правата на работещите. Инспекторите могат да изискват и допълнителни документи, в зависимост от сектора/дейността на предприятието и нормативния акт, въз основа на който се извършва проверката.

Националното Споразумение за социално партньорство „Towards 2016 г.“ (вж. т. 5.2) предвижда засилване на координацията между службите, ангажирани с осъществяване на контрол за спазване на законодателството, регламентиращо правата на заетите лица. Предвижда се инспекторите на Агенцията да работят в тясно сътрудничество със служители на *Министерството за социална защита* и на *Службата на Комисарите по приходите* (Office of the Revenue Commissioners/Revenue) в рамките на *Съвместни звена за разследване* (Joint Investigation Units). *Законът за социалното подпомагане и пенсиите от 2007 г.*⁵⁹ урежда обмяната на данни и информация за наети лица между трите администрации, което на практика улеснява ежедневните инспекции и установяването на нарушения.

След приключване на проверката, инспекторът уведомява работодателя писмено за резултатите от нея. По принцип, когато са установени нарушения, могат да бъдат предприети следните действия: 1) да се изпрати писмо до работодателя с указания за отстраняване на нарушенията; 2) въпросът да отнесе към службите за завеждане на дело; и/или 3) да се предприеме допълнителна проверка.

Когато работодател дължи на своите работници неизплатени възнаграждения, от него се очаква, в рамките на един месец, да представи писмено потвърждение за това, че вече спазва законодателството, и доказателство за изплатените заплати. В зависимост от обстоятелствата, този период може да бъде удължен, ако работодателят може да докаже, че има основателни причини, поради които не може да спази първоначалния срок. В случай че работодателят не отговори (или отговорът е неадекватен), може да бъде извършена повторна проверка, като

⁵⁹ Part IV. Amendment to Taxes Consolidation Act 1997; Social Welfare and Pensions Act 2007; Iris Oifigiúil: Number 8 of 2007.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

работодателя се предупреждава, че всяко установено нарушение (ново или продължаващо) ще бъде предадено на службите за образуване на дело. Образуването на дела в резултат от инспекциите се извършва чрез отнасяне на въпроса към Службата на главния държавен адвокат (Chief State Solicitors Office)⁶⁰ за инициране на съдебно производство.

При определени обстоятелства *Отделът по принудително спазване на законодателството* (Enforcement Services Unit) може да изиска определение от Трудовия съд или от Апелативния трибунал по трудови спорове. По принцип, когато Съдът излезе с определение в полза на работника, работодателят има на разположение шест седмици, за да се съобрази с него. Ако работодателят не се съобрази с определението на Съда или на Трибунала в рамките на указания период, работникът може да подаде заявление (жалба) към съдилищата за издаване на принудителна заповед за изпълнение.

Служба по здраве и безопасност

В Ирландия цялото законодателство за здравословни и безопасни условия на труд се администрира, прилага и насърчава от Службата по здраве и безопасност.⁶¹ Тя е институция на бюджетна издръжка, първоначално учредена по *Закона за безопасност, здраве и благосъстояние на работното място от 1989 г.*⁶² и осъществява дейността си под юрисдикцията на Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите. Връзката и взаимодействието между министерството и Службата се осъществява посредством *Отдела за политика по здраве и безопасност*. Неговите функции включват формулиране и развитие на политиката за здравословни и безопасни условия на труд, включително текущ преглед на законодателните изисквания и работната среда, наблюдение и подкрепа на дейностите на Службата, взаимодействие с други министерства, държавни агенции и Европейската комисия по въпроси, свързани със здравето и безопасността на работното място, и пр.

По силата на секция 64 от *Закона за безопасност, здраве и благосъстояние на работното място от 2005 г.*⁶³ инспекторите на Службата имат право да влизат във всяко помещение, за което има данни, че се използва като работно или за съхранение на предмети или вещества. По време на проверките инспекторът може да проверява работното място или всеки процес или процедура; да проверява документи, предмети или субстанции; да изисква работното помещение, част от него или всеки предмет да не се „докосва“ докато проверката, претърсването и разследването не приключи. Инспекторът може да изиска лицата, намиращи се в работното помещение да представят всякакви документи и информация; да прави копия на документи (в хартиен или електронен формат); да търси съдействие за достъп до данни,

⁶⁰ Интернет страница на Службата на главния държавен адвокат, <http://www.attorneygeneral.ie/>.

⁶¹ Интернет страница на Службата по здраве и безопасност, <http://www.hsa.ie/eng/>.

⁶² Safety, Health and Welfare At Work Act, 1989; Iris Oifigiúil: Number 7 of 1989.

⁶³ Safety, Health and Welfare at Work Act 2005; Iris Oifigiúil: Number 10 of 2005.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

съхранявани в компютърни системи; да извеза оригиналните данни за допълнително проучване и др.

3.2.2 Министерство на социалната защита

Министерството на социалната защита подпомага министъра при изпълнение на неговите/нейните правителствени, парламентарни и политически задължения. Основните функции на министерството включват: формулиране на подходящи политики за социална защита и социално включване; разработване, развитие и прилагане на мерки за ефективна и ефикасна подкрепа на доходите; услуги по заетостта; осъществяване на контрол за предотвратяване на случаи на измама и злоупотреби, и др.

Министерството предоставя услуги на разнообразни групи от потребители, включително семейства, заети лица, безработни, хора с увреждания, социални асистенти и възрастни хора. То администрира над 70 схеми и услуги, които оказват влияние върху живота на почти всеки ирландски гражданин, измежду които: 1) *Intreo* - интегрирани услуги по заетостта и услуги по изплащане на помощи и обезщетения за подкрепа на доходите на хора, които са без работа; 2) социалноосигурителни схеми и добавки за подкрепа на доходите като добавки за деца, за търсещи работа лица, за нетрудоспособност и пенсии; 3) услуги за подкрепа на заетостта, ориентиране и посредничество за намиране на работа; 4) услуги за работодателите, включително подбор на персонал, публикуване в интернет на обяви за свободни работни места, подкрепа на заетостта (напр. схеми за субсидии на възнагражденията за хора с увреждания) и др.; 5) услуги в общността за насърчаване на социалното включване и за създаване на възможности за заетост за безработни; 6) разработване на подходящи социални политики; 7) насърчаване и подкрепа за инкорпориране на целите за борба с бедността и за социално включване при разработването на публични политики и мониторинг на изпълнението на тези стратегии; 8) служба за гражданска регистрация (*Civil Registration Service*) – регистър на ражданията, осиновяванията, браковете, съвместното съжителство, и др.; 9) информацията относно социалното подпомагане, директно чрез *Борда за информиране на гражданите* (*Citizens Information Board*); 10) регулиране и управление на професионалните и частни пенсии и предоставяне на пенсионна информация чрез *Борд за пенсиите* (*Pensions Board*); 11) проучване на жалби за лошо управление на пенсионни схеми; и 12) осигуряване на независимо обжалване чрез *Апелативната служба на социалното подпомагане* (*Social Welfare Appeals Office*) и *Трибунала за социално подпомагане* (*Social Welfare Tribunal*).

Борд за информиране на гражданите

Бордът за информиране на гражданите предоставя информация и съвети относно социалните услуги, и подпомага министъра чрез съвети и подкрепа във връзка с развитието на който и да е аспект от социалните услуги. Членовете на борда се назначават от министъра,

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

а законодателните текстове, регламентиращи членството и дейността на борда се съдържат в *Закона Comhairle от 2000 г.*⁶⁴ и *Закона за информирание на гражданите от 2007 г.*⁶⁵ В съответствие с нормативните актове, той се състои от 15 членове, един от които е председател, а от останалите един трябва да е служител на министерството, трима да са представители на хора с увреждания и един да е служител в администрацията на Борда.

Борд за пенсиите

Съставът на Борда за пенсиите е определен в *Закона за пенсиите от 1990 г.*⁶⁶ и трябва да включва представители на синдикатите, работодателите, актюерите, счетоводителите, юристите, потребителите, пенсионерите, представител на министъра на финансите и на министъра на социалната сигурност. Бордът осъществява надзор по прилагането на Закона за пенсиите и на състоянието на пенсионната система като цяло; съветва министъра по всички въпроси, свързани с функциите на Борда или с пенсионната система; изготвя насоки за задълженията и отговорностите на попечителите на схеми и кодекси за добри практики по специфични аспекти на техните отговорности, и др.

Трибунал за социално подпомагане

Дейността на Трибунала за социално подпомагане е уредена в секции 331 – 333 на *Консолидирания закон за социално подпомагане от 2005 г.*⁶⁷ Той се състои от председател и четирима членове, двама от които се номинират от Ирландския конгрес на синдикатите и двама – от представителна организация на работодателите. Трибуналет разглежда казуси, при които при прекъсване на заетостта или при спор, министерството е взело решение, че лицето няма право на обезщетение или помощи за безработица.

Фонд за социално осигуряване

Със *Закона за социално подпомагане от 1952 г.*⁶⁸ се създава единен Фонд за социално осигуряване (Social Insurance Fund) чрез обединяването на съществуващите до тогава множество фонда с различни контролни органи. Фондът се администрира от министъра на социалната защита и се финансира от вноски на заетите лица (вкл. самонаетите), от работодателите и от държавната хазна. За разлика от вноските на заетите лица и работодателите, чийто размер се определя със закон, приносът на държавата е „остатъчен“, т.е. компенсират разликата между приходите във фонда и разходите. Разходите на държавата за вноски във Фонда са различни. Например, през 1965 г. приносът на държавната хазна е бил

⁶⁴ Comhairle Act, 2000; Iris Oifigiúil: Number 1 of 2000.

⁶⁵ Citizens Information Act 2007; Iris Oifigiúil: Number 2 of 2007.

⁶⁶ Pensions Act, 1990; Iris Oifigiúil: Number 25 of 1990.

⁶⁷ Social Welfare Consolidation Act 2005; Iris Oifigiúil: Number 26 of 2005.

⁶⁸ Section 39, Social Welfare Act, 1952; Iris Oifigiúil: Number 11 of 1952.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

близо 40%; през 1985 г. - 28,8%, а до 1995 г. спада до по-малко от 2%.

Социалноосигурителният фонд се състои от текуща и инвестиционна сметка. Министърът на социалната защита управлява и контролира текущата сметка, а министъра на финансите - инвестиционната. Вноските за социално осигуряване постъпват в текущата сметка, от която се изплащат пенсиите и други социални добавки. В случай на излишък по текущата сметка, който не е нужен за посрещане на задълженията във връзка със социални плащания, средствата се прехвърлят в инвестиционната сметка, инвестират се от министъра на финансите и след време приходите от инвестиции се възстановяват във Фонда.

3.2.3 Служба на Комисарите по приходите

Службата на Комисарите по приходите (Приходната администрация) е създадена със *Заповед на правителството от 1923 г.*⁶⁹ Мисията ѝ е да служи на обществото чрез справедливо и ефективно събиране на данъци и такси и да осъществява митническия контрол. Основната дейност на Службата е оценка и събиране на данъци и мита. Правомощията на Приходната администрация произтичат от законодателни актове на парламента и правителството, както и от първичното и вторично законодателство на ЕС. Дейността ѝ включва оценка, събиране и управление на данъци и мита; администриране на митническия режим; осъществяване на контрол върху вноса и износа и събиране на мита и налози от името на ЕС; събиране, от името на Министерството на социалната защита, на вноските за социално осигуряване (Pay Related Social Insurance - PRSI); предоставяне на съвети и информация по данъчни въпроси. Службата, също така участва във формулирането на данъчната и митническата политика и законодателство.

Службата се състои от 15 отдела. Четирите отдела „Региони“ (Border Midlands West Region, Dublin Region, East & South East Region, South West Region) обслужват клиентите в съответните географски области, с изключение на големите данъкоплатци. Отдел „Големи данъкоплатци“ (Large Cases Division) обслужва големите данъкоплатци, извършва одити и проверки за спазване на законодателството. Отдел „Разследване и наказателно преследване“ (Investigations and Prosecutions Division) отговаря за управлението и координацията на цялата дейност, свързана с наказателно преследване, в частност при сериозни случаи на данъчни измами и укриване на данъци. Трите отдела по нормативно обслужване (Income and Capital Taxes Division, Corporate Business and International Division, Indirect Taxes Division) отговарят за разработването и прилагането на политиката и законодателството, касаещи преките и косвените данъци, включително данъците върху капитала. Отделът по планиране (Planning Division) планира и извършва оценка на оперативната политика, включително прогнозиране и анализ на данъчната политика. Отдел „Корпоративни услуги“ (Corporate Services Division)

⁶⁹ S.I. No. 2/1923 - Revenue Commissioners Order, 1923; Iris Oifigiúil: Number 2 of 1923.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

отговаря за управлението на човешките ресурси, финансовото управление и вътрешния одит. Службата на Адвоката по приходите (Revenue Solicitor's Office) осигурява правна помощ, включително процесуално представителство по дела, както и наказателно преследване при съмнения за извършени престъпления. Информационната сигурност, информационното и комуникационно оборудване и услуги се осигурява от Отдел „Информация, комуникационни технологии и логистика“ (Information, Communications Technology and Logistics Division). Отделът на Генералния служител по събиране на приходите (Collector General's Division) отговаря за събирането на основните данъци.

3.3 Обобщено описание на трудовото и осигурителното законодателство (описание на ключови параметри в социалноосигурителните системи, ниво на данъци, трудови регулации и др. под., позволяващо открояване на специфики за страната)

3.3.1 Трудово законодателство

За разлика от повечето държави от Континентална Европа, трудовите и социалноосигурителните отношения в Ирландия, поради особеностите на англосаксонската правна система, са регламентирани в множество специални и секторни актове на парламента и правителството. Много въпроси, касаещи възнаграждението, работното време, условията на труд са уредени с т.нар Наредби за регулиране на труда (Employment Regulation Orders) и Регистрирани трудови споразумения (Registered Employment Agreements).

1. Наредби за регулиране на труда и Регистрирани трудови споразумения

Част III на *Закона за индустриалните отношения от 1946 г.* урежда редът и условията за регистриране на Споразумения относно възнагражданията и условията на труд. Съгласно секция 27, ал. 1, всяка страна по трудово споразумение може да заяви пред Трудовия съд желание същото да бъде вписано в регистъра. Съдът регистрира Споразумението, когато установи, че то съдържа необходимите реквизити, а именно, че страни по него са само две лица и се съгласяват то да бъде регистрирано (когато страните са повече, и са представляващи интересите на работниците и работодателите, че по принцип е налице съгласие между тях, вкл. за това да бъде регистрирано); че Споразумението ще е приложимо за всички работници от определен клас, тип или група и техните работодатели; и че страните по Споразумението са представителни за този вид работници и работодатели. Регистрирано трудово споразумение е приложимо за всеки работник от класа, типа или групата, за която е предназначено, и неговият работодател, независимо дали той или работникът е страна по

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Споразумението, е обвързан с него.⁷⁰ Ако договор между работник (за когото Регистрирано трудово споразумение е приложимо) и работодател предвижда изплащането на възнаграждение в размер по-малък от този, предвиден в споразумението, за меродавна се счита сумата, записана в Регистрираното трудово споразумение (секция 30). Всяко нарушение на Регистрирано трудово споразумение от страна на работодателя се отнася за разглеждане от Трудовия съд.

Част IV на Закона за индустриалните отношения от 1946 г. урежда създаването на Съвместни комитети по труда (Joint Labour Committees) и издаването на Наредби за регулиране на труда (Employment Regulation Orders). В съответствие със секция 42, комитетите могат да предлагат на Съда да регулира условията на труд на всички или на някои работници, в зависимост от областта на компетентност на съответния комитет. Ако на работник (за когото е приложима Наредба за регулиране на труда) се изплати възнаграждение в размер, по-малък от определения минимум, счита се, че неговият работодател е нарушил Наредбата, и ще бъде съден по бърза процедура. Секция 52, ал. 5 на Закона дава право на инспекторите по труда, ако установят, че работодател дължи сума на работник (за когото е приложима Наредба за регулиране на труда,) поради това, че е изплатил възнаграждение по-малко от установения минимум, да инициира, от името на и в полза на този работник граждански иск за образуване на производство за възстановяване на тази сума.

С Решение от 7 юли 2011 г. Висшият съд⁷¹ постановява, че Наредбите за регулиране на труда нямат силата на закон, в резултат на което всички 17 Наредби вече нямат задължителен ефект и не са неприложими. Започналите наказателни производства за нарушения на Наредби за регулиране на труда са преустановени, а нови не могат да бъдат инициирани. Правата на работниците, произтичащи от Наредби за регулиране на труда, в сила до 7 юли 2011 г. остават защитени от закона, освен ако не бъдат променени след споразумение с работодателя.

С Решение на Върховния съд от 9 май 2013 г.⁷² правата и задълженията, пораждащи Регистрираните трудови споразумения, са обявени за противоконституционни. Съдът счита, че част III на Закона за индустриалните отношения от 1946 г. е невалидна, предвид чл. 15.2.1 на Конституцията, който указва, че само парламентът има изключителни законодателни правомощия. Според Върховния съд Регистрираните трудови споразумения са инструменти, имащи статут на закон, изготвен и приет от частни субекти, обект само на ограничено право

⁷⁰ Регистрираните трудови споразумения бяха правнообвързващи и за работодателите, и за работниците в сектора, за който се отнася споразумението. Регистрирани споразумения има за секторите текстил, обувна промишленост, строителство, печатарство, електротехника, почистване, и др.

⁷¹ High Court of Ireland, Judgment title: *John Grace Fried Chicken Ltd & ors -v- Catering Joint Labour Committee & ors*; Record Number 2008 10663 P; date of delivery: 07.07.2011.

⁷² Supreme Court of Ireland; Judgment Title: *McGowan & ors -v- Labour Court Ireland & ors*; Record Number: 2008 686 JR; date of delivery: 09.05.2013.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на вето. Макар Конституцията да позволява частично делегиране на законодателни правомощия в определени случаи, разпоредбите на Закона от 1946 г. отиват отвъд тази хипотеза. Ефектът от решението е обезсилване на Регистрираните трудови споразумения, регистрирани до май 2013 г. В резултат на това Трудовият съд вече няма юрисдикция да тълкува или по друг начин да прилага тези споразумения; те са неприложими, освен за подписалите ги страни, и нямат силата на закон. Съществуващите обаче до тогава права на работещите в секторите, обхванати от Регистрираните трудови споразумения, остават незасегнати от Решението на Върховния съд и могат да бъдат изменени само със споразумение между страните по трудовото правоотношение. Ако работодател намали възнаграждението на наето лице, това би представлявало промяна в трудовия договор и в общия случай предполага съгласие от страна на зетото лице. До изготвянето на нови Наредби за регулиране на труда, възнаграждението и условията на труд на наетите лица, постъпили на работа след 7 юли 2011 г. се регулират от трудовото законодателство. Това се отнася и за заплатата и условията на труд на лицата, наети след 9 май 2013 г. в секторите, обхванати дотогава от Регистрираните трудови споразумения.

2. Трудов договор (Contract of Employment)

Всяко лице, наето от работодател за полагане на труд срещу редовно изплащане на възнаграждение автоматично сключва трудов договор, независимо дали е писмен, или не. Секция 23 на *Закона за индустриални отношения от 1990 г.*⁷³, указва, че трудов договор, по смисъла на закона, може да бъде сключен в писмена или устна форма. Много от клаузите в договора произтичат от обичайното право, нормативни актове или от Регистрираните трудови споразумения. *Законът за защита на работниците (срочна заетост) от 2003 г.* предвижда, когато работодател предложи удължаване на срочен договор, наетото по такъв договор лице да бъде информирано писмено от работодателя за основанията за удължаване на договора и причините, поради които не му се предлага сключването на безсрочен договор.

Законът за условията на труд (право на информация) от 1994 г. и 2001 г. изисква работодателят да предоставя на работника писмено удостоверение (statement) с условията на договора. Законът по принцип се прилага за всяко лице, което работи по трудов договор, наето е от агенция за подбор на персонал, или е на държавна служба. Законите, обаче, не се прилагат за служители с трудов стаж при един и същи работодател по-малко от 1 месец. В случай на наети от агенция за трудово посредничество лица, страната, която е задължена да плаща възнаграждението (агенцията или фирмата клиент) се счита за работодател за целите на Законите и е отговорна за издаване на писменото удостоверение.

Работодателят трябва да предостави на наетото лице писменото удостоверение с условията за полагане на труд в рамките на 2 месеца, считано от датата на започване на

⁷³ Industrial Relations Act, 1990; Iris Oifigiúil: Number 19 of 1990.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

работа. Писменото удостоверение, което по своята същност не е договор, трябва да включва подробности като наименование и адрес на работодателя; място на работа; наименование на позицията; естество на работата; начална дата; очаквана продължителност на договора (при временни договори) или дата, на която изтича срокът на договора (при договори за определен срок); размер и начин на изчисляване на възнаграждението; период за изплащане на възнаграждението; работно време (вкл. извънреден труд); задължителен период на почивка; платен отпуск; условия, касаещи неработоспособност поради болест или злополука; пенсии и пенсионни схеми; период на предизвестие при прекратяване на договора и приложими колективни споразумения. В удостоверението трябва да е посочен и периодът, за който се отнася възнаграждението (ден, седмица, месец) в съответствие с разпоредбите на *Закона за националното минимално възнаграждение от 2000 г.* Освен това, този документ трябва да съдържа текст, който информира наетото лице, че има право да изисква от работодателя удостоверение за средната часова ставка за всеки период от предходните 12 месеца (сметка за изплатените суми). Работодателят е длъжен в срок до 1 месец да уведоми наетото лице за всякакви промени в условията на труд, посочени в първоначалното удостоверение. Работодателят обаче не е длъжен да уведомява Службата на Комисарите по приходите или Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите за „сключения“ договор.

3. Работно време, почивки и платен годишен отпуск

Законът за организация на работното време от 1997 г. определя основните права на работниците и служителите по отношение на почивките, максимално допустимата продължителност на работното време и официалните празници. Такива права произтичат и от подзаконовни нормативни актове и колективни споразумения като последните могат да съдържат различни условия за почивка или за средния период, въз основа на който се изчислява седмичното работно време. Разпоредбите на закона не се отнасят за служителите в отбраната и полицията, млади лекари в болниците, транспортни работници, морски работници, лица, които сами определят работното си време или лица, които са наети от близки роднини в частни домакинства.

Максималната средна *продължителност на работното време* за една седмица е 48 часа. Тя може да се изчислява за 4, 6 или 12 месечен период, в зависимост от обстоятелствата. Всеки работник има право на: 1) *дневна почивка*, която е не по-малко от 11 последователни часа на всеки 24 часа; 2) *седмична почивка* за период от 24 часа на седмица; 3) *почивки в рамките на работното време* от по 15 минути на всеки 4 часа и 30 мин. отработено време, и по 30 минути – на всеки 6 часа отработено време (вкл. 15-минутната почивка). Наетите в магазини лица, които работят повече от 6 часа и работното им време включва часовете между 11:30 ч. и 14:30 ч. имат право на едночасова почивка в този часови интервал.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Правото на *платен годишен отпуск* се придобива въз основа на отработеното време. Всички служители (на пълно, непълно работно време, временно наети и пр.) имат право на платен годишен отпуск от момента на започване на работа. Според *Закона за организация на работното време от 1997 г.* повечето работници имат право на 4 седмици годишен отпуск през текущата година, или съразмерен брой дни, съобразно продължителността на трудовото правоотношение, в случай на по-кратък период на заетост. Времето, през което годишният отпуск може да се ползва, се определя от работодателя като се взима под внимание желанието на работника, и необходимостта да съвместява работата със семейните ангажименти. *Официалните празници* в Ирландия са 9 и са посочени в Закона от 1997 г. В деня на официален празник работниците и служителите имат право на 1 ден платен отпуск като същият може да се ползва в рамките на до един месец след празника, като допълнителен ден платен годишен отпуск, или чрез изплащане на обезщетение.

Дори и да не е включена в основната заплата, наетите в Ирландия лица имат право на платена почивка в *неделя*, или на допълнително възнаграждение за положен труд в почивния ден. Допълнителното възнаграждение може да бъде под формата на добавка, по-висока ставка, платен отпуск или комбинация от трите.

Работниците и служителите имат право на възнаграждение в размер на 25% от договорената ставка за времето, през което от тях се изисква да бъдат на разположение, или възнаграждение за 15 часа, в зависимост от това коя от двете суми е по-малка. Например, ако съгласно договора работник трябва да е на разположение 48 часа седмично, той има право на възнаграждение за 12 часа дори ако през същата седмица не се е налагало да работи. Ставката за *нулеви часове* не се прилага при уволнения, извънредни обстоятелства, неработоспособност поради заболяване и др.

4. Ведомости за заплати и други документи, свързани с наемането на труд

Документите, свързани с трудовите правоотношения, които работодателят трябва да съхранява, са посочени в специална *Заповед на правителството от 2001 г.*⁷⁴ Те се съхраняват за период от 3 години и трябва да са налични при проверки на инспекторите по труда от Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите. Работодателите трябва да съхраняват информация относно броя на отработените часове от всеки работник (с изключение на обедните и други почивки) на дневна и седмична база; информация относно разрешения платен годишен отпуск, ползван от всеки работник за всяка седмица и плащането, във връзка с ползването на отпуска; ежеседмични данни относно уведомлението за началото и края работния ден. Работодателят, също така, трябва да съхранява удостоверението, предоставено на работника при постъпване на работа.

⁷⁴ S.I. No. 473/2001 - Organisation of Working Time (Records) (Prescribed Form and Exemptions) Regulations, 2001.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Възнаграждение

Размерът на трудовото възнаграждение обикновено се определя с трудовия договор. Ставки, определени с Регистрирани трудови споразумения могат да бъдат изрично посочени в договора, но в него може да бъде включен текст, препращащ към тях. Според *Закона за националното минимално възнаграждение от 2000 г.* от 1 май 2005 г. средната часова ставка за лица с трудов стаж над 2 години не може да бъде по-малка от 7,65 евро. *Законът за изплащане на възнагражденията от 1991 г.* задължава работодателя да предоставя на всяко наето лице, едновременно с изплащане на възнаграждението, писмено удостоверение за brutния размер на заплатата (фиш за заплата), с ясно посочени брутна сума и естеството и размера на удържките, редът и условията за подаване на жалби от работниците, в случай на незаконни или неоснователни удържки и пр. Работодателите нямат право да правят удържки от заплатата на наетите лица, освен за задължителните по закон социалноосигурителни вноски и данъци. *Законът за минималното възнаграждение от 2000 г.* се прилага за всички работници и служители, включително на пълно, непълно работно време, при временна или случайна заетост, с изключение на непопадащите в неговия обхват лица като близки роднини на работодателя (съпруг/а, баща, майка, син, дъщеря, брат и сестра) и чираци.

От 1 януари 2007 г. минималната часова ставка е увеличена на 8,30 евро, а от 1 юли 2007 г. – на 8,65 евро.⁷⁵ В началото на 2011 г. размерът на минималното почасово заплащане е намален на 7,65 евро,⁷⁶ но от 1 юли 2011 г. отново е върнат на предишния си размер (8,65 евро)⁷⁷ (вж. табл. 3).

Таблица 3. Размер на национално минимално почасово възнаграждение от 1 юли 2011 г.

Вид наето лице	Минимална часова ставка, €	% от минималното възнаграждение
Лица на възраст 18 и повече години с придобит трудов стаж	8,65	100%
Лица на възраст под 18 години	6,06	70%
Лица на възраст 18 и повече години с трудов стаж до 1 година	6,92	80%
Лица на възраст 18 и повече години с трудов стаж над 1, но не повече от 2 години	7,79	90%
Лица на възраст 18 и повече години, включени в обучителен курс – първа $\frac{1}{3}$ от курса	6,49	75%
Лица на възраст 18 и повече години, включени в обучителен курс – втора $\frac{1}{3}$ от курса	6,92	80%

⁷⁵ S.I. No. 667/2006 - National Minimum Wage Act 2000 (National Minimum Hourly Rate of Pay) Order 2006.

⁷⁶ S.I. No. 13/2011 - National Minimum Wage Act 2000 (Section 11) Order 2011.

⁷⁷ S.I. No. 331/2011 - National Minimum Wage Act 2000 (Section 11) (No. 2) Order 2011.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Вид наето лице	Минимална часова ставка, €	% от минималното възнаграждение
Лица на възраст 18 и повече години, включени в обучителен курс – последна $\frac{1}{3}$ от курса	7,79	90%

Според *Закона за националното минимално възнаграждение от 2000 г.* на лице на 18 и повече навършени години с трудов стаж се заплаща не по-малко от определената средна часова ставка за референтния период. Референтният период може да бъде седмица, две седмици, но не повече от един месец. По смисъла на закона, работник с придобит трудов стаж е лице, което не е под 18 годишна възраст, или не е в първите си две години на трудов стаж от първоначалното постъпване на работа, или е стажант.

При изчисляване на минималното възнаграждение не се включват редица плащания като например премии за извънреден труд, премии за разположение на лицето, премии за работа по време на официални празници, в събота и неделя, обезщетения за безработица и др. Брутната сума включва основната заплата и всяка премия за работа на смени, бонуси и др. Ако работодателят осигурява храна и/или жилище, в минималното възнаграждение се включват: до 54,13 евро за целодневна храна и жилище на седмица, или 7,73 евро на ден; до 32,14 евро на седмица при осигуряване само на храна, или 4,60 евро на ден; и до 21,85 евро на седмица при осигурено жилище, или 3,14 евро на ден.

Законът за националното минимално възнаграждение от 2000 г. предвижда отделни ставки за лица над 18 годишна възраст, които участват в структурирано обучение, разрешено или одобрено от работодателя. От 1 юли 2011 г. заплата за такива лица е както следва: за първата $\frac{1}{3}$ от обучителния курс – 6,49 евро на час; за втората $\frac{1}{3}$ – 6,92 евро на час и за последната $\frac{1}{3}$ от курса – 7,79 евро на час като продължителността на всяка една трета не трябва да бъде по-малко от един месец и повече от една година.

Ако работодател не може да си позволи да изплаща възнаграждение в размер, съобразно националните минимални ставки поради финансови затруднения, Трудовият съд може да го освободи от това задължение за период между 3 месеца и 1 година. Допустимо е само едно подобно изключение. За да се ползва от това право, работодателят трябва да докаже, че не е в състояние да плаща законоустановения минимум, и ако го прави, ще трябва да освободи наети от него лица.

6. Отпуск по болест

Трудовото законодателство на Ирландия позволява ползването на различни видове отпуски като платен годишен отпуск, отпуск по време на официални празници, отпуск по болест, отпуск по майчинство, отпуск за осиновяване на дете, отпуск за полагане на грижи, родителски отпуск и отпуск при извънредни обстоятелства.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

По принцип, според ирландското трудово законодателство наетите лица нямат право на обезщетение за нетрудоспособност поради заболяване. Но работодателят има право да определя своя собствена политика по отношение изплащането на обезщетения и да разрешава отпуск по болест като същото се посочва в трудовия договор. Ако наетото лице няма право на обезщетение от работодателя, то може да кандидатства за такова пред Министерството на социалната защита, ако има платени достатъчно социалноосигурителни вноски. Обикновено, работниците и служителите на трудов договор имат право на отпуск по болест за максимален период от 1 месец в рамките на една календарна година. В повечето случаи работодателите изискват представяне на медицинско удостоверение (болничен лист), ако отпускът по болест е повече от 2 последователни дни.

7. Отпуск при непредвидени обстоятелства.

При наличие на семейна криза, *Законът за родителския отпуск от 1998 г.*⁷⁸, изменен през *2006 г.*⁷⁹ дава право на работника или служителя да ползва отпуск, известен като отпуск при непредвидени обстоятелства. Той може да се ползва, когато по спешни семейни причини, непосредственото присъствие на работника или служителя е наложително поради злополука или заболяване на близък член на семейството (дете или осиновено дете, съпруг/а, партньор, родител или баба и дядо на наетото лице, брат или сестра на наетото лице, лица, за които работникът или служителят се грижи; лице, с което работникът или служителят има връзка в домакинството, включително от същия пол). Максималният размер на отпуската е 3 дни за 12 месеца, или 5 дни за период от 36 месеца. Отпускът при непредвидени обстоятелства е платен.

8. Отпуск по майчинство

Бременните жени имат право на отпуск по майчинство. Правото на отпуск по майчинство се отнася за всички жени, независимо от продължителността на трудовия стаж в предприятието или броя на отработваните часове. Редът, условията и правата на лицето при ползване на отпуск по майчинство са уредени в *Закона за защита на майчинството от 1994 г.*⁸⁰ и приетият през 2004 г. *Закон за неговото изменение.*⁸¹

От 1 март 2007 г.⁸² бременните жени имат право на 26 седмици платен отпуск по майчинство, заедно с 16 седмици допълнителен неплатен отпуск. Според Закона от 2004 г. най-малко 2 седмици от тях трябва да се ползват преди края на седмицата, в която се пада датата на очакваното раждане, и най-малко 4 седмици след това. Правото на възнаграждение

⁷⁸ Parental Leave Act, 1998; Iris Oifigiúil: Number 30 of 1998.

⁷⁹ Parental Leave (Amendment) Act 2006; Iris Oifigiúil: Number 13 of 2006.

⁸⁰ Maternity Protection Act, 1994; Iris Oifigiúil: Number 34 of 1994.

⁸¹ Maternity Protection (Amendment) Act 2004; Iris Oifigiúil: Number 28 of 2004.

⁸² S.I. No. 51/2006 - Maternity Protection Act 1994 (Extension of Periods of Leave) Order 2006.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

и обезщетение по време на отпуск по майчинство зависи от условията в трудовия договор. Работодателите не са длъжни да изплащат възнаграждение за периода, през който жените са в отпуск по майчинство. Обезщетения (Maternity Benefit) се изплащат от Министерството на социалната защита, при наличие на достатъчно платени социалноосигурителни вноски.

9. Допълнителен отпуск по майчинство

От 1 март 2007 г. жените имат право на 16 допълнителни седмици отпуск по майчинство. Този период не се покрива от обезщетението за майчинство, изплащано от Министерството на социалната защита, нито от работодателя, освен ако друго не е договорено между страните. Бременните жени обаче имат право на платен отпуск за посещение на курсове преди раждането (ante-natal classes). Бащите също имат право на такъв отпуск, но само за последните два часа от курса.

10. Отпуск за осиновяване на дете

По силата на *Закона за отпуск при осиновявания от 1995 г.*⁸³, изменен през 2005 г.⁸⁴ само майките-осиновителки имат право на отпуск за осиновяване (Adoptive Leave). От 1 март 2007 г. правото на отпуск за осиновяване е 24 седмици като осиновителката може да ползва допълнителни 16 седмици неплатен след края на платения отпуск. Отпускът за осиновяване на дете е неплатен, освен ако в трудовия договор не е посочено друго. Ако лицето има достатъчно платени осигурителни вноски, може да има право на помощи за осиновяване (Adoptive Benefit), които се изплащат от Министерството на социалната защита. Освен това, бъдещите осиновителки имат право на платен отпуск за участие в подготвителни курсове и срещи със социални работници, които са задължителни в периода преди самото осиновяване.

11. Родителски отпуск

На 8 март 2013 г. със *Заповедта относно прилагането на директивата на ЕС за родителския отпуск (parental leave)*⁸⁵ се увеличава продължителността на родителския отпуск за всеки от родителите от 14 на 18 седмици. Подзаконовият нормативен акт се прилага за всички деца, които имат право на грижи от родителя. От март 2013 г. продължителността на родителския отпуск е общо 18 работни седмици за всяко дете. Когато работник или служител има повече от 1 дете, родителският отпуск се ограничава до 18 седмици в рамките на 12 месеца, но този срок може да бъде удължен, ако работодателят се съгласи. Родители на близнаци или тризнаци могат да ползват повече от 18 седмици отпуск в годината. 18^{-те} седмици могат се ползват наведнъж, или на два пъти като във втория вариант продължителността на отпуската не може да бъде по-кратка от 6 седмици. И майката, и

⁸³ Adoptive Leave Act, 1995; Iris Oifigiúil: Number 2 of 1995.

⁸⁴ Adoptive Leave Act 2005; Iris Oifigiúil: Number 25 of 2005.

⁸⁵ S.I. No. 81/2013 - European Union (Parental Leave) Regulations 2013.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

бащата имат еднакво право на родителски отпуск. Лицата, ползващи такъв отпуск обаче, нямат право на възнаграждение, нито на обезщетения, аналогични на тези при отпуск по майчинство или за осиновяване на дете. Ползването на родителския отпуск не накърнява останалите права на лицето по трудовото правоотношение, с изключение на възнаграждението и вноските за социално осигуряване.

12. Отпуск за полагане на грижи

Законът за отпуск за полагане на грижи от 2001 г.⁸⁶ дава право на работник или служител да ползва неплатен отпуск за полагане на целодневни грижи и внимание за лице, което се нуждае от тях. Максималната продължителност на отпуската е 104 седмици за всяко лице, за което се полагат грижите, а минималната – 13 седмици. Разпоредбите на закона са приложими за всяко лице на трудов договор, наето чрез агенция за трудово посредничество, или на държавна служба.

Лице, което желае да се възползва от правото си на отпуск за полагане на грижи трябва да отговаря на следните условия: 1) трябва да има трудов стаж в продължение на 12 последователни месеца при работодателя, при когото ще ползва отпуската като Законът не поставя изисквания по отношение на отработените часове труд; 2) да ползва отпуската за лично полагане на целодневни грижи и внимание на нуждаещо се лице. Изискването за полагане на целодневни грижи се преценява индивидуално от Министерството на социалната защита. Едно единствено заключение на лекарска комисия е достатъчно за разрешаване на отпуската и за полагащите се обезщетения.

Под целодневни грижи и внимание се има предвид продължително наблюдение и често оказване на помощ на лице, което поради увреждания се нуждае от подкрепа през целия ден във връзка с хранене, разходка, и пр., или продължително наблюдение с цел избягване на нараняване. Работник или служител, който полага грижи за нуждаещо се лице, има право на 2 вида обезщетения – като компенсация по време на неплатения отпуск и като социални плащания.

Според Закона отпуската може да се ползва наведнъж за непрекъснат период от 104 седмици или за повече периоди, чиято продължителност не може да надвишава 104 седмици. Минималната продължителност на този вид отпуск, който се взема за отделен период, е 13 седмици. Трудовите права на работник или служител в отпуск за полагане на грижи не се прекъсват, с изключение правото на възнаграждение, правото на платен годишен отпуск и правото на отпуск по време на официалните празници. Отпускът за полагане на грижи не се разглежда като част от който и да е друг вид отпуск, на който работникът има право.

Законът за отпуск за полагане на грижи от 2001 г. забранява на работодателя да

⁸⁶ Carer's Leave Act, 2001; Iris Oifigiúil: Number 19 of 2001.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

наказва работник или служител, за това, че ползва такъв отпуск. Забранените наказания включват уволнение, неблагоприятно изменение в условия на труд за работника и др. Работникът или служителят трябва да уведоми работодателя за своето намерение да ползва отпуск за полагане на грижи не по-късно от 6 седмици преди началната дата на отпуска. При извънредни ситуации, обаче когато е практически невъзможно лицето да спази 6 седмичния срок, уведомлението се представя във възможно най-кратък срок. Работникът или служителят трябва да представи на работодателя копие от решението на Министерството на социалната защита, с което се потвърждава нуждата от помощ и внимание на лицето, за което ще се полагат грижи и за това, че му се позволява ползването на отпуск.

13. Прекратяване на трудовия договор

Според *Закона за минималния срок на предизвестие и условията на труд от 1973 г.*,⁸⁷ работници и служители с трудов стаж при един и същи работодател с продължителност най-малко 13 седмици, имат право на минимален срок на предизвестие преди освобождаването. Срокът на предизвестие варира в зависимост от продължителността на полаганият при работодателя труд и е: - една седмица при стаж от 13 седмици до 2 години; - две седмици при стаж от 2 до 5 години; - четири седмици при стаж от 5 до 10 години; - шест седмици при стаж от 10 до 15 години; и - осем седмици при стаж над 15 години. Според същия Закон, работодателят има право най-малко на едноседмично предизвестие от работника или служителя за прекратяване на договора, когато последният е работил при него над 13 седмици. Законът обаче не забранява на работодателя и на наето лице да се откажат от правото на предизвестие или да се споразумеят за изплащане на обезщетение вместо срока на предизвестие. Освен това при сериозни нарушения на трудовия договор, всяка от страните по него може да го прекрати, без да дължи предизвестие на другата.

14. Заетост по трудов договор и работа като самонаето лице

В Ирландия значителен брой от случаите, за които е установено неспазване на трудовото законодателство, са свързани с неправилното прилагане на разпоредби, касаещи наемането на работници и служители по трудово правоотношение и ангажирането на самонаети лица. Като цяло, голяма част от законодателството за защита на труда се отнася до наети лица, а по отношение на социалноосигурителните вноски и размера на данъците, се прилагат различни ставки за наетите по трудов договор и за самонаетите лица. Ирландското трудово законодателство не съдържа дефиниция на понятието „наето“ или „самонаето“ лице. Трудовият статус се определя в зависимост от извършваната работа и условията, при които лицето е наето. Решението относно това дали даден работник или служител е самонаето или наето по трудово правоотношение лице се взема от Комисарите по приходите или от

⁸⁷ Minimum Notice and Terms of Employment Act, 1973; Iris Oifigiúil: Number 4 of 1973.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Министерството на социалната защита, или, в определени случаи от Трудовия съд или Апелативния трибунал. При определяне на трудовия статус се взема предвид кой контролира работата, кой осигурява материалите, и дали лицето има право на възнаграждение по време на почивните дни. За правилно определяне на трудовия статус е изготвен *Кодекс за определяне на трудовия статус на лицата*.⁸⁸

15. Домашни работници

Работещите в частни домакинства лица обикновено се наемат директно от собствениците на жилището. Домашните работници (domestic workers) в общия случай се грижат за деца, възрастни хора или за хора с увреждания. Те могат да работят както на пълно, така и на непълно работно време, и понякога живеят в домакинството на работодателя. За работа в домакинствата лица могат да бъдат наемани от агенции или да работят като самонаети като последните са длъжни да плащат данъците си и трудът им не се регулира от трудовото законодателство. Помощници за полагане на грижи (care assistants) и домашните помощници са отделна категория домашни работници. Първите обикновено се наемат от *Изпълнителната служба по здравеопазване* (Health Service Executive) и осигуряват помощ на възрастни хора и на лица с увреждания в техните домове за определен период от време. Много от наетите в Ирландия домашни работници са имигранти, често от страни извън Европейското икономическо пространство.

3.3.2 Здравословни и безопасни условия на труд

Основният нормативен акт, уреждащ здравословните и безопасни условия на труд в Ирландия, е *Закона за безопасност, здраве и благосъстояние на работното място от 2005 г.* Той консолидира и актуализира разпоредбите, съдържащи се в Закона от 1989 г. и е приложим за всички работодатели, работници и служители (вкл. на срочен договор и временно наети) и самонаети лица. Законът определя правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение и предвижда солидни глоби и наказания при нарушение на правните норми. Специфични изисквания и стандарти за здраве и безопасност на работното място се съдържат и в редица подзаконови нормативни актове.⁸⁹

Според секция 8 на Закона от 2005 г., работодателят е длъжен да гарантира безопасността, здравето и благосъстоянието на работника по време на работа. С оглед недопускане на злополуки и професионални заболявания, работодателят следва да: осигурява

⁸⁸ Revenue. Irish Tax and Customs: Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals; документът е достъпен на Интернет адрес <http://www.revenue.ie/en/tax/it/leaflets/code-of-practice-on-employment-status.pdf>.

⁸⁹ S.I. No. 299/2007 — Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations 2007; S.I. No. 176/2010 — Safety, Health and Welfare at Work (General Application) (Amendment) Regulations 2010; S.I. No. 445/2012 — Safety, Health and Welfare at Work (General Application) (Amendment) Regulations 2012; S.I. No. 291/2013 - Safety, Health and Welfare at Work (Construction) Regulations 2013.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

и поддържа безопасността на работното място чрез използване на безопасни машини и съоръжения; да предотвратява рискове, свързани с използването на материали или субстанции и с излагането на физически агенти, шум и вибрации; да не допуска неподходящо поведение, което би изложило безопасността, здравето и благосъстоянието на работниците на риск; да инструктира и да осигури обучение на наетите лица относно правилата за здраве и безопасност; да осигури защитно облекло и оборудване за наетите лица; да назначи компетентно лице като служител по безопасност в предприятието.

Задълженията на наетите лица са разписани в секция 13 на Закона от 2005 г. и включват: да предприемат необходимите действия и мерки с оглед защита на своето здраве и безопасност, както и тези на други лица, намиращи се на работното място; да не допускат неподходящо поведение, което би застрашило тяхното здраве и безопасност, както и тези на други лица; да не бъдат под влиянието на алкохол и наркотици на работното си място; да преминават през медицински и други прегледи, по препоръка от работодателя; да докладват за дефекти и слабости на работното място или оборудването, които може да застрашат здравето и безопасността на работещите в предприятието.

Всеки работодател трябва да извършва оценка на риска на работните места, чиято цел е идентифициране на опасности, и да предприеме мерки за неговото предотвратяване. Работодателят трябва да извършва отделна оценка на риска, ако в предприятието работят бременни жени. При наличие на рискове за бременността, те трябва или да бъдат предотвратени, или жената трябва да бъде преместена на друго работно място. В съответствие с разпоредбите на секция 18 от *Закона за защита на майчинството от 1994 г.*, ако не съществува такава възможност, на жената трябва да ѝ бъде разрешен отпуск за здраве и безопасност (Health and Safety leave), който може да продължи до началото на този по майчинство. Отпуск за здраве и безопасност се разрешава и след връщане на работа, ако на работното място има риск за здравето и безопасността на майката. Този вид отпуск се счита за трудов стаж и работодателят трябва да изплаща на наетото лице нормалния размер на възнаграждението за първите 21 дни (3 седмици), след което може да се изплащат обезщетения за здраве и безопасност (Health and Safety Benefit).

3.3.3 Здравно и социално осигуряване

Здравното и социално осигуряване в Ирландия, както и правата, редът и условията за получаване на социални помощи и обезщетения, са регламентирани в редица актове на парламента, с подзаконовни нормативни актове на правителството, и с кодекси и ръководства за прилагане на законодателството. Основните нормативни актове, имащи отношение към здравното и социално осигуряване, са *Законът за пенсиите от 1990 г.*, *Консолидираният*

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

закон за социално подпомагане от 2005 г., Законът за социалното подпомагане от 2012 г.⁹⁰ и др.

В Ирландия повечето работодатели и наети лица на възраст над 16 и под 66 години правят социалноосигурителни вноски във Фонда за социално осигуряване. Като цяло, социалното осигуряване е задължително. Размерът на вноските зависи от доходите и видът на заетостта. Общият термин на социалноосигурителните вноски, включващи тези на работодателя и на наетото лице, е PRSI (Pay Related Social Insurance). Работодателят удържа вноските за социално осигуряване от възнаграждението на наетото лице, и ги превежда по сметка на Службата на Комисарите по приходите, която от своя страна ги превежда във Фонда. Приходната администрация изпраща уведомление до Министерството на социалната защита с информация за размера на преведените социалноосигурителни вноски. Самонаетите лица плащат осигуровките си сами.

Размерът на социалноосигурителните вноски се определя по категории, известни също като „клас“, който зависи от естеството на заетостта. Например, лице, наето на работа в супермаркет, с доход под 38 евро на седмица, се осигурява по клас J. Ако същото лице печели повече от 38 евро седмично, размерът на осигуровките се отнася към клас А. На практика, повечето заети в Ирландия лица се осигуряват по клас А. Причисляването към него дава право на всички социални помощи и обезщетения, ако лицето отговаря на останалите критерии. Другите класове за социално осигуряване са C, D, B, E, H, J, S, K, M и P, където размера на вноските е по-малък от този по клас А, което означава, че осигурените лица нямат право на всички помощи и обезщетения. В табл. 4 са представени различните класове за осигуряване, лицата, за които се отнасят, и размера на вноските, съответно за сметка на работника или служителя и за работодателя.

Таблица 4. Обхват на социалноосигурените лица съобразно класът за осигуряване, осигурителен доход и размер на вноските за социално осигуряване, 1 януари 2013 г.

Клас	Под-клас	Вид заетост	Обхват	Седмично възнаграждение, €	Облагаем доход	Вноска, осигурено лице, %	Вноска, работодател, %
А	АО	В публичния и частния сектор	Лица под 66 г. възраст в производствения сектор, сектора на услугите, търговията, с възнаграждение над 38 евро; държавни служители и други лица,	38,00 – 352,00	целия	0,00%	4,25%
	АХ			352,01 – 356,00	целия	4,00%	4,25%
	АL			356,01 – 500,00	целия	4,00%	10,75%
	А1			над 500,00	целия	4,00%	10,75%
	А8*	В общността	до 352,00	целия	0,00%	0,50%	

⁹⁰ Social Welfare Act 2012; Iris Oifigiúil: Number 43 of 2012.

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Клас	Под-клас	Вид заетост	Обхват	Седмично възнаграждение, €	Облагаем доход	Вноска, осигурено лице, %	Вноска, работодател, %
	A9*		работещи в публичния сектор, наети след 6 април 1995 г.	над 352,00	целия	4,00%	0,50%
B	BO	В публичния сектор	Държавни служители и служители в полицията, наети преди 6 април 1995 г., както и практикуващи лекари и дентални лекари, заети в публичния сектор. Вноската покрива ограничен брой социалноосигурителни плащания.	до 352,00	целия	0,00%	2,01%
	VX			352,01 – 500,00	целия	0,90%	2,01%
	V1			над 500,00	първите 1 443,00	0,90%	2,01%
					остатъкът над 1 443,00	4,00%	2,01%
C	CO	В публичния сектор	Офицери от армията и членове на Службата за военна медицина, наети преди 6 април 1995 г. Вноската покрива ограничен брой социалноосигурителни плащания	до 352,00	целия	0,00%	1,85%
	CX			352,01 – 500,00	целия	0,90%	1,85%
	C1			над 500,00	първите 1 443,00	0,90%	1,85%
					остатъкът над 1 443,00	4,00%	1,85%
D	DO	В публичния сектор	Постоянни и пенсионирани служители в публичния сектор, различни от тези в клас B и C, наети преди 6 април 1995 г. Вноската покрива ограничен брой социалноосигурителни плащания.	до 352,00	целия	0,00%	2,35%
	DX			352,01 – 500,00	целия	0,90%	2,35%
	D1			над 500,00	първите 1 443,00	0,90%	2,35%
					остатъкът над 1 443,00	4,00%	2,35%
H	HO	В публичния сектор	Ефрейтори, сержанти и редници във въоръжените сили. Покрива всички социалноосигурителни плащания с изключение на това за професионална злополука.	до 352,00	целия	0,00%	10,05%
	HX			352,01 – 500,00	целия	3,90%	10,05%
	H1			над 500	целия	3,90%	10,05%
J	JO	В частния сектор	Лица с доход под 38 евро на седмица. Лица на възраст над 66 г. или лица на допълнителен договор. Допълнителен договор за	до 500,00	целия	0,00%	0,50%
	J1			над 500,00	целия	0,00%	0,50%

* Само за лица, които участват в програмата „Community Employment“. Програмата е предназначена за оказване на подкрепа на трайно безработни лица и на други хора в неравностойно положение, с цел връщането им отново на работа като им се предлага заетост на непълно работно време и временна заетост в местните общности.

„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Клас	Под-клас	Вид заетост	Обхват	Седмично възнаграждение, €	Облагаем доход	Вноска, осигурено лице, %	Вноска, работодател, %
			целите на клас J е такъв, по който лицата са осигурени по клас B, C, D или H по основния си договор. Само обезщетението за професионална злополука се покрива с вноските по клас J				
K	K1	Обществени позиции	Лица, с доходи, които не са обект на социално осигуряване, но върху които се дължат вноски за здравно осигуряване (лица с професионални пенсии, съдии и държавни адвокати) и лица над 66 г., осигурявани по клас S. От 2011 г. лица, заемщи публични позиции, плащат вноски в размер 4,00% върху целия доход, ако той е над 5200 евро годишно. Ако доходът им е под 100 евро на седмица, се осигуряват по клас M	над 100,00	целия	4,00%	0,00%
M	M	Професионални пенсии	Наети лица на възраст под 16 и над 66 години; лица, получаващи професионални пенсии или еднократни плащания, и лица на публични позиции със седмичен доход под 100 евро на седмица.	всеки размер на дохода	целия	0,00%	0,00%
S	SO	Самонаети лица	Самонаети лица, включително директори на предприятия, и лица с доходи от инвестиции и наем.	до 500,00	целия	4,00%	N/A
	S1	лица		над 500,00	целия	4,00%	N/A

Източник: Department of Social Protection, PRSI Contribution Rates & User Guide (SW14) 2013.

През 2012 г. е променен размерът на вноските, които някои самонаети лица плащат. Такива, с годишен доход над 5000 евро се осигуряват по клас S при ставка от 4,00%, като минималният размер на социалноосигурителната вноска се увеличава от 253 на 500 евро. Увеличава се и размерът на вноската за самонаети лица, преустановили дейност, но желаещи да се самоосигуряват.

Социалното осигуряване в Ирландия се състои от два компонента –

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

социалноосигурителна вноска за сметка на работодателя и за сметка на наетото лице, съобразно класът, към който се отнася работника или служителя, и *налог*, включен във вноската от работодателя за лица от клас А и Н, в размер на 0,70% от брутното възнаграждение, който се превежда към Националния обучителен фонд (National Training Fund)⁹¹.

За целите на социалното осигуряване, седмичното възнаграждение, въз основа на което се изчислява вноската, е изплатената сума в рамките на всеки период от 7 дни като първият започва на 1 януари. Седмица „1” е седмицата от 1 до 7 януари включително; седмица „2” – от 8 до 14 януари включително, и т.н. През 2013 г. социалноосигурителната седмица започва във вторник, и приключва в понеделник.

Универсалната социална вноска (УСВ) (Universal Social Charge) е данъкоподобно плащане, което замени съществуващата до 1 януари 2011 г. такса върху дохода и здравна вноска.⁹² Универсална социална вноска се начислява и удържа преди социалноосигурителните вноски и се плаща от всички лица, чийто брутен доход е над 10 036 евро годишно. Изчислява се на седмична и месечна база. Социалните обезщетения и помощи са освободени от облагане с универсалната вноска.

През 2013 г. се прилагат по-ниски ставки на УСВ за притежатели на медицинска карта на възраст под 70 години и с брутен доход равен или по-малък от 60 000 евро, и за лица над 70 годишна възраст с доходи под 60 000 евро. В брутният доход не се включват трансферите от Министерството на социалната защита (напр. обезщетения за отпуск по майчинство, държавни пенсии, студентски стипендии и пр.). Лица с доход под 10 036 евро не плащат Универсална социална вноска. Професионалните пенсии обаче са обект на облагане с УСВ, като същата е дължима само при изплащане на пенсията наведнъж и ако е в размер над 575 000 евро.

Доходът, върху който се начислява и плаща УСВ, включва начислено възнаграждение и непарични бонуси. УСВ се начислява и върху пенсиите. При определяне на вноските за семейни двойки или за лица, живеещи във фактическо съжителство, работодателят или институцията, извършваща пенсионното плащане, следва да третира всеки партньор по отделно. Ставките на Универсалната социална вноска, в зависимост от облагаемия доход, са представени на таблица 5.

⁹¹ Националният обучителен фонд е създаден със Закона за Националния обучителен фонд от 2000 г. (National Training Fund Act, 2000; Iris Oifigiúil: Number 41 of 2000); Със средства от фонда се финансират дейности и програми за повишаване уменията на заетите лица, осигуряване на обучение на лица, които желаят да придобият нови умения с оглед намиране на работа, и за осигуряване на информация във връзка със съществуващи, или бъдещи необходими за икономиката умения.

⁹² S.I. No. 658/2011 - Universal Social Charge Regulations 2011.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 5. Размер на Универсалната социална вноска

Годишен доход, €	Стандартна ставка на УСВ (2013)	Намалена ставка на УСВ (2013)
до 10 036	2,00%	2,00%
между 10 036 и 16 016	4,00%	4,00%
над 16 016	7,00%	4,00%

Източник: http://www.citizensinformation.ie/en/money_and_tax/tax/income_tax/universal_social_charge.html

Обезщетения и социални помощи

Министерството на социалната защита, в зависимост от продължителността, броя, вида и размера на социалноосигурителните плащания, при реализиране на някои от социалноосигурителните рискове, изплаща редица обезщетения и социални помощи на заети и безработни лица.

Помощи за лица, които търсят работа

Помощите за лица, които търсят работа (Jobseeker's Benefit) се изплащат всяка седмица, (до 2006 г. е използван термина „обезщетение за безработица“). Плащанията се администрират в рамките на системата *Intreo* - нова услуга на Министерството на социалната защита, която е единна точка за контакт за подкрепа на заетите лица и доходите. За подкрепа по тази схема са допустими лица, които са: без работа (най-малко 4 от 7 дни); са на възраст под 66 години; имат достатъчно социалноосигурителни вноски (по клас А, Н или Р⁹³); са способни да и наистина търсят работа; и са изгубили значителна част от заетостта си, в резултат на което не работят най-малко 4 от 7 дни. Под достатъчно социалноосигурителни вноски се имат предвид плащания минимум за 104 седмици от първоначалното постъпване на работа и 39 седмици с вноски през съответната година; или 26 седмици с платени вноски през годината, предхождаща предходната година и 26 седмици през предходната година.

Продължителността на изплащане на помощи на лица, търсещи работа, зависи от броя на платените социалноосигурителни вноски. От 3 април 2013 г. лица с 260 или повече платени вноски имат право на 9 месеца (234 дни) помощи, а такива с по-малко от 260 вноски – на 6 месеца (156 дни).

За първите 3 дни на безработица (не е задължително да са последователни) в 7 дневния период, безработното лице не получава помощи. Ако съпругът/-та или партньорът на лицето разчита на неговия доход или е с ниски доходи, е допустимо изплащане на по-голям размер помощи. Размерът им се определя в зависимост от дохода през съответната данъчна година.

⁹³ Клас Р се прилага за собственици на рибарски лодки и кораби, които се класифицират като самонаети лица и които плащат социалноосигурителни вноски по клас S. Вноските по клас Р покриват рискове, които не са включени в клас S като частични помощи за лица, които търсят работа, частично обезщетение при болест, медицински разходи.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

От януари 2009 г. се изплаща намален размер на обезщетението, ако средният седмичен доход през съответната данъчна година, е бил 300 евро. Средният седмичен доход е отношението между brutния годишен доход и броя платени социалноосигурителни вноски през референтната година, като последната, в общия случай, е тази, която с две години предхожда годината, в която се изплаща помощта. На таблица 6 е представен размера на средствата, изплащани на лица, търсещи работа през 2013 г.

Таблица 6. Размер на обезщетенията, изплащани на лица, търсещи работа (безработни) през 2013 г.

Среден седмичен доход, €	Размер на обезщетението, €	Добавка за лице (съпруг/а, партньор с ниски доходи), €
под 150,00	84,50	80,90
150,00 – 219,99	121,40	80,90
220,00 – 299,99	147,30	80,90
300,00 и над тази сума	188,00	124,90

Източник: http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/unemployed_people/jobseekers_benefit.html

Средствата за търсене на работа подлежат на данъчно облагане. Обаче, ако се получават поради временно намаляване на нормалната работна седмица, получените суми не се облагат. Ако лицето работи на непълно работно време и получава помощи за търсене на работа за дните, през които не е заето, получените суми подлежат на облагане.

Обезщетение за нетрудоспособност поради заболяване

Обезщетенията за нетрудоспособност поради заболяване (Illness Benefit) се изплащат от Министерството на социалната защита на лица под 66 годишна възраст с платени социалноосигурителни вноски. Не се изплаща обезщетение при отпуск по болест за първите 3 дни от нетрудоспособността, както и за неделните дни. Заявление за изплащане на обезщетението се подава в срок до 7 дни от настъпване на заболяването. Право на обезщетение се придобива при платени социалноосигурителни вноски за най-малко 104 седмици от първоначалното постъпване на работа и 39 седмици с платени вноски за предходната година или вноски за 26 седмици, платени през предходната година и 26 седмици в годината, предхождаща предходната година. Обезщетението за отпуск по болест се счита за облагаем доход и се облага от първия ден на получаването му.

Продължителността на изплащане на обезщетението зависи от броя на седмиците с платени социалноосигурителни вноски. При вноски в продължение на 260 седмици от първоначалното постъпване на работа, лицето има право на обезщетение за максимален период от 2 години (624 дни). Ако са платени вноски за 104 до 259 седмици, обезщетение се изплаща в продължение на 52 седмици (312 дни). На табл. 7 е представен размера на обезщетенията, изплащани на лица в отпуск по болест през 2013 г.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 7. Размер на обезщетенията за нетрудоспособност поради болест през 2013 г.

Среден седмичен доход, €	Размер на обезщетението, €	Добавка за лице (съпруг/а, партньор с ниски доходи), €
300 и над тази сума	188,00	124,80
220,00 – 299,99	147,30	80,90
150,00 – 219,99	121,40	80,90
под 150,00	84,50	80,90

Източник: http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/disability_and_illness/disability_benefit.html

Обезщетения при отпуск по майчинство

От 1 януари 2013 г. получените обезщетения за отпуск по майчинство (Maternity Benefit) подлежат на облагане с данък, но не се облагат с УСВ и от тях не се удържат социалноосигурителни вноски. Жените, които желаят да излязат в отпуск по майчинство, за да имат право на обезщетение, трябва да имат минимум 39 седмици с платени осигурителни вноски в рамките на 12 месечен период преди първия ден на отпуската; или минимум 39 седмици с вноски от първоначалното постъпване на работа и най-малко 39 седмици платени вноски в предходната данъчна година или в годината, предхождаща предходната данъчна година. Самонаетите лица трябва да са с непрекъснати осигурителни права и да имат 52 седмици с вноски по клас S за годината, предхождаща предходната данъчна година. Обезщетенията за майчинство се изплащат в продължение на 26 седмици. Размерът на седмичното обезщетение се изчислява като отношение между brutния доход за референтната година и броят на реално отработените седмици през този период. Обезщетението на самонаетите лица се изчислява като полученият доход през съответната година се раздели на 52 седмици. На лица без доходи през референтната година се изплаща помощ в минимален размер. През 2013 г. минималното обезщетение за отпуск по майчинство е 217,80 евро, а максималното – 262,00 евро.

Помощи за осиновяване

Помощи за осиновяване (Adoptive Benefit) се изплащат за период от 24 седмици от деня на осиновяването, но заявлението за подпомагане се подава 5 седмици преди датата на излизане в отпуск. От 1 януари 2013 г. тези средства подлежат на данъчно облагане, но не са обект на облагане с УСВ и от тях не се удържат осигурителни вноски. Право на помощи имат лица с платени социалноосигурителни вноски за 39 седмици за период от 12 месеца преди датата на осиновяването; или за 39 седмици от първоначалното постъпване на работа през годината, предхождаща предходната данъчна година. Право на помощи при осиновяване на дете дава осигуряването по клас А, Е или Н. Самонаетите лица трябва да имат платени вноски за 52 седмици през годината, предхождаща предходната данъчна година; или платени вноски по клас S за 52 седмици през данъчната година, непосредствено преди предходните 2

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

години. Размерът на помощите за осиновяване на дете през 2013 г. е същият като този за майчинство – минималната сума е 217,80 евро, а максималната – 262,00 евро.

Обезщетение за здраве и безопасност

Обезщетението за здраве и безопасност (Health and Safety Benefit) е седмично плащане на заети бременни или кърмещи жени, които са пуснати в отпуск за здраве и безопасност от техния работодател. Право на такова обезщетение се придобива при наличието на определени критерии и условия по отношение на социалноосигурителните вноски. Работодателят трябва да плаща нормалния размер на възнаграждението за първите 21 дни (3 седмици) от отпуската, а за останалото време сумите се изплащат от Министерството на социалната защита. От 1 януари 2013 г. получените обезщетения за здраве и безопасност подлежат на данъчно облагане, но не са обект на облагане с УВС и социалноосигурителни вноски. Право на такива обезщетения имат жени с най-малко 13 седмици платени социалноосигурителни вноски през 12^{те} месеца, непосредствено преди очакваната дата на раждане на детето, или 104 седмици с платени вноски от първоначалното постъпване на работа и 39 седмици с платени вноски за съответната данъчна година. Обезщетенията се изплащат до придобиване на право на обезщетение за отпуск по майчинство; за период от 16 седмици, считано от датата на раждане на детето (за жени, полагащи труд през нощта); и 26 седмици, считано от датата на раждане на детето (за жени, които кърмят). Изплащането на обезщетения за здраве и безопасност се преустановява, ако жената вече не е изложена риск на работното място, ако работодателят е премахнал риска или е преместил лицето на друга работа. Размерът на обезщетенията през 2013 г. е представен на табл. 8 и като цяло зависи от средния седмичен доход на лицето през референтната данъчна година.

Таблица 8. Размер на обезщетенията за здраве и безопасност през 2013 г.

Среден седмичен доход, €	Размер на обезщетението, €	Добавка за лице (съпруг/а, партньор с ниски доходи), €
под 150,00	84,50	80,90
150,00 – 219,99	121,40	80,90
220,00 – 299,99	147,30	80,90
300 и над тази сума	188,00	124,80

Източник: http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/health_safety_benefit.html

Пенсия за инвалидност

Инвалидна пенсия (Invalidity Pension) се изплаща на лица, които не могат да работят поради дълготрайно заболяване или увреждане, и имат платени социални осигуровки. При достигане на 65 годишна възраст размерът на инвалидната пенсия се увеличава до размера на държавната (междинна) пенсия, а на 66 години – до този на държавната пенсия. Инвалидната пенсия подлежи на данъчно облагане при източника на дохода. Най-високият седмичен

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

размер на инвалидната пенсия за лица на възраст до 65 години е 230,30 евро. Минималната сума, получавана от лицата под тази възраст е 193,50 евро. Право на инвалидна пенсия имат лица с платени социалноосигурителни вноски най-малко за 260 седмици (5 години) от момента на включването им в социалноосигурителната система, като 48 от тях следва да са платени през последната референтна година. Право на инвалидна пенсия дава социалното осигуряване по клас А, Е и Н. Инвалидността се установява от медицинско лице, назначено от Министерството на социалната защита.

Държавна пенсия

Държавна пенсия (State Pension (Contributory)) се изплаща на лица на възраст 66 и повече години с достатъчно социалноосигурителни вноски по клас А, Е, F, G, H, N или S. Плащането на вноските трябва да е започнало преди навършване на 56 годишна възраст. Освен това, при достигане на пенсионна възраст на или след 6 април 2012 г., лицето трябва да е направило вноски за 520 седмици (10 години), като не повече от 260 от тях могат да са доброволни. Държавната пенсия подлежи на данъчно облагане. В таблицата по-долу е представен размера на държавните пенсии за лица, придобили право на пенсиониране след 1 септември 2012 г. Размерът на пенсиите зависи от средния брой вноски на година, и от това дали пенсионерът съжителства с лице с ниски доходи.

Таблица 9. Размер на държавната пенсия през 2013 г.

Среден годишен брой на социалноосигурителните вноски	Размер на седмичната пенсия, €	Добавка за лице (съпруг/а, партньор с ниски доходи) – под 66 годишна възраст, €	Добавка за лице (съпруг/а, партньор с ниски доходи) – над 66 годишна възраст, €
48 и повече	230,00	153,50	206,30
40 – 47	225,80	146,00	196,00
30 – 39	207,00	139,00	186,00
20 – 29	196,00	130,00	175,00
15 – 19	150,00	100,00	134,00
10 – 14	92,00	61,00	83,00

Източник: http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/older_and_retired_people/state_pension_contributory.html

Преходна държавна пенсия

Преходна държавна пенсия (State Pension (Transition)) се изплаща на пенсионирани лица на 65 годишна възраст с достатъчно платени социалноосигурителни вноски. След една година (при 66 навършени години), преходната се трансформира в стандартна държавна пенсия. Преходната държавна пенсия също подлежи на данъчно облагане и съгласно *Закона за социалното подпомагане и пенсиите от 2011 г.*⁹⁴ такава няма да се изплаща на лица, които

⁹⁴ Social Welfare and Pensions Act 2011; Iris Oifigiúil: Number 9 of 2011.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

навършат 65 години на и след 1 януари 2014 г. Това означава, че от 1 януари 2014 г. ще има само една възраст за пенсиониране (66 години) за всички ирландски граждани. В таблицата по-долу е представен размера на преходната държавна пенсия за лица, които са се пенсионирали след 1 септември 2012 г. Размерът ѝ, също като стандартната държавна, зависи от средния брой вноски на година, и от това дали пенсионерът съжителства с лице с ниски доходи.

Таблица 10. Размер на преходната държавната пенсия през 2013 г.

Среден годишен брой на социално-осигурителните вноски	Размер на седмичната пенсия, €	Добавка за лице (съпруг/а, партньор с ниски доходи) – под 66 годишна възраст, €	Добавка за лице (съпруг/а, партньор с ниски доходи) – над 66 годишна възраст, €
48 и повече	230,00	153,50	206,30
40 – 47	225,80	146,00	196,00
30 – 39	207,00	139,00	186,00
24 – 29	196,00	130,00	175,00

Източник: http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/older_and_retired_people/state_pension_transition.html

Обезщетения за полагане на грижи

Обезщетението за полагане на грижи (Carer's Benefit) се изплаща на осигурен работник или служител, който напуска работа, за да се грижи за лице, което има нужда от целодневни грижи и внимание. Получените суми подлежат на данъчно облагане, а продължителността им на изплащане е 104 седмици за всяко лице, за което се полагат грижи. Право на такова обезщетение имат лица, които са: на възраст над 16 и под 66 години; били са заети за най-малко 8 от предходните 26 седмици преди излизане в отпуск като заетостта трябва да е била най-малко 16 часа седмично; са местни жители; имат необходимия брой платени социалноосигурителни вноски; за периода, през който полагат грижи не трябва работят по трудов договор, като самонаети, да участват в обучителен курс или други образователни курсове извън дома за повече от 15 часа на седмица, и др. През 2013 г. размерът на обезщетението за полагане на грижи за едно лице е 205,00 евро, а за 2 лица – 307,50 евро.

Освен посочените помощи, обезщетения и пенсии, социалноосигурените лица в Ирландия, при определени обстоятелства, имат право и на вдовишки пенсии (Widow's, Widower's или Surviving Civil Partner's (Contributory) Pension), помощи за сираци (Guardian's payments), помощи при смърт на близък роднина (Bereavement Grants) (плащането им се преустановява от 1 януари 2014 г.), помощи за посещение на дентален лекар, офталмолог и ушен лекар (Treatment Benefit Scheme), редица обезщетения при професионални злополуки (Occupational Injuries Benefit Scheme) и др.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.3.4 Подходно облагане

Облагането на личните доходите в Ирландия, облагаемият доход, размера на данъчните ставки, възможността за ползване на данъчен кредит, данъчни намаления и облекчения, и др. са уредени с *Консолидираният закон за данъците от 1997 г.*⁹⁵ и с множество подзаконови нормативни актове. Като цяло, почти всеки доход подлежи на данъчно облагане. Данъкът върху доходите от заетост по трудово правоотношение се удържа и плаща от работодателя и е известен като Pay As You Earn (PAYE). Размерът на данъка зависи от получения доход и от множество лични обстоятелства.

В началото на всяка данъчна година, Службата на Комисарите по приходите изпращат на данъчнозадълженото лице съобщение за правото на данъчен кредит и за стандартната ставка за облагане на доходите. Подобен документ се изпраща и на работодателя, за да начисли и удържи коректно данъка. „Първата част“ от облагаемия доход, до определена сума, се облага със ставка в размер на 20% (стандартна данъчна ставка). Останалата част се облага с по-висока ставка, която през 2013 г. е 41%. Семейното положение също има значение при определяне на облагаемия доход и данъчната стъпка. На табл. 11 са представени ставките за облагане на доходите през 2013 г.

Таблица 11. *Облагаем доход и данъчни ставки през 2010, 2011, 2012 и 2013 г.*

Данъчнозадължен субект	2010 г.		2011, 2012 и 2013	
	20%	41%	20%	41%
Несемейни лица	36 400 €	Остатъкът над 36 400 €	32 800 €	Остатъкът над 32 000 €
Семейни лица / лица във фактическо съжителство / само един доход	45 400 €	Остатъкът над 45 400 €	41 800 €	Остатъкът над 41 800 €
Семейни лица / лица във фактическо съжителство / два дохода	До 72 800,00 € (увеличението е ограничено до сумата на втория доход)	Остатъкът над 72 800 €	До 65 600 € (увеличението е ограничено до сумата на втория доход)	Остатъкът над 65 600 €
Семейство с един родител	40 400,00 €	Остатъкът над 40 400 €	36 800,00 €	Остатъкът над 36 800 €

Източник: Department of Finance, Department of Public Expenditures and Reform, Budget: <http://budget.gov.ie>

Данъчните намаления се отразяват на облагаемия доход и зависят от най-високия размер на данъчната ставка. Това е така, защото сумата за данъчно намаление се приспада преди облагане на дохода, който след това се облага или по стандартната ставка или по по-високата, в зависимост от остатъчната сума. Данъчни намаления могат да се ползват при наемане на лице за полагане на грижи за човек с увреждания, за пенсионни осигуровки, и др.

⁹⁵ Taxes Consolidation Act, 1997; Iris Oifigiúil: Number 39 of 1997.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данъчният кредит намалява размера на дължимия данък. Различават се от данъчните намаления по това, че те се приспадат след изчисляване на данъка и така данъчният кредит има една и съща стойност за всички данъчнозадължени лица. След изчисляване на данъка, като процент от дохода, данъчният кредит се приспада от дължимия данък. Доходите на съпрузите и лицата, живеещи във фактическо съжителство, могат да се облагат заедно. На данъчно облагане подлежат всички доходи от трудови възнаграждения, такси, бакшиши, печалби или пенсии, както и повечето видове лихви. С данък върху доходите се облагат и всички приходи от заетост, включително бонуси, плащане за извънреден труд, плащания в натура и други придобивки като ползване на служебна кола, дребни подаръци и др.

3.4 Общ преглед на състоянието на сивата икономика (размер, динамика, основни проявления, структура)

Според последните изследвания⁹⁶ на д-р Фридрих Шнайдер относителният дял на сивата икономика в БВП на Ирландия през последните години (2007 - 2013) е между 12,2 и 13,1%, докато в периода 1997 – 2000 е бил между 15 и 16%⁹⁷ (вж. Таблица 12). През 1997/1998 г. приносът към БВП на недеklarираните печалби, общото данъчно избягване и недеklarираната заетост, които се считат за проявления на сивата икономика, е бил 16,2%, но в периода на икономически просперитет спада до 12,2%. В първите години на кризата, паралелно с намаляване на икономическата активност на предприятията и с ръста на безработицата, делът на сивия сектор нараства до 13,1% (2009 г.). Независимо от това, Ирландия остава една от държавите в Европа с най-нисък относителен дял на сивата икономика в БВП.⁹⁸

Таблица 12. Дял на сивата икономика в БВП (%), Ирландия, 1989 – 2013 г.

Година	Относителен дял на сивата икономика в БВП, %	Година	Относителен дял на сивата икономика в БВП, %
Средно 1989/90	11,0	2006	13,4
Средно 1994/95	15,4	2007	12,7
Средно 1997/98	16,2	2008	12,2
Средно 1999/00	15,9	2009	13,1
Средно 2001/02	15,7	2010	13,0

⁹⁶ Schneider, Friedrich (2012): *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2012: Some New Facts*; документът е достъпен на Интернет адрес http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/2012/ShadEcEurope31_March%202012.pdf.

Schneider, Friedrich (2013): *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2013: A Further Decline*; документът е достъпен на Интернет адрес http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/2013/ShadEcEurope31_Jan2013.pdf.

⁹⁷ Schneider, Friedrich (2012) : *The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We (Not) Know?* Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Discussion Paper No. 6423.

⁹⁸ С по-нисък относителен дял на сивия сектор в БВП (2013) от европейските държави са Швейцария с 7,1%, Австрия с 7,5%, Люксембург с 8,0%, Нидерландия с 9,1%, Обединеното кралство с 9.7% и Франция с 9,9%.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Година	Относителен дял на сивата икономика в БВП, %	Година	Относителен дял на сивата икономика в БВП, %
2003	15,4	2011	12,8
2004	15,2	2012	12,7
2005	14,8	2013	12,2

Източник: Friedrich Schneider, 2012 and 2013.

Недекларираната заетост в Ирландия не е легално дефинирана и не се измерва. Независимо от това тя е сериозно предизвикателство за държавните институции, ангажирани с нейната превенция. Ирландските синдикални организации считат, че този феномен е най-широко разпространен в строителния сектор (най-вече поради колапса на отрасъла, предизвикан от икономическата криза през 2008 г.), в сектора на сигурността и хотелиерството. Работодателите също посочват строителния сектор, както и селскостопанския и услугите в домакинствата като най-проблематични. Приходната администрация е засегната най-вече поради спада на приходите, а Министерството на социалната защита счита, че разплащанията в брой са основната предпоставка за възникване на недекларирана заетост. Откакто Ирландия навлезе в шестата година на рецесия, всички индикации са, че случаите на недекларирана заетост ще се увеличават докато икономическия растеж е скромнен, безработицата остава висока, а данъците продължават да се увеличават. Макар да няма единно звено или отговорна институция за борба с недекларираната заетост, ключовите служби и агенции, отговарящи за ограничаване на сивата икономика като цяло, се концентрират все повече върху предприемане на мерки за ограничаване на нейните проявления.

Понеже ирландското законодателство не съдържа определение за недекларираната заетост, нейните елементи може да се проявят като недекларирани възнаграждения във формално предприятие; частично недекларирано възнаграждение в предприятие, извършващо легална дейност; недекларирано (или частично декларирано) плащане за стоки и услуги, предоставени на предприятие или на домакинство от самонаето лице; или недекларирано (или частично декларирано) плащане за стоки и услуги, предоставени от лице на роднини, приятели или съседни.

Независимо от липсата на ясна дефиниция, заинтересованите страни в Ирландия я считат за сериозен проблем. В тази връзка се посочва наличието на нечестни, несправедливи предимства за онези, които за своята дейност ползват недеклариран труд. Например Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели (Irish Business and Employers' Confederation)⁹⁹ счита недекларираната заетост за съществен проблем за икономиката и бизнеса, защото води до намаляване на данъчните приходи, съответно до нарастване на

⁹⁹ Интернет страница на Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели - <http://www.ibec.ie/>; Конфедерацията е най-голямата представителна организация на работодателите, като представлява 7000 работодатели.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

данъчната тежест за изрядните предприятия. Освен това недеklarираната заетост осигурява (нечестни) конкурентни предимства за онези бизнеси и работници, които не спазват изискванията на законодателството. Асоциацията на малките фирми¹⁰⁰ (Small Firms Association) подчертава пагубното влияние на недеklarираната заетост върху конкурентоспособността на легитимния бизнес и изразява притесненията си относно 1) неплащането на данъци, което увеличава тежестта върху легитимната икономика; 2) липсата или отсъствието на механизми за защита правата на работниците по отношение на здравословните и безопасни условия на труд; и 3) ерозията в сигурността на работните места. Ирландският конгрес на синдикатите¹⁰¹ (Irish Congress of Trade Unions) описва недеklarираната заетост като проблем, предимно в строителния отрасъл и сектора на сигурността, където поради нелоялна конкуренция са опорочени добрите условия на труд. Организацията счита, че недеklarираната заетост оказва натиск надолу върху цените, и създава „морален хазарт, който изкушава добрите работодатели да мамят“ и да работят при нарушение на установените стандарти. Синдикатът на работниците от сектора на услугите, индустрията, професионалистите и техниците (Services, Industrial, Professional and Technical Union)¹⁰² определя недеklarираната заетост като проявление, което сериозно опорочава правото на минимално заплащане, например в строителния сектор, в сектора на сигурността, услугите по почистване, в хотелиерството и др., което е регулирано с Регистрирани трудови споразумения, от Съвместните комитети по труда и с Наредби за регулиране на труда, както с нормативно определеният минимален размер на заплатата. Според синдиката, най-честите нарушения са по отношение на осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, работното време, официалните празници, задължителните плащания, нерегистрирането за пенсии и болнични. Синдиката, също така, обръща внимание на предлагането на необичайно ниски цени в публични конкурси с намерението ниската цена да бъде компенсирана от неплащането на задължения, произтичащи от трудовото и социалноосигурителното законодателство, а също така и от компромиси с качеството на материалите и на самата работа.

Националната агенция за правата на работещите, в своите годишни доклади за дейността¹⁰³ публикува данни относно извършените проверки, броя на установените нарушения на трудовото законодателство, степента на съответствие (спазване на) законодателството при взаимоотношенията между работодателя и работника/служителя, както и за установения размер на дължимите на работниците суми. В Таблица 13 са

¹⁰⁰ Интернет страница на Асоциацията на малките фирми, <http://www.sfa.ie/>.

¹⁰¹ Интернет страница на Ирландския конгрес на синдикатите, <http://www.ictu.ie/>.

¹⁰² Интернет страница на Синдиката на работниците от сектора на услугите, индустрията, професионалистите и техниците, <http://www.siptu.ie/>; Синдикатът представлява над 200 000 работници и служители от почти всички категории професии, заети в почти всеки сектор на ирландската икономика.

¹⁰³ National Employment Rights Agency, Ireland: *Review of 2011; Review of 2012; NERA Activity from January to June 2013.*

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

представени данни с резултатите от извършените проверки в периода 2011 – юни 2013 г.

Таблица 13. Степен на спазване на трудовото законодателство в периода 2011 – юни 2013 г.

Сектор	2011			2012			януари – юни 2013		
	Брой инспекции	Степен на спазване на законодателството, %	Възстановени суми за неплатени възнаграждения, €	Брой инспекции	Степен на спазване на законодателството, %	Възстановени суми за неплатени възнаграждения, €	Брой инспекции	Степен на спазване на законодателството, %	Възстановени суми за неплатени възнаграждения, €
Селско стопанство	59	37%	89 420	94	41%	15 087	42	52%	35 104
Строителство	399	58%	269 910	219	51%	102 821	72	54%	101 690
Почистване	43	51%	30 890	30	40%	15 034	9	33%	112
Електротехника	54	52%	21 596	40	60%	40 047	12	42%	0
Храни и напитки	494	24%	315 807	500	37%	132 005	504	40%	140 911
Хотели	217	26%	387 705	67	37%	105 847	41	54%	4 934
Производство	-	-	-	-	-	-	31	65%	4 416
Транспорт	-	-	-	-	-	-	29	48%	9 261
Търговия на едро и дребно	273	29%	392 088	107	45%	30 765	153	40%	46 626
Сигурност	51	47%	60 518	22	73%	1 504	-	-	-
Други	55	25%	69 095	28	64%	89 651	396	56%	77 887

Източник: National Employment Rights Authority

През 2011 г. са приключени общо 5 591 проверки, като по тях заинтересовани са над 100 000 заети лица. Наблюдава се промяна спрямо 2010 г., когато са извършени 7 164 проверки. Възстановените на работници и служители дължими суми за възнаграждение са в размер на 1 905 262 евро, при 1 249 755 евро през 2010 г. През 2012 г. са приключени по-малко проверки (4 689), а размерът на възстановените възнаграждения е 855 937 евро. Инспекциите са извършени в отговор на подадени жалби (763 през 2012 г.), при идентифицирани рискови сектори и предприятия след анализ на риска, както и въз основа на случайна извадка. През 2012 г. са извършени проверки в частни домове, в които има наети лица. В периода януари – юни 2013 г. са приключили 2 755 инспекции, което е с 500 повече в сравнение със същия период на предходната година, но размерът на възстановените възнаграждения (420 941 евро) е сходен с този през първото шестмесечие на 2012 г. Данните показват, че в селскостопанския сектор, кетъринг индустрията, хотелиерството и търговията се увеличава броят на предприятията, които спазват трудовото законодателство, докато в строителството и почистването установените нарушения се увеличават.

В съответствие с действащото трудово законодателство, Националната агенция за

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

правата на работещите е оправомощена да обменя информация с Министерството на социалната защита и с Приходната администрация. Това позволява прилагането на по-изчерпателен подход към работодателите и наетите лица, които може да са изложени на риск поради неспазване на законодателството, и улеснява извършването на съвместни инспекции, когато има съмнения за нарушения. Инспекторите по труда в някои случаи могат да бъдат придружавани от полицията, особено когато става въпрос за проверка за наличието и валидността на разрешителни работи. През 2011 г. са извършени 118 съвместни проверки със Службата по приходите и/или Министерството. Обмяната на информация позволява установяването на нарушения на трудовото законодателство, гарантиране възнагажденията на наетите лица и спестяване на средства от държавната хазна. През 2012 г. са извършени 401 съвместни проверки – с 283 повече от тези през 2011 г.

Службата на Комисарите по приходите, Министерството на социалната защита и Националната агенция за правата на работещите събират данни, специфични за техните сфери на компетентност, но не и за недеklarираната заетост като цяло. Например Приходната администрация поддържа статистика за приходите от проверки, свързани със сивата икономика; Министерството събира данни за измами със социални плащания и обезщетения; а Националната агенция за правата на работещите разполага с информация относно броя на нарушенията на разпоредбите, касаещи издаването на разрешителни за работа. Размерът на недеklarираната заетост в Ирландия, обаче може да бъде измерен като дял от сенчестата икономика. Изчислено е, че около $\frac{2}{3}$ от нея се генерира от недеklarирана заетост. Според д-р Фридрих Шнайдер, сивият сектор през 2012 г. е бил 12,7% от БВП. Въз основа на данните от 2011 г., когато БВП на страната е 159 млрд. евро, на сивата икономика се падат приблизително 20 млрд. евро, а $\frac{2}{3}$ от тях (около 14 млрд. евро) – на недеklarираната заетост.

Неблагоприятната икономическа среда е благодатна почва за ръст на недеklarираната заетост. Европейската комисия, в рамките на Програмата за взаимно обучение 2012 г., заключава, че като цяло недеklarираната заетост се увеличава при нисък икономически растеж, висока безработица, слабо търсене на труд, както и при наличие на население с ниски базови умения. В по-голямата си част Ирландия се вписва в този профил с постоянния си през последните години слаб икономически растеж от около 1% годишно и с високата си безработица (около 15%). Освен това през последните години Ирландия от държава с ниски данъчни ставки се превърна в страна с високи такива. С държавния бюджет от началото на икономическата криза се намалиха праговете на подлежащите на облагане доходи, за да се включат и доходите на лица със сравнително скромни възнагаждения, а през 2011 г. беше въведена Универсалната социална вноска, която има отрицателен ефект върху нетния доход на почти за всички заети лица. Заедно с други настъпили и предстоящи промени, това вероятно ще насърчи все повече хора да се „ориентират“ към сивия сектор и да не декларират заетост и доходи.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

4 КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА ДОБРИ ПРАКТИКИ – ОПИСАНИЕ НА ПОДХОДА

4.1 Идентифицирани критерии

Под добра практика за целите на този доклад се разбират конкретни мерки, инициативи, дейности, съвкупност от интервенции или политики, насочени към ограничаване и/или предотвратяване на определени проявления на сивата икономика, които са приложени и работят успешно в други страни. Разглеждат се както установени във времето практики, които са доказали своя ефект, така и въведени по-скоро практики с ясно изразен потенциал за въздействие.

Подборът е извършен на базата на предварителен анализ и експертна оценка, основаващи се на набор от следните критерии:

Иновативност.

Добрата практика следва да интегрира нови елементи на интервенция за намаляване на сивата икономика, т.е. да предоставя възможност за въвеждане на нови подходи и процедури за намаляване и/или превенция на недеklarираната заетост.

Стъпвайки на задълбоченото познаване на българската правна рамка, както и на политиките на правителството в областта на борбата със сивата икономика, политиките, прилагани в други страни ще бъдат детайлно разгледани с оглед наличие на сходство с вече прилагани мерки в България. Целта е да се избягва подбор на практики, които в цялост или като отделни действия, вече са били въведени в страната. Като добри практики обаче са разгледани и такива, които съществуват или се прилагат (са прилагани) в България, но начинът им на прилагане в изследваната страна е различен/иновативен и е предпоставка за успех на практиката.

Въздействие.

Практиката следва да демонстрира положителен ефект в борбата със сивата икономика, измерен както посредством количествени, така и посредством качествени резултати. Този ефект може да бъде дефиниран като размер на оборотите, брой на заетите или данъчните постъпления, които са засегнати от конкретното проявление на сива икономика, което практиката цели да преодолее. Друг начин за измерване на въздействието е през относителният дял на успеваемостта – т.е. какъв дял от проявите практиката успява да предотврати.

Възможност за трансфериране.

Добрата практика следва да е ясно структурирана и документирана, и да може лесно да бъде повторена и адаптирана спрямо контекста на други страни. С други думи, тя може лесно

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

да бъде пренесена от един контекст в друг, т.е. да бъде превърната в нови практики или да бъде приспособена спрямо спецификата (законодателна, институционална и др.) на различна местна среда.

Ефективност.

За да бъде ефективна една практика, тя следва да постига целите, с които е въведена. В този смисъл, квалифицирането на една практика като добра предполага, че действителните резултати от предприетите мерки, действия или интервенции за борба със сивата икономика отговарят в значителна или пълна степен на планираните.

Ефикасност.

Позитивния ефект от прилагането на практиката следва да надхвърля разходите за нейното въвеждане и прилагане. Всяка промяна в политиката или работата на администрацията налага допълнителни разходи – както първоначални, така и в много случаи, постоянни. Тези разходи могат да са както за публичните институции, така и за частния сектор. В някои случаи те са парични, в други случаи са неяви, т.е. изразяват се в допълнително време, усилие и др. подобни. Принципно изискване за добрата публична политика изобщо е позитивният ефект да надхвърля наложените разходи. Ефикасността е съотношението между вложените ресурси и постигнатото въздействие.

Устойчивост.

Добрата практика предполага създаването на условия за трайно въздействие върху икономическите агенти. Характерно за проявите на сива икономика в областта на трудовите отношения и осигурителното законодателство е трайният характер на факторите, мотивиращи подобно поведение. Доколкото има други типове неформално поведение, което в някои страни е успешно ограничено с еднократни мерки – като например амнистии, еднократни регистрации и др. подобни – в областта на сивата заетост и свързаните с нея практики като се смятат действия, създаващи постоянни въздействия върху икономическите агенти. Същевременно, част от практиките могат да имат силен начален ефект върху сивата икономика, но да позволяват бърза „адаптация” на икономическите агенти в заобикалянето им. Ето защо изследваните практики са анализирани в аспекта на устойчивостта им за въздействие във времето.

Възможност за повторяема употреба.

Добрата практика следва да запазва своята ефективност при всяко ново прилагане. Това означава, че механизмът на нейното въздействие не се влияе от способността на икономическите играчи да се адаптират към практиката и да се научат да я заобикалят.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

4.2 Описание на начина на подбор на практиките според критериите

Подборът на добрите практики преминава през два паралелно протичащи етапа. Първият е преглед и анализ на политики, законодателство, мерки, интервенции и действия, насочени към ограничаване на сивата икономика, приложени в Ирландия през последните 10 години. Едновременно с и в резултат на този преглед и анализ е направена експертна оценка (втори етап) на това доколко разглежданите политики, интервенции и мерки отговарят на критериите за добра практика. При оценката са взети предвид липсата или наличието, както и степента на прилаганите до момента в България подходи за превенция на и борба с нерегламентирана заетост, включително институционална рамка (административни структури, натоварени с разработването на мерки за борба с нерегламентираното наемане/полагане на труд и с осъществяването на контрол за спазването им), правомощия на контролните органи, наличие, вид и размер на санкциите при установени нарушения и пр. Взети са предвид, също така, действащата нормативна уредба, правила и процедури, регламентиращи легалното наемане/предоставяне на труд, размера на социалните и здравни осигуровки и данъци, както и по-широко разпространените форми на недекларирана заетост в България.

Подборът на практиките обаче е извършен при наличието на някои ограничения. Например за повечето практики няма данни относно разходите и необходимите ресурси за нейното въвеждане и прилагане. Независимо от това всички практики са оценени като (потенциално) ефективни дотолкова, доколкото въвеждането им не е свързано със значителни инвестиции или ако предполагат извършването на първоначални и/или постоянни разходи, то ползите от прилагането им съществено надвишават вложените ресурси. В повечето случаи, поради самото естество на мерките, не са налични и количествени или качествени данни за резултатите от прилагането на съответната практика. Някои от идентифицираните добри практики са въведени през последните една – две години, поради което устойчивостта им е условна. Друго съществено ограничение при подбора на практиките са националните различия по отношение на данъчната култура, традиции и разбирания за справедливост. Независимо от посочените ограничения, практиките са избрани при допускането, че всички осъзнават ползите от легалното наемане/полагане на труд и негативните аспекти (рисковете), асоциирани с недекларираната заетост, и че в съответствие с националните специфики, ще се търси подход за тяхното частично или цялостно прилагане в България.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5 ОБОБЩЕН ДОКЛАД ЗА ИЗВЪРШЕНИТЕ ПРОУЧВАТЕЛНИ И АНАЛИТИЧНИ ДЕЙСТВИЯ

5.1 Обобщено представяне на резултатите от прегледа на други изследвания, доклади, анализи, през последните години

В периода януари - октомври 2010 г. по инициатива на Европейската комисия (Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и равни възможности“) е осъществено предпроектно проучване относно възможността за и ползите от създаването на *Европейска платформа за сътрудничество между инспекциите по труда и други институции за превенция и борба с недеklarираната заетост*.¹⁰⁴ Проучването обхваща всички държави – членки на ЕС, както и страните от ЕИП и Швейцария. За всяка от тези държави са представени правният и институционалният контекст, както и предприетите политически мерки за борба с недеklarираната заетост. За Ирландия е отчетена ролята на Националната агенция за правата на работещите. В доклада се посочва, че е служба към Министерството на предприемачеството, търговията и заетостта¹⁰⁵ и дейността ѝ е фокусирана върху всички проявления на недеklarираната заетост. Агенцията работи за осигуряване спазването на трудовото законодателство и насърчаване на данъчната култура чрез информирание, инспекции, принудително изпълнение, наказателно преследване и защита на младежите. Представена е и ролята на Министерството на социалната защита и на Комисарите по приходите, на Групата за наблюдение на скритата икономика (Hidden Economy Monitoring Group), ангажиментите в *Споразумението за социално партньорство “Towards 2016”* и др.

В средата на август 2013 г. са публикувани резултатите от изследване относно ролята на националните инспекции по труда в държавите – членки на Европейския съюз, като елемент на стратегическия политически подход за борба с недеklarираната заетост.¹⁰⁶ Посочва се, че в Ирландия се наблюдава съществен спад в броя на извършените проверки (от 4 199 през 2011 г. на 3 140 през 2012 г.), и че водеща роля в тях имат Министерството на социалната защита и Приходната агенция. По отношение на средствата и техническото обезпечаване на проверките, инспекторите следват предварително съгласувани процедури, включително чек-листа и въпросници, които се отнасят до начина на провеждане на посещението и последващите действия при установени нарушения. От април 2012 г. е разработено и внедрено уеб приложение за регистрация на строителните обекти, до което достъп имат инспекторите по труда и което може да се използва за планиране на проверки в този сектор. Службата на Комисарите по приходите има право да извършва проверки в електронните

¹⁰⁴ REGIOPLAN (2010) : *Joining up in the fight against undeclared work in Europe. Feasibility study on establishing a European Platform for cooperation between labour inspectorates, and other relevant monitoring and enforcement bodies, to prevent and fight undeclared work*. Final Report.

¹⁰⁵ Department of Enterprise, Trade and Employment е предишното наименование на Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите.

¹⁰⁶ International Labour Organization (2013) : *Labour Inspection and Undeclared Work in the EU*, Working Document Number 29.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

системи на предприятията, да копира и сваля информация в електронен формат за допълнителен анализ чрез автоматизирани компютърни разузнавателни техники. Извлечената цифрова информация се съхранява на криптирани устройства, които гарантират конфиденциалността на данните. В доклада е посочено, че в последно време отговорност при установени нарушения на трудовото и социалноосигурителното законодателство се носи от директорите на предприятията и счетоводителите, а не от самото предприятие. Друга мярка за ограничаване на недеклаираната заетост чрез налагане на административни наказания, които са насочени към икономическия интерес на предприятията, е ограничаване възможността неизрядните предприятия да участват в конкурси за възлагане изпълнението на договори за обществени поръчки. Посочени са и ползите от съвместните проверки на Националната агенция за правата на работещите, Министерството на социалната защита и Приходната администрация.

През август 2013 г. са публикувани и резултатите от изследване на Международната организация на труда и Европейската комисия относно *Ролята на Ирландската национална система за инспектиране на труда (Национална агенция за правата на работещите) като част от стратегическия политически отговор за борба с недеклаираната заетост.*¹⁰⁷ Докладът представя основните характеристики и проявления на недеклаираната заетост в страната, нейният размер и структура; описани са правните норми, оправомощаващи различните национални институции да санкционират нарушителите на трудовото законодателство; представени са ролята на Националната агенция за правата на работещите, на Министерството на социалната защита и на Службата на Комисарите по приходите за превенция на нарушенията и за насърчаване спазването на законодателството, сътрудничеството между тях и това с чужди агенции и служби с аналогични компетентности, размера на санкциите, събирането на данни и съществуващите информационни системи.¹⁰⁸

В Ръководство на МОТ с политиките и подходите за трансформиране на неформалната във формална заетост¹⁰⁹ *Кодексът за определяне на трудовия статус на лицата* (наети или самонаети) е идентифициран като добра практика за елиминиране на разнопосочното тълкуване и разбиране на тези понятия, и за осигуряване на яснота чрез редица примерни критерии, които биха помогнали за разграничаване на наетото лице от самонаетото.

Проучване в 39 държави – членки на Организацията за икономическо сътрудничество и

¹⁰⁷ International Labour Organization (2013) : *ILO/EC Comparative Study on Labour Inspection Strategies for Combating Undeclared Work in Europe. The role of the Irish National Labour Inspection System (National Employment Rights Authority - NERA) as part of a strategic policy response to undeclared work.*

¹⁰⁸ Характеристиките на недеклаираната заетост в Ирландия, сътрудничеството между трите администрации и друга релевантна информация, посочена в изследването на МОТ, е представена в настоящия доклад.

¹⁰⁹ International Labour Organization (2013) : *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide. Supporting Transitions to Formality.*

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

развитие идентифицира основните фактори за проявление на сивата икономика.¹¹⁰ Сред тях са данъците и нивата на държавно регулиране, които при нарастване водят до експанзия на сивия сектор. Изследването показва, че сред основните фактори за установяване или преминаване в него са безработицата, самостоятелната заетост и данъчните тежести. Между 1999 и 2010 г. най-голямо относително въздействие за нарастване на сивата икономика в изследваните страни имат косвените данъци (29,4%), самостоятелната заетост (22,2%), безработицата (16,9%), данъците върху доходите (13,1%) и данъчния морал (9,5%), докато индексът на икономическа свобода (8,1%) и ръстът на БВП (0,9%) са със сравнително ниско средно относително въздействие. В Ирландия (при относителен дял на сивата икономика в БВП 16,1%) с най-голямо значение са косвените данъци и самостоятелната заетост, със средна стойност съответно 36,4% и 21,3%. Относително по-слабо въздействие имат данъците върху доходите (12,5%), безработицата (12,5%) и данъчния морал (7,9%). Ръстът на БВП в периода 1999 – 2010 г. оказва незначително въздействие (1,0%) за формиране и разрастване на сивата икономика на Ирландия.

Онлайн системата на Службата на Комисарите по приходите се счита за една от най-добрите данъчни електронни системи в света.¹¹¹ При наличие на достатъчно финансови ресурси, Службата ще продължава да инвестира в използването на информационни и комуникационни технологии, за да разшири обхвата на предоставяните от нея онлайн услуги. През последните години, Приходната агенция използва ИКТ, за да фокусира вниманието си върху онези лица, които представляват най-сериозен риск. Компютърната Система за оценка, анализ и профилиране на риска (Risk Evaluation, Analysis and Profiling System (REAP) е инструмент за точкуване на риска и е основен елемент в подхода за справяне с риска, произтичащ от неспазване на социалноосигурителното и данъчното законодателство. Системата е основният инструмент за определяне на одитна извадка, за идентифициране на високо-рискови сектори или сегменти в базата данни от данъкоплатци, както и на потенциални случаи на укрити доходи, приходи и други облагаеми транзакции.

Националната програма за реформи на Ирландия в рамките на Стратегията Европа 2020 г.,¹¹² по отношение на заетостта, представя състоянието на пазара на труда в страната, планът и мерки за повишаване броя на заетите лица, но в нея не са предвидени специални ангажименти и мерки за адресиране проявленията на недеклаираната заетост. Подобни мерки не се съдържат и в актуализираната през 2013 г. Програма за стабилност.¹¹³

¹¹⁰ Schneider, Friedrich; Buehn, Andreas (2012) : *Shadow economies in highly developed OECD countries: What are the driving forces?* Discussion Paper Series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 6891.

¹¹¹ Organisation for Economic Co-operation and Development (2010) *Better Regulation in Europe: Ireland*.

¹¹² Government of Ireland, Department of the Taoiseach: *National Reform Programme for Ireland under the Europe 2020 Strategy. 2013 Update*.

¹¹³ Government of Ireland, Department of Finance: *Irish Stability Programme. April 2013 Update. Incorporating the Department of Finance's Spring Forecasts*.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5.2 Обобщено описание на извършени промени в законодателството, институционалната рамка и административните практики в областта на трудовите и данъчно-осигурителните отношения.

В периода 2005 – 2013 г. в ирландската нормативна и институционална уредба са предприети редица действия, мерки и инициативи, насочени към повишаване степента на съответствие (спазване) на трудовото законодателство (Employment Law Compliance), подобряване на контролната дейност на и координацията между компетентните служби и агенции, идентифициране и санкциониране на нарушения на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство, и др. Част от тези мерки и инициативи са въведени следствие на ангажиментите, поети със *Споразумението за социално партньорство „Towards 2016“*¹¹⁴ и *Програмата на правителството*, излъчено от ирландския парламент в началото на 2011 г. Въведени са практики за ограничаване на разрастващият се сив сектор, вкл. на нарушения на трудовото и социалноосигурителното законодателство, извършвани поради намалената икономическа активност и увеличената безработица в периода на рецесия.

1. Споразумение за социално партньорство „Towards 2016“

Първият социален диалог в Ирландия започва през 1987 г. след период на висока инфлация и слаб икономически растеж, които водят до значителна по обем емиграция на местното население, множество правителствени заеми и, съответно, нарастване на националния дълг. Стачките и договарянето на заплатите са важен елемент в дискусиите, и постигането на съгласие по тях се счита за една от основните предпоставки за последващия бърз темп на икономическо развитие. Дотогава договарянето на заплатите в частния сектор се е случвало на местно ниво. Ангажиментите по споразуменията за социално партньорство се договарят между правителството, основните работодателски организации (Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели и Федерацията на строителната индустрия) и синдикатите (членове на Ирландския конгрес на синдикатите). От 1997 г. неправителствени организации също участват в политическите дискусии, но не и по въпроси, касаещи възнагражденията. Основният момент в споразуменията са договорените „отстъпки“ за постепенно увеличение на заплатите за сметка на по-ниско данъчно облагане.

Споразумението за социално партньорство „Towards 2016“ е седмият поред подобен документ. В него са изброени слабостите и предизвикателствата пред ирландската икономика и общество, както и мерки за тяхното преодоляване. Като цяло документът съдържа конкретни ангажименти за повишаване конкурентните предимства на ирландската

¹¹⁴ Department of the Taoiseach, “Towards 2016. Ten-Year Framework Social Partnership Agreement 2006-2015”, June 2006; документът е достъпен на Интернет адрес http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Publications/Publications_Archive/Publications_2006/Towards2016PartnershipAgreement.pdf.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

икономика и за създаване на условия за устойчиво социално и икономическо развитие, за увеличение на възнагражденията в обществения и частния сектор, за модернизиране на публичните услуги и за подобряване на работните места. Глава VII. „Права на заетите и спазване на законодателството“ съдържа ангажименти и мерки, включително законодателни, за подобряване контрола по спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство, укрепване ролята и правомощията на инспекцията по труда, за взаимодействие и сътрудничество между отговорните служби и агенция и пр. И правителството, и социалните партньори признават, че макар като цяло да се наблюдава сравнително висока степен на спазване на нормативната рамка, трябва да се постигне по-голямо съответствие с правните разпоредби.

Постигнато е споразумение относно необходимостта от увеличаване ролята и правомощията на съществуващия Инспекторат по труда (Labour Inspectorate) с оглед повишаване ефективността на дейността му, особено в контекста на променящия се пазар на труда. В тази връзка е договорено създаването (с нормативен акт) на Служба на Директора за спазване на трудовото законодателство (Office of the Director for Employment Rights Compliance) към Министерството на предприемачеството, търговията и заетостта¹¹⁵ и Консултативен съвет към него, който да проучва, обобщава и анализира информацията относно спазването и прилагането на трудовото законодателство. През 2006 г. правителството и социалните партньори се договарят броят на инспекторите по труда да се увеличи от 31 на 90 до края на 2007 г.,¹¹⁶ необходимите законопроекта да бъдат изготвени през 2007 г., а междуременно Службата на Директора за спазване на трудовото законодателство да бъде създадена като временна институция.

Осъзната е необходимостта и от по-добра координация между институциите, ангажирани с осъществяването на контрол за спазване на трудовото законодателство с оглед създаване на по-добра система за неговото правилно прилагане. Създадени са *Съвместни звена за разследване* (Joint Investigation Units), които се ръководят от Комисарите по приходите и Министерството на социалните и семейни въпроси.¹¹⁷ Законопроектът за създаване на Служба на Директора за спазване на трудовото законодателство ще позволи на оправомощените служители (Authorised Officers)¹¹⁸ от Министерството на предприемачеството, търговията и заетостта и от новосъздадената Служба да се присъединят към работата на Съвместните звена за разследване.

¹¹⁵ Предишно наименование на Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите.

¹¹⁶ Към 31 декември 2012 г. броят на служителите в Националната агенция за правата на работещите (приемник на несъстоялата се Служба на Директора за спазване на трудовото законодателство) е 103, включително 58 инспектора и 31 служители, обучени за позицията „Служители по информация“. През 2011 г. броят на служителите е бил 102, през 2010 г. – 108, през 2009 г. – 119 (National Employment Rights Authority, Activity Review 2012).

¹¹⁷ Предишно наименование на Министерството на социалната защита.

¹¹⁸ Инспектори по труда.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Споразумението за социално партньорство предвижда и законодателни мерки за подобряване документирания на трудовите правоотношения с оглед защита правата на работниците и служителите като например приемане на образци на ведомости за заплати, за работното време и фишовете за заплати, така че да бъдат в съответствие с изискванията на данъчното и социалноосигурителното законодателство. Ако работодателите не спазват изискванията, същото ще се счита за криминално нарушение, обект на наказателно преследване. При образувано производство пред Комисариите по правата, пред Апелативния трибунал по трудови спорове, пред Трудовия съд или пред районен/окръжен съд във връзка с неизплащането на задължителното възнаграждение, тежестта за представяне на доказателства за извършено плащане или за удържани и внесени осигуровки и за броя на отработените часове ще бъде за сметка на работодателя. Наказанието за липса или неправилно съставяне на документи във връзка с трудовите правоотношения се предвижда да бъде глоба в размер до 250 000 евро.

Правителството, организациите на работодателите и синдикатите споделят важността на политиката на обществените поръчки като инструмент, допринасящ за спазване стандартите и нормите в заетостта, включително по отношение нивата на възнаграждение като едновременно с това се осигурява конкурентна среда и икономично разходване на публични средства. В тази връзка се планира в строителния сектор, договорните условия, съдържащи се в новия пакет „Стандартни образци на договор“ (Standard Forms of Contract) да съдържат клауза, която изисква спазване на трудовото законодателство, включително приложимите Регистрирани трудови споразумения, съществуващите задължителни изисквания като националната минимална заплата, и пр. Възложителите ще бъдат задължени да изискват подходящо удостоверение от участниците в конкурсите за това, че спазват изискванията. Ако законодателството и/или условията на Регистрираните трудови споразумения, касаещи възнагражденията и пенсиите не са спазени, възложителите ще могат да предприемат корективни мерки, каквито преценят за необходимо и подходящо, в рамките на договора, включително удържане на част от плащането по него, с оглед спазване на трудовото законодателство. Възложителите ще запазят съществуващите си правомощия по договор за достъп до данни и документи на изпълнителя. По отношение на строителни работи на стойност над 30 млн. евро и с продължителност над 18 месеца, възложителите ще включат клауза в договора за извършване на проверки на случаен принцип на документите на изпълнителите и подизпълнителите, за да се оцени спазването на текстовете на Регистрираното трудово споразумение. Ако не се осигури доказателство за спазване на трудовото законодателство, възложителят ще удържи пропорционална сума от дължимото възнаграждение на изпълнителя или подизпълнителя. След актуализирането на *Ръководството за организиране на обществени поръчки*, договорните условия за предоставяне на услуги на публичния сектор ще съдържат аналогичен текст.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

През 2006 г. страните по Споразумението за социално партньорство се договарят и за увеличаване на наказанията и обезщетенията, при установени нарушения на трудовото законодателство. Планира се наказанията за неспазване на трудовоправни норми да бъдат увеличени както следва: за нарушения, разглеждани от районен съд и завършили с присъда от един съдия (summary conviction) – глоба в размер до 5 000 евро и/или лишаване от свобода, в зависимост от юрисдикцията на съда; за нарушения, разглеждани от окръжен криминален съд или от Централния криминален съд (indictable conviction) и завършили с присъда от съдия и съдебно жури – глоба в размер до 250 000 евро (напр. за липса или несъставяне на документи във връзка с трудовите правоотношения и пр.). По отношение на обезщетенията, когато въпросът е отнесен до Комисарите по правата/Апелативния трибунал по трудови спорове/Трудовия съд, последните ще могат да разпореждат изплащането на компенсация от работодателя на работника в размер, еквивалентен на възнаграждението на заетото лице за период до 2 години. Освен това се планира правителството да предприеме законодателни мерки за защита на работник или служител, който действайки добросъвестно, е подал жалба пред съответната служба срещу своя работодател, и който работник или служител впоследствие е освободен или по друг начин наказан, заради подадената жалба.

2. Законопроект за спазване на трудовото законодателство

Законопроектът за спазване на трудовото законодателство от 2008 г. (Employment Law Compliance Bill 2008)¹¹⁹ е внесен в долната камара на ирландския парламент в края на март 2008 г. Неговата цел е осигуряване на по-добро спазване на трудовото законодателство в съответствие с ангажиментите по Споразумението за социално партньорство “Towards 2016”. Второто разглеждане от долната камара започва в началото на февруари 2009 г. и завършва през март същата година. Основните разпоредби се отнасят до: - създаването на Служба на Директора на Националната агенция за правата на работещите (към Министерството на предприемачеството, търговията и заетостта), която да отговаря за контрола по спазване на трудовото законодателство, и на тристранен Консултативен съвет към него; - засилване правомощията на инспекторите при проверки, както и други законодателни предложения за гарантиране спазването на трудовото законодателство (вкл. защита на работниците от наказания заради това, че търсят правата си или обезщетение, когато същите са им отказани, или които доброволно съобщават за нарушения на трудовото законодателство); - въвеждане на задължение за работодателите да съхраняват документи по трудовото правоотношение, и големи наказания при неспазване на това изискване, както и на други трудовоправни норми; - обмяна на информация между контролните органи с оглед улесняване съвместните проверки при съмнение за несъвместими с трудовото

¹¹⁹ Houses of the Oireachtas, Employment Law Compliance Bill 2008; документът е достъпен на Интернет адрес <http://www.oireachtas.ie/documents/bills28/bills/2008/1808/b1808d.pdf>.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

законодателство практики; - засилване правомощията на министъра на предприемачеството, търговията и заетостта във връзка с иницирирането на инспекции и публикуване на резултатите от такива от обществен интерес; и др.

Парламентарните дебати са публикувани на Интернет страницата на ирландския законодателен орган¹²⁰. От тях е видно, че законопроекта, и предвидените с него мерки, не се възприемат еднозначно. Следващите параграфи представят част от становищата:

Шон Коник (Deputy Seán Connick)

„[...]”

Подходът, възприет от Националната агенция за правата на работещите спрямо множество фирми в моя избирателен район е, меко казано, е като „тежка ръка“. Преди около година се получиха първите сигнали за подходът на Агенцията, когато групи, не само от работодатели, но и от работници, се свързаха с моята приемна и описаха трудностите, с които се сблъскват.

Малкият бизнес изпитва сериозни затруднения в момента. Повечето самонаети лица считат, че техния бизнес и работата, която се опитват да вършат, е свръхрегулирана. Вероятно има съществено непознаване на трудовото законодателство в частния сектор. Повечето хора, които стартират малък бизнес се концентрират върху намаляване на разходите за наем, за оборудване на помещенията и за осигуряване на стоки преди да наемат двама или трима души да работят за тях. Месец или два по-късно, когато нещата потръгнат, те установяват, че има един куп трудови закони, за които не са знаели и с които ще трябва да съобразяват своята дейност. Националната агенция за правата на работещите може да има съществена роля в това отношение чрез [провеждането на] информационна кампания. През последните години Агенцията вложи немалко усилия в опит да обясни важността на своята дейност и роля, но има още доста да свърши, за да направи така, че информацията да достига до всички малки предприятия.

[...]”

Получих, също така, писмо от представител на един от големите хотели в окръга. Той каза: „хотелиерската индустрия работи на седемдневен режим повече от всеки друг сектор в страната. Всеки служител, започващ работа в отрасъла, е напълно наясно за естеството на бизнеса и какво изисква, и приема, че трудът през почивните дни, включително в неделя, е правило. [...] Плащането на двойно възнаграждение за работа в неделя означава, че за елементарна дейност в хотела ние сме задължени да плащаме 20,13 евро на час. Това е преди начисляването на допълнително заплащане за работа в празнични дни и социалноосигурителната вноска за сметка на работодателя, които повишават крайната цена на труда до над 24 евро. Това не е икономически оправдано, и докато хотелиерската индустрия работи през цялата седмица, останалите дни на практика субсидират неделата. В резултат на това хотели преустановяват предлагането на услуги и намаляват броя на персонала, от който се нуждаят в неделя. Макар да не сме предприели такива действия, със сигурност ги обмисляме.“

[...]”

¹²⁰ Houses of the Oireachtas, секция „Bills 1992 – 2013“, Employment Law Compliance Bill 2008 <http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?fn=/documents/bills28/bills/2008/1808/document1.htm>

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Джо Костело (Deputy Joe Costello)

„[...]”

Бих искал да спомена някои от по-сериозните нарушения и проблеми, с които се е сблъскала Националната агенция за правата на работещите през 2008 г. Има работодатели, които не съхраняват документи за наетите при тях лица, или не могат да представят документите по време на проверката; фалшифицират документи, включително фишове за заплати и справки за отработеното време; има работодатели, които карат работниците да работят повече от нормативноустановения лимит; плащат за значително по-малко часове, отколкото реално са отработени; плащат на работниците по-малко от установеното по закон; неиздават фишове за заплати; правят незаконни удръжки от възнагражденията на работниците.

През 2008 г. инспекторите от Националната агенция за правата на работещите са имали общо 27 900 обаждания, интервюта и инспекции. Това е ръст с 96% спрямо 2007 г. – годината, в която е създадена, докато очаква създаване със закон. Инспектори от агенцията са установили 4 629 нарушения на трудовото законодателство през 2008 г., в сравнение с 2 344 през 2007 г. Възнаграждения на обща стойност 3 112 064 евро са установени през 2008 г. от Агенцията като дължими и изплатени на измамни работници. Възстановената сума за последните две години възлиза на над 5 млн. евро. Очевидно увеличаването на броя на инспекторите от 50 през 2007 г. на 80 през 2008 г. е било от съществено значение за броя на проверките и установените нарушения. Националната агенция за правата на работещите извършва своите проверки по справедлив и безпристрастен начин. По тази причина, дейността ѝ не [следва да се разглежда като] кражба посред нощ и причиняване на тежка телесна повреда.

Ситуацията по отношение познаването на трудовото законодателство е почти същата като тази с Договора от Лисабон. Има огромен недостиг на информация за трудовите права и в двете страни – работодатели и заети лица. Сега, най-накрая, Агенцията лансира тази инициатива и изведе на дневен ред обстоятелството, че имаме важен сектор, в който работодателите не са наясно с техните задължения, а служителите – с техните права. Това е особено важно за сфери на заетост като хотелиерството и кетъринг индустрията. Това, надявам се, ще бъде адресирано от Националната агенция за правата на работещите и нейния консултативен орган. Може да се мисли за един по-балансиран и кооперативен подход в тези сфери.

Чух призови за „бракуване“ на законодателното предложение изцяло. Искане се не само Агенцията да бъде оставена на заден план или заличена изцяло, но и че е *quango* - квази автономна неправителствена организация с правомощия, делегирани ѝ от правителството. Би било невероятен срам да се закрие поради това, че върши страхотна работа и че в момента има сериозна експлоатация [на хора]. Експлоатацията трябва да бъде адресирана. [...]“

Държавен министър в Министерството на предприемачеството, търговията и заетостта (Minister of State at the Department of Enterprise, Trade and Employment)

„[...]”

Вече получихме становищата на някои членове [на парламента] относно криминализирането на работодатели и ще предложим изменения в тази насока, което, надявам се, ще получи широко одобрение от всички страни. Ние искаме да имаме законодателство, което е в подкрепа на, и е подкрепяно от работодатели и служители и което ще получи широка подкрепа от парламента. Това би изпратило много силно послание, защото ние не само искаме спазване на законодателството чрез принудителни мерки; ние искаме да се спазва и чрез обучение и насърчаване.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ние искаме работодателите, синдикатите и служителите да го подкрепят, за да имаме поток от информация за техните права и задължения.

Говорил съм с Националната агенция за правата на работещите по много поводи. Обърнато ми бе внимание, и аз приемам, че някои инспектори по труда са, както аз ги наричам „свърхентузиализирани“ и както други може би казват „[работят с] тежка ръка“. Ние ще предложим изменение в Кодекса с добри практики за инспекторите по труда. Това би било справедливо, защото ние не искаме хора, безмилостно преследващи работодатели. Не следва инспекторите по труда да пристигат за пълен одит в неподходящ час или в трудни моменти, когато две или три сватби или тържества се провеждат в заведенията. Това може да се върши в нормално време, с предварително уведомление.

[...]

Друг случай на [нарушение на разпоредбите относно] минималното възнаграждение касае продажбата и ремонта на автомобилни гуми. Служителите твърдят, че им е плащано по 5 евро на час, макар минималната заплата да е 8.65 евро на час. Работодателят отказва да сътрудничи по време на проверката и да отговаря на писмени запитвания. Той заявява, че не знае нито имената на неговите служители, нито, че са получавали 50 евро на ден, но отказва да посочи броя на отработените часове. Не са представени документи въпреки изпратените писма. Единствената възможност за Националната агенция за правата на работещите е да инициира наказателно преследване срещу работодателя за непредставяне на документи. Сега, максималният размер на глобата за такова нарушение е малко над 1 900 евро. Мога да опиша много други случаи, касаещи строителни компании и Регистрирани трудови споразумения. Това се случва в момента, и ние трябва да го осъзнаем.

[...]

На 12 март 2009 г., след приключване на дебатите, законопроектът е изпратен на парламентарната комисия по предприемачество, търговия и заетостта за становище. До разпускането на парламента на 1 февруари 2011 г. предложението за *Закон за спазване на трудовото законодателство* не е гласувано или обсъждано отново. През май 2011 г., в отговор на въпрос относно неговата позиция и дали възнамерява да го внесе за разглеждане от парламентарна комисия, министърът на заетостта, търговията и иновациите отговаря, че в най-кратък срок ще прегледа позицията по законопроекта.¹²¹

3. Специално звено за разследване към Министерството на социалната защита

Измами и злоупотреби със социални помощи и обезщетения се разследват от *Специалното звено за разследване* (Special Investigation Unit) към Министерството на социалната защита, което има 89 служители в цялата страна.¹²² Звеното работи в тясно сътрудничество със Службата на Комисарите по приходите в рамките на Съвместните звена за разследване (вж. по-долу), със служители на Националната агенция за правата на

¹²¹ Department of Jobs, Enterprises and Innovation; Employment Rights Legislation Section; 17-05-2011 PQ No.11633/11 - Position regarding the Employment Law Compliance Bill; документът е достъпен на Интернет адрес <http://www.djei.ie/employment/compliance/PQ%2011633-11.pdf>.

¹²² Department of Social Protection, Fraud Initiative 2011 – 2013; September 2011; документът е достъпен на Интернет адрес <http://www.welfare.ie/en/downloads/fraudinitiative2011.pdf>.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

работещите и с полицията. Специалното звено за разследване осигурява национален и стратегически отговор на високорискови сектори, където преобладават измамите и злоупотребите; идентифицира тези сектори и прави разследвания, при установен риск от получаване на социални помощи/обезщетения и доходи от трудова дейност едновременно; сътрудничи с други служби за контрол по спазване на законодателството и при разследване на измами, и др.

Акцент в дейността на Звеното е директната намеса. Посещения в домовете и персонални интервюта се правят при наличие на доказателства за измами със социални плащания. Наблюдава се ефективността и съотношението ползи/разходи от тези дейности и практическото опит показва дали да продължат, дали да се увеличат, или преустановят. Правомощията на Специалното звено за разследване включват: - извършване на незабавни проверки при данни за това, че лица едновременно работят и получават социални плащания; - посещения на място и проверка на работодатели за установяване на измами; - извършване на съвместни проверки; и др. Основен приоритет за Специалното звено за разследване е активно противодействие на скритата икономика, където има преобладаващи случаи на измами със социални плащания. Предприемат се специални инициативи, в рамките, на които се проверяват лица, които продължително време получават помощи като такива за заболяване, увреждане, самотни родители и пр., за да се провери дали все още отговарят на условията за получаване на помощите/обезщетенията.

Като част от плана за борба с измамите през 2011 г., инспектори и служители от Специалното звено за разследване започват проверка на плащания, извършени към самотни родители, за които има индикации или съмнения, че вършат измами. От 270 проверени случая, на държавната хазна са спестени средства по 82 от тях, а плащанията на 67 лица са преустановени. След обмяна на данни с Приходната администрация, проверени са 382 случая на самонаети лица, за да се установи дали има такива, които работят и получават помощи едновременно или не декларират доход. В резултат на инициативата са приключени 50 случая, от които спестените средства възлизат на около 750 000 евро.¹²³ Проверени са множество случаи, касаещи лица, чийто жизнен стандарт и демонстрирано материално благополучие не съответстват на доходите, получавани от социални плащания. Проверката се извършва съвместно със Службата на Комисарите по приходите и при установяване на сериозна или продължителна измама, по случаите се образува наказателно производство.

4. Съвместни звена за разследване

Трите администрации, най-активно ангажирани в борбата с недеklarираната заетост в Ирландия – Националната агенция за правата на работещите, Службата на Комисарите по

¹²³ Department of Social Protection; Fraud Initiative 2011 – 2013. Progress Report – 2012; March 2013; документът е достъпен на Интернет адрес http://www.welfare.ie/en/downloads/DSP_Fraud_Initiative_Progress_Report_to_end_Dec_%202012.pdf.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

приходите и Министерството на социалната защита, сътрудничат помежду си по различни начини и, в съответствие с разпоредбите на *Закона за социалното подпомагане и пенсиите от 2007 г.*, обменят информация, свързана с доходите на наетите лица. Съвместните звена за разследване (Joint Investigation Units), създадени още през 1990 г., са ключови форми за междуинституционално сътрудничество в тази сфера.

Таблица 14. Брой инспектори и съвместни проверки през 2011 г.

Контролен орган	Брой инспектори, участвали в съвместни проверки	Общ брой проверки	Брой проверки, проведени съвместно с другите контролни органи
Национална агенция за правата на работещите	66 ¹²⁴	5 591	118
Министерство на социалната защита	89 ¹²⁵	1 327	575
Служба на Комисарите по приходите	32 ¹²⁶	2 760	753

Източник: International Labour Organization (2013) : *ILO/EC Comparative Study on Labour Inspection Strategies for Combating Undeclared Work in Europe. The role of the Irish National Labour Inspection System (National Employment Rights Authority -NERA) as part of a strategic policy response to undeclared work*

Звената за съвместно разследване наблюдават и извършват проверки за спазване на законодателството в сектори, в които преобладават данъчни измами и измами със социални плащания. През 2011 г. служителите от Службата на Комисарите по приходите, участващи в съвместни проверки, са извършили общо 2 760 инспекции на място, и събраната информация е дала основание за образуване на 9 007 преписки. От тези 2 760 проверки, 114 са проведени съвместно с Националната агенция за правата на работещите, 539 – с Министерството на социалната защита и 32 – заедно с двете служби. Установени са 2 274 лица с нерегистрирана заетост, от които 160 работодатели, 902 – служители и 1 212 самонаети. Също така статусът на 358 лица е променен от самонаети в наети. Общият размер на спестените средства в резултат на проверките е 3 288 570 евро.

Съвместни инициативи и проверки се осъществяват и в рамките на други звена. Инспектори и служители от Министерството на социалната защита участват в *Групата на високо ниво за връзка между Службата на комисарите по приходите и министерството,*

¹²⁴ Националната агенция за правата на работещите не отделя ресурси специално за проверка на нарушения, свързани с недеklarираната заетост.

¹²⁵ Това е броят на инспекторите от Министерството на социалната защита, назначени за извършване на проверки в рамките на Специализираното звено за разследване или в Съвместните звена за разследване.

¹²⁶ Докато Приходната администрация разполага с 1000 служители на пълно работно време за извършване на проверки за спазване на законодателството, 32 от тях участват само в съвместни инспекции с Националната агенция за правата на работещите и Министерството на социалната защита.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

която провежда заседания на всеки три месеца с цел задълбочаване на сътрудничеството между двете администрации в борбата със сивата икономика, за повишаване степента на спазване на законодателството и за установяване на измами със социални плащания. Групата се състои от висши членове на управителния съвет на двете организации. Тя дава стратегическата насока по въпроси от взаимен интерес. На оперативното ниво са създадени формални и неформални структури на регионално и местно ниво, където двете организации предприемат действия в рамките на Съвместните звена за разследване. Освен това, редовните контакти между разследващите служители подпомагат обмяната на информация при разследвания на нарушения на законодателството и за установяване на измами.

5. Обмяна на информация

В съответствие със секция 261 на *Консолидирания закон за социално подпомагане от 2005 г.*¹²⁷ и секция 31 на *Закона за социалното подпомагане и пенсиите от 2007 г.*¹²⁸ приходната администрация, министър на социалната защита и министър на заетостта, предприемачеството и иновациите обменят информация, касаеща трудовия статус на лицата. Секция 8 на *Закона за защита на данните от 1988 г.* премахва ограниченията за защита на данните при обмяна на такава информация, ако данните са необходими за превенция, установяване и разследване на нарушения, за задържане и наказателно преследване на нарушители или за оценка или събиране на данъци, такси и други налози, дължими на държавата, на орган на местната власт или на здравна институция. Тази разпоредба позволява споделянето на определени данни с полицията и с други правоприлагащи органи. Освен това, според *Правилата за обявяване на плащанията*¹²⁹ министерствата, органи, създадени с нормативен акт и всеки друг орган, разходващ публични средства, трябва ежегодно да изпраща на Приходната администрация информация относно извършените плащания.

През 2011 г. в своя доклад за дейността, Службата на Комисарите по приходите очертава своя подход в обмяната на информация като такъв за борба със сивата икономика, основан на тясното сътрудничество и консултация с други регулаторни органи като Министерството на социалната защита и Националната агенция за правата на работещите. Основната цел е разкриване на недеklarирани или на частично укрити доходи, неправомерно получени социални помощи и/или обезщетения и/или неспазване на трудовото законодателство. Чрез разширяване и задълбочаване обмяната на информация, министерството и Службата на Комисарите по приходите, гарантират, че деклариранията в заявленията за социални помощи/обезщетения и данъчни кредити данни са верни.

В рамките на системата за инспекция на труда не се извършва планиране на проверките.

¹²⁷ Social Welfare Consolidation Act 2005; Iris Oifigiúil: Number 26 of 2005.

¹²⁸ Social Welfare and Pensions Act 2007; Iris Oifigiúil: Number 8 of 2007.

¹²⁹ S.I. No. 273/2011 - Returns of Payments (Government Departments and other Bodies) Regulations 2011.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Подборът на обектите, които да бъдат проверени, обаче, се основава на вероятността от проявлението на риска, асоцииран с неспазване на законодателството от отделен работодател или за цял сектор. В доклад за ролята на Националната система за инспекция на труда в Ирландия е представена извадка от *Наръчника за управление на дела* (Case Management Manual) на Националната агенция за правата на работещите, където е описана процедурата за обмяна на информация. Целта ѝ е осигуряване на защитена среда за и полезна обмяна на данни между Националната агенция за правата на работещите, Министерството на социалната защита, Службата на Комисарите по приходите и други органи. На споделяне подлежат данни, касаещи: - нерегистрирани служители в документацията на работодателя; - неразкриване или премълчаване на информация относно доходите на служител; - служител, регистриран като самонаето лице; - плащания на служители извън ведомостите за заплати, например за извънреден или допълнителен труд, платен в брой; - голям брой служители, на които се плаща в брой; - измами с лични данни; - липса на документация относно трудовите правоотношения; - необичайни или неоснователни разходи за служителите; - твърдения за неоснователни заявления за социални плащания; - облаги, невключени във ведомостите за заплати, например използване на служебни коли или жилище; - голям размер на дължими, но неизплатени на служителите заплати; - всеки друг казус, който касае Службата на Комисарите по приходите/Министерството на социалната защита.

6. Група за наблюдение на скритата икономика

Групата за наблюдение на скритата икономика (Hidden Economy Monitoring Group) е създадена през 1990 г. по предложение на *Централния комитет за преглед на Програмата за национално възстановяване* (Central Review Committee of the Programme for National Recovery). Тя е формална структура, учредена с цел наблюдение на състоянието, обмяна на опит и изготвяне на предложения за борба със сивата икономика в Ирландия. Председател на групата е представител на Службата на Комисарите по приходите, а нейни постоянни членове са служители от Министерството на социалната защита, Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите и Националната агенция за правата на работещите. В дейността ѝ участват Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели, Асоциацията на малките фирми, Федерацията на строителната индустрия и Ирландския конгрес на синдикатите.

Групата работи на принципа на партньорство и задачата ѝ е да бъде форум за обмяна на възгледи относно ефективността на мерките за борба със сивата икономика. Всяка година Групата подготвя доклад за своята дейност и го представя на Офиса на министър-председателя.¹³⁰ Заседанията се провеждат между три и четири пъти годишно, а дейността ѝ допринесе за създаването на междуведомствени разследващи звена, за актуализирането на

¹³⁰ Докладите на Групата за наблюдение на скритата икономика не са публични.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Кодекса за определяне на трудовия статус на лицата. През 2007 г. Групата за наблюдение на скритата икономика предложи законодателни промени, касаещи обмяната на информация между Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите, Министерството на социалната защита и Службата на Комисарите по приходите, което се счита за първата стъпка в мерките за обмяна на информация. Други положителни резултати от дейността на Групата включват: - актуализиране на *Кодекса за определяне на трудовия статус на лицата*, издаден на 15 езика;¹³¹ - нови процедури за по-добро разграничаване на заетостта на трудов договор и заетостта като самонаето лице в строителния сектор, горското стопанство и производството на месни продукти чрез въвеждането на нов формуляр RCT1,¹³² с необходимите законодателни и регулаторни промени. В новия формуляр ясно са посочени данъчните задължения на основния изпълнител и на подизпълнителите, посочени са и правата на и разграничението на работещите като наети и самонаети лица от гл. т. на данъчното и социалноосигурителното законодателство. Формулярите са предоставени на всички възложители и са достъпни на 15 езика.

През ноември 2011 г. Групата за наблюдение на скритата икономика делегира правомощията си на четири регионални подгрупи с изискването всички от тях да провеждат заседания най-малко веднъж на всеки три месеца и да изготвят кратки доклади два пъти годишно. Първите срещи на регионалните подгрупи са проведени в периода ноември 2011 – януари 2012 г., като резултатите от тях са докладвани на Приходната администрация. Подгрупите се председателстват от служители на Службата на Комисарите по приходите и за срещите активно търсят участието на представители от двете министерства, Националната агенция за правата на работещите, организации на работодателите, синдикати и индустрията. Те се насърчават да идентифицират дейности, присъщи на скритата икономика и да търсят и прилагат методи за преодоляване на проблемите чрез използване на всякакви подходящи местни ресурси. Освен редовните участници, подгрупите обмислят включването на представители на местните власти и полицията, поради значението на местната нормативна уредба за търговската дейност на предприятията и за осигуряване на нейното спазване.

Членовете на Групата и подгрупите за наблюдение на скритата икономика не получават възнаграждение, и държавната хазна не покрива разходите им, извършени във връзка с участието в тях, или за каквато и да е друга допълнителна работа, която са свършили от

¹³¹ Кодексът на различните езици е достъпен на интернет страницата на приходната администрация: Revenue. Irish Tax and Customs, раздел “Tax and Duties”, подраздел „Relevant Contracts Tax”, Determining the correct employment status of a worker, интернет адрес <http://www.revenue.ie/en/tax/rct/determining-the-correct-employment-status-of-a-worker.html>.

¹³² RCT е съкращение от *Relevant Contracts Tax*. Приложим е при плащания, извършени от основния изпълнител към подизпълнител в рамките на договор (напр. договор за извършване на дейности, предоставяне на труд за извършване на операции в строителството, лесовъдството или производството на месни продукти). От 1 януари 2012 г. формуляра RTC1 не се попълва и изпраща на приходната администрация на хартиен носител, а чрез електронна система, само в електронен вариант; за допълнителна информация виж <http://www.revenue.ie/en/tax/rct/index.html>.

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

името на съответната група/подгрупа.¹³³

7. Система за оценка, анализ и профилиране на риска

Службата на Комисарите по приходите използва *Система за оценка, анализ и профилиране на риска* (Risk Evaluation Analysis and Profiling (REAP)). Тя е разработена с оглед извличане на максимална полза от данните, налични в Приходната администрация. REAP е система, базирана на знанието, и функционира въз основа на правила и алгоритъм за точкуване, като резултатите се използват за изготвяне на програмите за планиране на проверки за установяване степента на спазване на законодателството. Системата анализира данъчните декларации, използва данни от вътрешни масиви, както и информация от трети страни, свързана с данъкоплатците. Резултатът е холистична система за анализ на риска, която го ранжира (степенува) за всички потребители в базата данни на Службата на Комисарите по приходите.¹³⁴ Целта на системата е подобряване спазването на нормативните и регулаторни изисквания чрез оптимално използване на ресурсите, концентриране на ресурси и насочване на усилията към високорискови случаи и свеждане до минимум контактите с изрядните данъкоплатци.

Системата за оценка, анализ и профилиране на риска го степенува в потребителската база на Приходната администрация, като в процеса на оценка и анализ са включени всички основни данъци и такси. Системата приоритизира случаите въз основа на риска, който те представляват за държавната хазна, което позволява Приходната администрация да насочва вниманието си към онези от тях, които са идентифицирани като най-рискови. REAP се фокусира върху историята на лицето, а не толкова върху отделни данъчни декларации; тя осигурява прозрачност и справедливост чрез прилагането на еднакви правила за всички случаи.

Системата инкорпорира и ползва данни от над 50 отделни информационни масива, от собствени източници, данни от други министерства, и такива на трети страни от публичния и частния сектор. Последно са добавени информационни масиви с обезщетенията, изплащани от животозастрахователни компании, с плащания от държавни агенции, и данни за издадените от дъблинската общинска администрация лицензи на улични търговци, за сергии и др. подобни. Широкообхватните информационни източници на трети страни позволяват съпоставянето им с данни на Приходната администрация, идентифициране на случаи, при които фирми оперират, но не са регистрирани в Службата на Комисарите по приходите за данъчни цели, или не декларират целия приход/доход, и др.

¹³³ Houses of the Oireachtas, Dáil Éireann Debate, Tuesday, 5 February 2013: Written Answers Nos. 251-253: Hidden Economy Monitoring Group Issues, <http://oireachtasdebates.oireachtas.ie/debates%20authoring/debateswebpack.nsf/takes/dail2013020500057#WRF00750>.

¹³⁴ European Commission, Directorate-General „Taxation and Customs Union“: *Compliance Risk Management Guide for Tax Administrations*; Fiscalis Risk Management Platform Group; (Financial Code: FPG32/GRP4); 2010; документът е достъпен на Интернет адрес http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/common/publications/info_docs/taxation/risk_managt_guide_en.pdf.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Годишната програма за спазване на законодателството на Службата на Комисарите по приходите предвижда проверка на случаи от специфични икономически сектори. За целта се идентифицират рисковите признаци. Опитът от извършени отделни проверки и одити се прилага за сектора като цяло, като проверките се фокусират върху онези данъкоплатци, които притежават рискови признаци. Моделът за оценка на риска на REAP може да се адаптира така, че да отчита специфичните за даден сектор рискове. Обикновените правила за одит се прилагат и при проверки на цели сектори. Инициативите могат да варират от внезапни посещения до цялостни одити на дейността на предприятието/сектора. В много случаи Службата на Комисарите по приходите разполага с информация за сектора предварително от множество източници, включително от REAP, от резултати от други проверки и одити в сектора, местна информация, или информация от трети страни, включително от доставчици.¹³⁵

Резултатите от анализа се предоставят на Регионалните ръководители на отделите за спазване на законодателството (District compliance managers), които идентифицират случаите в техния регион за допълнителна проверка. „Преглед на рисковия профил“ в системата е инструмент, който позволява визуализиране на всеки отделен казус, неспазените правила, идентифицирани като риск и значимостта на самия риск. По план най-малко 60% от проверките за спазване на законодателството следва да се избират от 20% от най-рисковите случаи. Това дава възможност за извършване на проверки на територията на цялата страна, както и е основание да не се извършват инспекции по случаи, които не представляват сериозен риск за приходната система. Изискването за 60% от одитите да се насочат към 20% най-рискови случаи е приложено за първи път през 2008 г. и резултатите показват, че са извършвани проверки, в следствие, на които са събрани повече средства, и са намалели инспекциите, от които не са постъпили плащания в държавната хазна.

Макар REAP първоначално да е разработена за анализ на риска в информационните масиви на Приходната администрация, през последните години е разширена с оглед анализ на други потребители като например преустановили търговска дейност лица, данъчнорегистрирани потребители и случаи, които не са регистрирани за данъчни цели, но от данните на трети страни може да се допуска, че се извършва облагаема дейност.¹³⁶

8. Карта за достъп до публични услуги

Ирландското правителство, в своята управленска програма¹³⁷, заявява, че поема курс

¹³⁵ Revenue. Irish Tax and Customs, секция „Tax Practitioners“, подсекция „Codes of Practice“, раздел „Code of Practice for Revenue Audit“; Интернет адрес: <http://www.revenue.ie/en/practitioner/audit-code-of-practice/introduction.html>.

¹³⁶ Revenue. Irish Tax and Customs, Annual Report 2012; документът е достъпен на Интернет адрес <http://www.revenue.ie/en/about/publications/annual-reports/2012/ar2012.pdf>.

¹³⁷ Government of Ireland, Department of the Taoiseach, Programme for Government “Statement of Common Purpose“, документът е достъпен на Интернет адрес http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Work_of_the_Department/Programme_for_Government/Programme_for_Government_2011-2016.pdf.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

към нулева толерантност към измамите със социални помощи (zero tolerance approach to welfare fraud), включително чрез предприемането на мерки за борба с измамите, основаващите се на съвременни информационни технологии и на подобряване обмяната на данни между министерствата и правителствените агенции. Две години по-късно, в годишния доклад за изпълнение на поетите ангажименти,¹³⁸ правителството отчита напредъка по предприетите мерки за борба с измамите със социални помощи.

През 2012 г. започва въвеждането на нова Карта за публични услуги (Public Services Card) с фотографска идентификация, от която вече са издадени над 111 800 екземпляра (виж фигурата по-долу). Тя позволява по-добра идентификация на лицата, което ще допринесе за установяване на фалшиви (неоснователни) заявления за изплащане на помощи и обезщетения. През 2012 г. на инспекторите по социални помощи са делегирани допълнителни правомощия за превенция и установяване на измами като например право да отправят запитвания към собственици на имоти, да правят проверки за установяване идентичността на заявители на социални помощи и обезщетения, да установяват и санкционират измами на социалноосигурителната система. Благодарение на тези правомощия са спрени над 50 заявления за социални плащания като спестените средства от контролни дейности възлизат на около 450 000 евро.



Фигура 3. Карта за публични услуги

За изработка на Картата за публични услуги, чието въвеждане струва повече от 24 млн. евро, са използвани най-модерните международни стандарти за защита като микропечат, оптично вариращо мастило и кинеграма, подобна на холограмата.¹³⁹ Защитните елементи улесняват идентификацията на лицата, но също така се очаква да се ограничат измамите със социални плащания. Новата карта съдържа наименованието на притежателя, снимка, подпис

¹³⁸ Department of the Taoiseach, Programme for Government: Annual Report 2013. Year 2: Rebuilding; March 2013; документът е достъпен на Интернет адрес

http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Publications/Publications_2013/Programme_for_Government_Annual_Report_20131.pdf.

¹³⁹ <http://www.independent.ie>: New public service card to crack down on welfare fraud; 20.12.2010; <http://www.independent.ie/irish-news/new-public-service-card-to-crack-down-on-welfare-fraud-26608086.html>; <http://www.thejournal.ie>: What is the Public Services Card?; 09.05.2012; <http://www.thejournal.ie/what-is-the-public-services-card-443305-May2012/>.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

и публичен идентификационен код, който се използва за достъп до социални обезщетения и други публични услуги. Лични данни като датата на раждане и предишни имена са кодирани електронно. Издаването на карти на всички лица над 16 годишна възраст ще отнеме от три до пет години. Картата е безплатна и ще бъде издадена на 3 млн. граждани. Министерството на социалната защита счита, че първоначалната инвестиция от 24 млн. евро ще спести на държавата милиони от измами със социални плащания и ще осигури по-добро административно обслужване. Наличните данни в различни правителствени институции като снимки, подписи и личния номер за публични услуги, събирани във връзка с издаването на паспорти и др. подобни, ще бъдат използвани за издаването и на картите. Картите за публични услуги заменят използваните до сега карти за социални услуги и безплатните карти за транспорт.

9. Обществени поръчки

В Ирландия, текстовете на *Директива 2004/18/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 31 март 2004 година относно координирането на процедурите за възлагане на обществени поръчки за строителство, услуги и доставки*¹⁴⁰ са транспонирани със *Заповедта за прилагане регулациите на Европейските общности за възлагане на договори за обществени поръчки*.¹⁴¹ Според секция 27, в съответствие с чл. 27, ал. 1 на Директивата, възложител, който планира възлагането на договор за строителство или услуги, следва в документацията за провеждане на процедурата да посочи лицата, от които кандидатите или участниците могат да получат информация относно данъчните задължения, задълженията във връзка със защитата на околната среда, защитата на заетостта и условията на труд. Възложителите следва да изискват от кандидатите или участниците, при изготвяне на офертите си, да се съобразяват със задълженията за защита на заетостта и условията на труд, и да не разглеждат оферти, когато това изискване не е спазено.

Според чл. 55 (необичайно ниски цени на оферти), ал. 1, буква „d“ на Директива 2004/18/ЕО, ако за дадена поръчка офертите се окажат с необичайно ниски цени по отношение на стоките, строителството или услугите, възлагащият орган, преди да отхвърли тези оферти, изисква уточнения в писмен вид относно съставните елементи на офертата, които той сметне за уместни. Тези уточнения могат да бъдат свързани по-специално и със „съответствието с разпоредбите, свързани със закрила на заетостта и условията на труд, които са в сила там, където се изпълнява поръчката“. Тази разпоредба е въведена със секция 69 на *Заповедта за прилагане регулациите на Европейските общности за възлагане на договори за обществени поръчки*.

¹⁴⁰ Директива 2004/18/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 31 март 2004 година относно координирането на процедурите за възлагане на обществени поръчки за строителство, услуги и доставки; Официален вестник на Европейския съюз, специално българско издание: глава 06 том 08 стр. 116 – 246.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В изпълнение на поетите ангажименти в *Споразумението за социално партньорство „Towards 2016“* за ограничаване на сивия сектор, в частност на недекларираната заетост посредством политиката на обществените поръчки, в стандартните образци на договор (Standard Forms of Contract) за строителство¹⁴² е добавен текст, според който възложителят има право да осъществява контрол за спазване на трудовото законодателство.

Клауза 5.3 „*Възнаграждение и условия на труд*“ в образеца на договора регламентира правата и задълженията на възложителя и изпълнителя по отношение спазването на трудовото и социалноосигурителното законодателство. Всеки изпълнител на обществена поръчка за строителство в Ирландия следва да представя копия от документи с информация относно лицата на строителния обект. По смисъла на тази клауза, „работник“ е всяко лице, наето от, или по друг начин полагащо труд в полза на изпълнителя, или друг персонал на изпълнителя, намиращ се на или в близост до обекта. Изпълнителят следва да гарантира, че размерът на възнаграждението и условията на труд, включително социалноосигурителните вноски за пенсия, съответстват на приложимото законодателство и че размерът му и условията на труд са благоприятни най-малко толкова, колкото за съответната категория работник по което и да е трудово споразумение, регистрирано по *Закона за индустриалните отношения от 1946 г. до 2004 г.* Това изискване се отнася и за командированите работници. Задълженията по клауза 5.3. са приложими, независимо от ставките, които изпълнителят е посочил в офертата си, съобразявайки я с максималната прогнозна стойност на поръчката. Изпълнителят гарантира че: 1) изплаща всички възнаграждения и други плащания, дължими на всеки работник; 2) възнагражденията на работниците са изплащани в съответствие със *Закона за изплащане на възнагражденията от 1991 г.* и плащането никога не се забавя с повече от 1 месец; 3) плаща всички социалноосигурителни вноски за пенсия и други суми, дължими от името на всеки работник; 4) удържа всички суми от възнагражденията на работниците, както се изисква по закон, и ги плаща в съответствие с нормативните разпоредби; 5) съхранява документи (включително за отработеното време, ведомости за заплати и копия от фишове за заплати), от които е видно, че възнагражденията и други дължими суми са платени на и в съответствие с отработеното от лицето време; удържките от възнаграждението на всеки работник, пенсиите и други вноски, направени за всеки работник, са платени и представя тези документи за проверка и копиране от всяко упълномощено от възложителя лице; 6) ще представя всякакви други документи, касаещи размера на възнаграждението, пенсионните и други социалноосигурителни вноски, удържки от

¹⁴¹ S.I. No. 329/2006 - European Communities (Award of Public Authorities' Contracts) Regulations 2006.

¹⁴² Образците на договор за изпълнение на обществена поръчка за строителство са публикувани на специален Интернет сайт за обществените поръчки за строителство: Construction Procurement Reform (<http://constructionprocurement.gov.ie/>), секция “Pillar 1 – Public Works Contracts”, подсекция „Contracts”; Интернет адрес за изтегляне на образец на договор за изпълнение на обществена поръчка за строителство с проект на възложителя: http://constructionprocurement.gov.ie/wp-content/uploads/PW-CF1_Contract.pdf.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

заплатата, условията на труд, почивките и годишния отпуск за проверка и копиране от всяко упълномощено от възложителя лице; 7) спазва законното право на работниците да членуват в синдикати; 8) спазва, по отношение на работниците на строителния обект, разпоредбите на *Закона за безопасност, здраве и благополучие на работното място от 2005 г.*, както и всички други относими нормативни актове, включително *Закона за равенство от 1998 г.*, *Закона за индустриалните отношения от 1946 г. до 2004 г.*, *Закона за националното минимално възнаграждение от 2000 г.*, кодекси с добри практики, задължителни определения на Трудовия съд и Регистрираните трудови споразумения, приети въз основа на тези закони.

По силата на клауза 5.3.4., изпълнителят, в срок до 5 дни от получаване на искане от възложителя, следва да представи удостоверение с размера на възнагражденията и други плащания за всеки работник, дължими към датата на запитването. Възложителят може да изисква тази информация само с оглед гарантиране, че задълженията към работниците са надлежно спазени. Когато възложителят се увери, че работодателят спазва законовите си задължения към работниците, всички документи и записи се връщат на изпълнителя или се унищожават.

Ако изпълнителят не изпълни задължението си да представи изискваните документи, възложителят, в съответствие с клауза 5.3.6., има право да изчисли дължимото възнаграждение и социалноосигурителни вноски и да удържи сумите от всяко дължимо плащане към изпълнителя, докато се увери, че задълженията към работниците са изплатени. Изпълнителят, при искане за междинно плащане, следва да представи удостоверение под формата на „изисквания към работата“ (Works Requirements), в уверение на това, че се съобразил с изискванията на клауза 5.3. Ако тези изисквания не са спазени, изпълнителят заплаща на възложителя всички разходи, които последният е извършил във връзка с проучване и отстраняване на нарушенията, следствие неспазването на нормативните изисквания.

В стандартните образци на договори за услуги¹⁴³ и доставки¹⁴⁴ се съдържа клауза, според която преди извършване на плащането, изпълнителят следва да е предоставил услугите / извършил доставките в съответствие с добрите практики и с цялото приложимо законодателство, включително, но не само, *Закона за безопасност, здраве и благополучие на работното място от 2005 г.*, *Закона за управление на отпадъците от 1996 г.*, *Закона за*

¹⁴³ National Procurement Service (<http://www.procurement.ie>); секция „Template Documents“, Contract for the provision of SERVICES - Интернет адрес за изтегляне на образец на договор за изпълнение на обществена поръчка за услуги - http://www.procurement.ie/sites/default/files/tinymce/Template_Docs_Current_09.08.12/Contract_Services_22.03.12_Web.doc.

¹⁴⁴ National Procurement Service (<http://www.procurement.ie>); секция „Template Documents“, Contract for the provision of GOODS - Интернет адрес за изтегляне на образец на договор за изпълнение на обществена поръчка за доставки - http://www.procurement.ie/sites/default/files/tinymce/Template_Docs_Current_09.08.12/Contract_Goods_22.03.12_Web.doc.

„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

защита на личните данни от 1988 г. и 2003 г., Закона за свободен достъп до информация от 1997 и 2003 г. и трудовото законодателство. Изпълнителят е длъжен да спазва всички изисквания към работодателя, и по отношение на наетите за целите на договора лица, носи отговорност за спазване на трудовото, данъчното и имиграционното законодателство, и нормативните актове, уреждащи режимът на разрешенията за работа.

5.3 Анализ и типология на проучените промени, политики, практики (според специфичните фактори за формализиране на заетостта, чрез които влияят, областта от осигурителните и трудовите отношения, в която въздействат, избраният правен и административен механизъм за реализация)

В литературата и практиката се разграничават два основни подхода за превенция и борба с нерегламентираната заетост – *възпиращ* и *насърчаващ*. Първият подход, който е и по-широко прилаган, се изразява в предприемане на конкретни мерки за установяване и санкциониране на неспазването на нормативните и регулаторните изисквания и правила. Другият подход е свързан с промяна в поведението на икономическите субекти чрез насърчаване на спазването на трудовото и социалноосигурителното законодателство и повишаване на данъчния морал.

Като цяло усилията за борба с недеklarираната заетост са доминирани от *възпиращия* (негативен) подход. Той се базира на разбирането, че тези, които не спазват правилата, са „рационални икономически субекти“, които ще избягват данъчните плащания дотогава, докато ползите от избягването надвишават очакваните разходи, ако бъдат хванати в нарушение и впоследствие санкционирани за това. Затова целта на прилаганите мерки е възпиране на такива практики чрез промяна в съотношението разходи/ползи за тези, които не сключват договор с наетите лица, не плащат дължимите данъци и осигуровки и/или извършват друго нарушение на трудовото законодателство. Възпиращият ефект се постига чрез увеличаване на реалните или очакваните рискове и разходи, асоциирани с наемането на недеklarиран труд посредством: 1) подобряване на установяването на нерегламентирана заетост (напр. обмен на данни и информация между държавни институции и агенции, съвместни стратегии и проверки и пр.) и 2) повишаване размера на санкциите за установено нарушение.

Подходът за *насърчаване* на спазването на правилата се базира на вярването, че наказанието е по-неефективен метод в сравнение с позитивните. Мерките, прилагани в рамките на втория подход, могат да бъдат обособени в три групи: *превантивни*, *насочени към легализиране на недеklarираната заетост* и *насочени към промяна в нагласите*. Превантивни са мерките, целящи недопускане или предотвратяване на нарушения на законодателството още при възникване на трудовоправните отношения. Такива мерки могат да бъдат свързани с *опростяване на нормативни правила и процедури, въвеждане на нови*

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

категории труд, оказване на подкрепа и съвети на бизнеса, въвеждане на преки и косвени данъчни стимули, програми в подкрепа и развитие на малки предприятия, прилагане на облекчена процедура за преминаване от недеklarирана заетост към заетост като самонаето лице и др.

Мерките за трансформиране на трудовия статус включват *всеобщи амнистии или амнистии за отделни лица, предоставяне на съвети и подкрепа на субекти, които желаят да формализират своята дейност, въвеждане на целенасочени преки или косвени данъчни стимули, които биха насърчили и работодателите, и зетите лица да преминат от недеklarиран към деклариран труд, и др.* Третия метод за насърчаване спазването на законовите разпоредби е *повишаване на данъчния морал*, където мерките могат да включват *обучение и повишаване на осведомеността относно ползите от деклариранията заетост, и увеличаване усещането за данъчна, процедурна и редистрибутивна справедливост.*

Въз основа на извършения преглед на трудовото и социалноосигурителното законодателство, на институционалната рамка, на направените през последните години промени и на установените практики, може да се каже, че мерките за превенция на и борба със сивия сектор в Ирландия, и в частност с недеklarирания труд, са насочени към подобряване установяването на нарушенията (основно чрез обмяна на данни и проверки на място), и в по-малка степен към насърчаване спазването на законодателството. Това до голяма степен се дължи на англо-саксонския модел, на който е базирана ирландската система за инспекция на труда, който се характеризира с 1) осъществяването на контрол от множество служби и агенции, 2) базиран е на принципа за съответствие със законодателството, и 3) търсене на нарушения и заплахата за налагане или действително налагане на санкции. Англо-саксонският модел се различава от латинския (континенталния), при който правилата се съдържат в кодекс на труда, контролът за спазването им се осъществява от една агенция, а инспекторите по труда имат широки правомощия, които им позволяват да постигат множество цели едновременно.

Възпиращи мерки

Проектът на Закон за спазване на трудовото законодателство от 2008 г., макар до момента да не е приет, може да се разглежда като една от мерките, имащи за цел да окажат възпиращ ефект върху неизрядните работодатели. Създаването на орган с правомощия да осъществява контрол за спазване на трудовото законодателство с акт на парламента, увеличаване правомощията на инспекторите по труда, задължаване работодателите да създават и съхраняват документи относно правоотношенията с наетите лица, и др. несъмнено би създадо предпоставки за подобряване на контролната дейност. Възпиращ ефект имат преди всичко съвместните инициативи на различни служби и агенции, както и обмяната на информация и оценката на риска. Споделянето на информация между трите администрации,

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

отговорни за превенция и борба със сивата икономика и недекларираната заетост, както и въведената през 2012 г. Карта за публични услуги улесняват дейността на *Специалното звено за разследване* към Министерството на социалната защита са предпоставка за *подобряване на контролните функции* и за висока успеваемост в установяването на нарушения на законови и регулаторни изисквания.

Създаденото *Съвместното звено за разследване* също може да се разглежда като мярка, целяща да има възпиращ ефект. Освен че за проверките се използват данни и ресурси от Националната агенция за правата на работещите, Министерството на социалната защита и Службата на Комисарите по приходите, инспекциите се планират съвместно, което несъмнено *повишава вероятността от установяване на нарушения*. В резултат на съвместната дейност през 2011 г. са установени нарушения на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство за над 3 млн. евро. Дейността на *Групата за наблюдение на скритата икономика* също е насочена към подобряване на контрола по спазване на законодателството, което, в общия случай, би възпирало работодателите и самонаетите лица да се въвличат в практики, присъщи на сивия сектор. Пряко свързани с, а и необходима предпоставка за подобряване на контролната и превантивна дейност на Националната агенция за правата на работещите, на *Съвместното звено за разследване*, на *Специалното звено за разследване* към Министерството на социалната защита и на междуведомствената Група за наблюдение на скритата икономика, както и за ефективността на *Картите за публични услуги*, е обмяната на информация между администрациите и широкото използване на Системата за оценка, анализ и профилиране на риска. Последната позволява, при наличие на определени признаци или събития, да се идентифицират предприятия и лица, които (вероятно) не спазват трудовото, социалноосигурителното и/или данъчното законодателство, да се оцени степента на риска, който тези предприятия и лица представляват за държавните приходи и да се предприемат необходимите мерки за ограничаване и/или предотвратяване на риска.

Правото на възложителите по договори за строителни работи, финансирани с публични средства, да извършват проверка на изпълнителите за това дали в качеството им на работодатели спазват трудовото и социалноосигурителното законодателство, също може да се разглежда като възпираща мярка, но по-скоро със санкциониращ ефект. Последното произтича от обстоятелството, че възложителите, ако установят неспазване (нарушение) на нормативните изисквания, имат право да удържат от възнаграждението на изпълнителя дължимите заплати и социалноосигурителни вноски в полза на наетите лица.

Насърчителни мерки

В последните години Ирландия не прилагала специални насърчителни мерки за превенция на и борба със сивата икономика. Заради последиците от икономическата криза от

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2008 г. (спад в икономическата активност, висока безработица, кризисни мерки за спасяване на банките, и др.), данъчните ставки са увеличени, а някои социални плащания са ограничени или преустановени. Тези промени са по-скоро предпоставка за разрастване, а не за ограничаване на сивия сектор. Независимо че преобладаващата част от мерките за борба с недеklarираната заетост са преди всичко възпиращи, цялостният подход за превенция и противодействие на проявленията на сивата икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в Ирландия може да се определи и като насърчителен дотолкова, доколкото при посещенията инспекторите проверяват документите и информират работодателите относно изискванията за спазване на трудовото законодателство. Всяко установено нарушение се обяснява и обсъжда с работодателя като му се дава срок, в рамките, на който да го отстрани и да представи доказателство в уверение на това, че пропусъкът е коригиран.

5.4 Анализ и подбор на проучени практики според избраните в т. 4 критерии

В настоящата подточка са описани идентифицираните добри практики за борба с недеklarираната заетост в Ирландия и е направен анализ въз основа на посочените в т. 4 критерии за подбор. За всяка практика са посочени характеристиките ѝ, заради които е избрана за добра.

Практика № 1.	Съвместни звена за разследване
	<p><i>Иновативен</i> елемент в извършването на съвместни проверки е системното сътрудничество, координация и нормативно установеното задължение за обмяна на информация между трите администрации, отговорни за осъществяването на контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство (Национална агенция за правата на работещите, Министерство на социалната защита и Служба на комисарите по приходите). Извършването на съвместни проверки има <i>положителен ефект</i> в борбата със сивата икономика в трудовоправните и осигурителните отношения дотолкова, доколкото е предпоставка за установяване на по-голям брой нарушения и възстановяване/спестяване на повече средства в държавната хазна. Полза от дейността на Съвместните звена за разследване имат и наетите лица дотолкова, доколкото при проверките се установяват нарушения, които накърняват техните права (на възнаграждение, работно време, почивки, социалноосигурителни вноски и пр.).</p> <p>Съвместните звена за разследване не са създадени с нормативен акт, което донякъде е предпоставка за гъвкавост в дейността им и адаптиране спрямо тенденциите и проявленията на недеklarираната заетост. Това позволява практиката да бъде приложена в други страни, съобразно националните особености, нужди и специфики, което я прави <i>трансферируема</i>. Може да се допусне, че практиката е <i>ефективна</i>, тъй като в резултат на съвместни проверки са установени немалко нарушения на трудовото и социалноосигурителното законодателство, вкл. възстановени са възнаграждения на наети лица, и са платени вноски за социално осигуряване. В рамките на прегледа на нормативните актове и други източници не са идентифицирани данни и информация за влаганите ресурси специално за обезпечаване на съвместните проверки. По принцип всяка администрация осигурява</p>

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

средства от своя бюджет; независимо от това може да се допусне, че практиката е и ефикасна дотолкова, доколкото се наблюдава увеличаване на броя на извършените съвместни проверки. От създаването на Националната агенция за правата на работещите през 2007 г. броят на извършваните с Министерството на социалната защита и с Приходната администрация съвместни проверки постоянно се увеличават. Освен това ползването на данни от информационните масиви на трите администрации повишава вероятността неизрядните субекти и „сивите“ практики да бъдат по-лесно установени, което предопределя практиката като *устойчива*. Тя се прилага регулярно, и не са известни данни, показващи, че икономическите субекти са се научили да избягват проверките.

Практика № 2. Група за наблюдение на скритата икономика

Наблюдението на, и обсъждането и предлагането на мерки за борба със сивата (скритата) икономика, в частност с нарушения на трудовото и социалноосигурителното законодателство, съвместно от правителствени агенции и служби, организации на работодателите и синдикати е *иновативен* подход за ограничаване на сивия сектор. *Иновативен* елемент е и делегирането на такива функции и задачи на регионални звена в рамките на същата структура, което позволява ползването на информация и ресурси от местни източници (община, полиция). Тази практика има положително въздействие за борбата със скритата икономика като цяло дотолкова, доколкото чрез нея се демонстрира подкрепа от всички засегнати страни (държава, работодатели, наети лица) и решителност и постоянство за ограничаване на проявленията ѝ. Начинът на работа на Групата за наблюдение на скритата икономика е предпоставка за гъвкавост в дейността ѝ и за адаптиране спрямо тенденциите и практиките в сивия сектор. Това позволява практиката да бъде приложена в други страни, съобразно националните особености, нужди и специфики, което я прави *подходяща за трансфериране*.

Може да се допусне, че дейността на Групата за наблюдение на скритата икономика е *ефективна* дотолкова, доколкото в продължение на над 20 години служи за платформа за мониторинг състоянието на, за обмяна на опит и за изготвяне на предложения за борба със сивия сектор. Ролята ѝ е по-скоро насочена към синхронизиране на мерките и посланията, което е предпоставка за съгласуваност в действията на контролните органи. Представителите на държавните служби и агенции не получават възнаграждение и не им се покриват разходите, произтичащи от участието им в работата на Групата. Поради това, че за обезпечаване дейността на Групата за наблюдение на скритата икономика (и създадените подгрупи) не се заделят бюджетни средства, а ползите от съгласуваността в действията допринасят за установяване на нарушения на трудовото, социалноосигурителното, данъчното и друго законодателство, следва да се допусне, че мярката е и *ефикасна*. Практиката може да се разглежда като *устойчива*, поради това, че Групата е създадена през 1990 г., задачите ѝ не са се променили съществено или ако се променят, то промяната е продиктувана от необходимостта да бъдат адресирани нови проявления, присъщи на сивия сектор. Групата (и подгрупите) провежда заседания три-четири пъти годишно, което предполага, че дейността ѝ продължава да е ефективна, т.е. практиката може да се определи като такава, която позволява *повторяема употреба*.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Практика № 3. Система за оценка, анализ и профилиране на риска

Иновативен елемент в оценката, анализа и профилирането на риска е ползването, или интегрирането на данни не само от правителствени агенции и служби, но и такива, събирани и съхранявани от общински администрации, застрахователни компании и пр. Системата за оценка, анализ и профилиране на риска, внедрена и администрирана от ирландската Приходна администрация демонстрира *положителен* ефект в борбата със сивата икономика. Тя позволява идентифициране на предприятия/лица, които представляват най-голям риск за бюджета и социалноосигурителния фонд и насочване на средства и усилия към най-рисковите фирми и сектори. Като цяло, ползата от Системата е целенасоченост на проверките, редуциране на използваните публични ресурси за установяване на нарушения и свеждане до минимум на контактите с изрядните фирми и граждани.

По принцип практиката позволява *прилагане в други държави*. За целта, обаче, е необходима информация (напр. техническа документация) относно ИКТ-то оборудване, архитектурата на информационната система (базите данни) и на самата Система за оценка, анализ и профилиране на риска. Независимо че голяма част от тази информация вероятно е конфиденциална, за прилагане на практиката може да се проектира, разработи и внедри система, отчитаща националните специфики.

Практиката следва да се разглежда като *ефективна* дотолкова, доколкото през последните години Системата за оценка, анализ и профилиране на риска се адаптира така, че да ползва данни и от други източници. В рамките на прегледа на нормативните актове и други документи, имащи отношение към превенцията и борбата със сивия сектор в Ирландия, не са идентифицирани данни относно използваните ресурси (финансови, човешки, технически) за внедряване, разширяване и поддръжка на Системата. Независимо от това може да се допусне, че приходите / спестените разходи за бюджета след определен период (ще) надвишават първоначалната инвестиция. В този смисъл, може да се каже, че практиката е *ефикасна*.

Практиката е *устойчива* дотолкова, доколкото на оценка и анализ подлежат не само данни от данъчните декларации, но и други обстоятелства. Поради тази причина може да се допусне, че мярката би възпряла фирми и лица да се въвличат в практики, присъщи на сивия сектор, защото не могат да предвидят кое събитие или акт ще привлече вниманието на данъчните (контролните) органи. *Устойчивост* на практиката придава и обстоятелството, че Системата е внедрена и се администрира от Службата на Комисарите по приходите, която председателства Групата за наблюдение на скритата икономика и участва в извършването на съвместни проверки. Споделянето на информация и взаимодействието между всички заинтересовани страни позволява Системата да се адаптира и надгражда съобразно изменящите се тенденции и практики в сивия сектор. Резултатите от оценката, анализа и профилирането на риска се използват регулярно, и най-малко 60% от проверяваните фирми и лица са идентифицирани от Системата като рискови. В тази връзка може да се каже, че практиката *запазва своята ефективност* при всяко нейно прилагане (възможност за повторяема употреба).

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Практика № 4. Карта за публични услуги

Картата за публични услуги може да се разглежда като *иновативен* подход за предоставяне на услуги и за изплащане на социални помощи/обезщетения едновременно, чиято цел освен това е и ограничаване на злоупотребите и измамите с публични средства. На този етап е трудно да се прецени цялостното *въздействие* на мярката, защото издаването на картите е започнало през 2012 г., а издаването на карти на всички граждани ще отнеме между 3 и 5 години. Независимо от това се очаква да намалее измамите със социални помощи и обезщетения. От въвеждането на мярката, и благодарение на увеличените правомощия на инспекторите по социални помощи (Министерство на социалната защита) над 50 заявления за социални плащания са получили отказ, а спестените средства от контролни дейности възлизат на около 450 000 евро. Освен това използването на ИКТ (четене на данни от картата и ползване на информационни бази данни) улеснява работата на администрацията и ограничава разходите и времето за обработка на заявленията. В този смисъл може да се допусне, че практиката е (ще бъде) ефективна. Не са идентифицирани данни относно разчетите на правителството за очаквания размер на спестените за бюджета средства от ползването на Картата за публични услуги. Обаче, ако при 111 800 издадени карти за 2012 г. са установени нередности при 50 от тях (0,0447%), а средният размер на спестените средства на случай е 9 000 евро, може да се допусне, при условие че до 5 години бъдат издадени 3 млн. карти, запази се относителния дял на неоснователните заявления за социални плащания (0,0447%) и размера на отказаните суми, че след 5 години спестяваните на бюджета средства ще бъдат над 12 млн. евро годишно. В този смисъл може да се приеме, че практиката е (ще бъде) *ефикасна*.

По принцип практиката позволява прилагане в други държави (възможност за *трансфериране*). Не са идентифицирани данни относно използването на ИКТ оборудване и софтуерни приложения, но съобразно националните нужди и специфики може да бъде изготвено техническо задание за надграждане/ усъвършенстване/ внедряване на ИКТ оборудване и софтуер, които позволяват ползването/ интегрирането на информация от различни източници (агенция по заетостта, служба за изплащане на социални помощи или обезщетения, приходна администрация и др.), както и за дизайн и изработка на картите.

На този етап не може да се каже дали икономическите субекти ще се научат да заобикалят или избягват контрола от страна на Министерството на социалната защита и/или да минимизират риска от това да бъдат хванати в нарушение (измама). Независимо от това, предвид обстоятелството, че до 5 години всички заявления за помощи/обезщетения се очаква да бъдат „предоставяни“ чрез картата, а служители на министерството участват в работата на Съвместните звена за проверка и в Групата за наблюдение на скритата икономика, може да се допусне, че при нужда защитните мерки ще бъдат адаптирани и практиката ще запази своята ефективност (възможност за *повторяема употреба*). Може да се допусне, че мярката е и *устойчива* дотолкова, доколкото картата е добре защитена срещу фалшифициране и за предоставяне на услугите се ползват различни информационни масиви, което може да се окаже възпиращ фактор за лицата, които възнамеряват да злоупотребяват със социални плащания.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Практика № 5.	Право на възложителите на обществени поръчки да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство
<p>Възможността възложителите на обществени поръчки за строителство да проверяват изпълнителите дали спазват трудовото и социалноосигурителното законодателство и ако установят нарушение, да удържат от сумата по договора средства за плащане на възнаграденията и осигуровките на работниците, може да се разглежда като <i>иновативен</i> подход за превенция на и борба с недекларираната заетост. Може да се допусне, че тази мярка има <i>положителен</i> ефект за ограничаване проявленията на сивия сектор, защото е иницирана и се подкрепя от организации на работодателите в строителния отрасъл, които са поставени в по-неизгодна позиция, спрямо неизрядните компании, които могат да си позволят да предлагат по-ниски цени, заради това, че не спазват нормативните изисквания. Ползите от въвеждането на мярка са повече приходи в бюджета и социалноосигурителния фонд; гарантиране възнаграденията и социалната осигуреност на работниците; ограничаване практиките, които изкривяват конкуренцията в сектора; и повишаване качеството на извършената работа. Освен това тази практика може да се разглежда и като израз на това, че с публични средства не се „финансира“ сивия сектор в страната.</p> <p>Правото за осъществяване на контрол и за удържане на суми при неспазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство произтича от клаузите в проекта на договор за изпълнение на обществена поръчка за строителство. Образците на варианти на договор (в зависимост от естеството на работата) са публикувани на специална Интернет страница на Националната служба по обществени поръчки (National Procurement Service). Практиката може да бъде приложена в друга държава, чрез адаптирането ѝ към националните специфики (<i>възможност за трансферирание</i>).</p> <p>В рамките на извършения преглед на нормативни актове, други документи и информационни източници не са идентифицирани данни относно ефективността на мярката като например брой установени нарушения на законодателството, размер на удържаните суми, брой работници, чийто права са защитени и пр. Независимо от това, може да се допусне, че мярката е <i>ефективна</i> дотолкова, доколкото от една страна е инструмент за санкциониране на нарушенията, а от друга би имала или има възпиращ ефект за (потенциално) неизрядните изпълнители. Без наличието на количествени или качествени данни относно ефективността на мярката трудно може да се определи нейната ефикасност. Въпреки това, може да се допусне, че е и <i>ефикасна</i> дотолкова, доколкото прилагането ѝ не е свързано с разходването на много публични ресурси, а полза от „коригирането“ на установените нарушения имат всички засегнати страни.</p> <p>Практиката може да се приеме за <i>устойчива</i>, защото е въведена с клауза в (образец на) договор, който има задължителна сила за подписалите го страни. Не са идентифицирани данни относно подхода на възложителите за осъществяване на контрол, както и дали икономическите субекти са се адаптирали към практиката и в този смисъл може да се приеме, че практиката за момента запазва своята ефективност (<i>повторяема употреба</i>).</p>	

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Раздел II. Описание на идентифицирани добри практики

1 ОПИСАНИЕ НА ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ В ОБЩ (СТАНДАРТИЗИРАН) ФОРМАТ

Практика № 1. Съвместни звена за разследване

Име (BG/EN)	Съвместни звена за разследване Joint Investigation Units
Кратко описание и предистория	Съвместните звена за разследване (Joint Investigation Units) са създадени през 1990 г. и са ключова форма за сътрудничество между Националната агенция за правата на работещите, Министерството на социалната защита и Службата на комисарите по приходите за осъществяване на контрол по спазване на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство. Служителите на трите администрации извършват съвместни проверки, което е предпоставка за съгласуваност в действията, а благодарение и на обмяната на информация между тях – и за повишаване на ефективността на инспекциите.
Декларирана цел	Наблюдение и извършване на проверки за спазване на законодателството в сектори, в които преобладават нарушения на трудовото и социалноосигурителното законодателство и данъчни измами.
Организация, въвела практиката	В работата на Съвместните звена за разследване участват служители от Националната агенция за правата на работещите (National Employment Rights Authority), от Службата на Комисарите по приходите (Office of the Revenue Commissioners) и от Министерството на социалната защита (Ministry of Social Protection).
Правна форма	Съвместните звена за разследване са неформална структура; не са създадени с акт на парламента или правителството.
Вложени ресурси	В рамките на прегледа на нормативните актове и други източници на информация не са идентифицирани данни относно вложените ресурси за обезпечаване на съвместните проверки. По принцип всяка администрация осигурява средствата от своя бюджет.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	В рамките на съвместни проверки вероятността от установяване на нарушения на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство се повишава. Този подход (заедно с обмяната на информация и оценката, анализа и профилирането на риска от укриване на облагаем доход /дължими плащания) би следвало да има възпиращ ефект за икономическите агенти дотолкова, доколкото вероятността нарушенията да бъдат установени е значително по-голяма. В резултат събираемостта на приходите от социалноосигурителни вноски и данъци се повишава, а правата на заетите лица са по-добре защитени.
Резултат	Дейността на Съвместните звена за разследване е предпоставка от една страна за предотвратяване (предприятията се въздържат от въвличане в практики, присъщи на сивия сектор), а от друга и за ограничаване (установяване и санкциониране на нарушенията) на неформалната икономика в трудовоправните и социалноосигурителните отношения.
Ефекти върху ключови	Споделянето на информация улеснява дейността и съгласуваността при извършването на инспекции от Съвместните звена за разследване, което е предпоставка за повишаване

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

партньори и участници на пазара	ефективността на проверките. Това увеличава вероятността икономическите субекти, които не спазват или възнамеряват да не спазват нормативните изисквания и правила, да се въздържат от въвличане в наказуеми практики.
Контакти с релевантни институции	<p>1) <i>Национална агенция за правата на работещите</i> (National Employment Rights Authority) Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите (Department of Jobs, Enterprise and Innovation) Отдел за информация и услуги относно работните места (Workplace Relations Customer Service) Адрес: O'Brien Road, Carlow, Ireland Тел.: (+353) 59 9178990 Интернет адрес: www.employmentrights.ie; www.workplacelrelations.ie;</p> <p>2) <i>Служба на Комисарите по приходите</i> (Office of the Revenue Commissioners) Адрес: Castle View, 52-57 S Great George's St, Dublin 2, Ireland Отдел „Разследвания и наказателно преследване“ (Investigations & Prosecutions Division) Адрес на отдела: Block D, Ashtowngate, Dublin 15, Ireland Тел.: (+353) 1 8277500; Факс: (+353) 1 8277781 Интернет адрес: http://www.revenue.ie</p> <p>3) <i>Министерството на социалната защита</i> (Ministry of Social Protection) Отдел за контрол (Control Division) Адрес: Shannon Lodge, Carrick-on-Shannon, Co. Leitrim, Ireland Тел.: (+353) 71 967 2616 Интернет адрес: http://www.welfare.ie/</p>

Практика № 2. Група за наблюдение на скритата икономика

Име (BG/EN)	Група за наблюдение на скритата икономика Hidden Economy Monitoring Group
Кратко описание и предистория	Групата за наблюдение на скритата икономика е създадена през 1990 г. по предложение на Централния комитет за преглед на Програмата за национално възстановяване (Central Review Committee of the Programme for National Recovery). Тя е формална структура с председател представител на Службата на Комисарите по приходите, и постоянни членове служители от Министерството на социалната защита, Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите и Националната агенция за правата на работещите. В дейността ѝ участват Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели, Асоциацията на малките фирми, Федерацията на строителната индустрия и Ирландския конгрес на синдикатите. В края на 2011 г. са създадени четири регионални подгрупи с оглед използване и на местни ресурси и информация за борба със сивия сектор.
Декларирана цел	Основната задача и цел на Групата за наблюдение на скритата икономика е обмяна на опит и изготвяне на предложения за борба със сивия сектор в Ирландия.
Организация, въвела практиката	Председател на групата е представител на Службата на Комисарите по приходите (Office of the Revenue Commissioners). Постоянни членове са представители на Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите (Department of Jobs, Enterprise and Innovation), на Националната агенция за правата на работещите (National Employment Rights Authority) и на Министерството на социалната защита (Ministry of Social

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Protection). В заседанията участват и представители на Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели (Irish Business and Employer Association), на Асоциация на малките фирми (Small Firms Association), на Федерацията на строителната индустрия (Construction Industry Federation) и на Ирландския конгрес на синдикатите (Irish Congress of Trade Unions)
Правна форма	Макар да е формална структура, в рамките на извършения преглед не е идентифициран нормативен или друг акт за нейното създаване.
Вложени ресурси	Представителите на министерствата, служби и агенции, които участват в заседанията на Групата, не получават възнаграждение за това и разходите, произтичащи от участието им не се покриват с публични средства. Не са идентифицирани данни относно влаганите от Службата на Комисарите по приходите ресурси за обезпечаване дейността на Групата и под-групите.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Може да се допусне, че в резултат от събираната и анализирана от множество източници информация (вкл. работодатели и наети лица), се формулират и прилагат адекватни мерки за борба със сивия сектор. Освен това съгласуваността в действията демонстрира подкрепа от всички засегнати страни (държава, работодатели, наети лица) и решителност и постоянство в усилията за ограничаване на неформалната икономика. Може да се допусне, че работата на Групата за наблюдение на скритата икономика има косвен възпиращ ефект за икономическите агенти дотолкова, доколкото контролните органи разполагат с информация относно сивите практики и вероятността нарушенията да бъдат установени е значително по-голяма.
Резултат	Дейността на Групата за наблюдение на скритата икономика е предпоставка за формулиране на адекватни мерки за предотвратяване и ограничаване на сивия сектор, в частност на недеklarираната заетост и нарушенията на социалноосигурителното законодателство.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Наличието на информация от и гледни точки на всички засегнати от сивия сектор страни е предпоставка за формулиране на подходящи и адекватни мерки за борба с неформалната икономика. Възможността общинските власти и полицията да участват в работата на подгрупите е предпоставка за обмяна на информация от местно значение и за повишаване ефективността от дейността им, а в следствие и за съгласуваност при извършването на (съвместни) проверки. Може да се допусне, че Службата на Комисарите по приходите дотолкова, доколкото нейни служители са председатели на Групата и подгрупите, заделя най-много ресурси за провеждане на заседанията. Ползите от дейността на Групата са за всички засегнати от сивия сектор страни – държава, работодатели, наети лица.
Контакти с релевантни институции	1) Служба на Комисарите по приходите (Office of the Revenue Commissioners) – виж информацията за контакт в практика № 1; институция под № 2 2) Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите (Department of Jobs, Enterprise and Innovation) Адрес: 23 Kildare Street, Dublin 2, Ireland Тел.: (+353) 1 631 2121; Факс: (+353) 1 631 2827 E-mail: info@djei.ie Интернет адрес: http://www.djei.ie/ 3) Национална агенция за правата на работещите (National Employment Rights Authority) - виж

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	<p><i>информацията за контакт в практика № 1; институция под № 1</i></p> <p>4) Министерство на социалната защита (Ministry of Social Protection) - <i>виж информацията за контакт в практика № 1; институция под № 3</i></p> <p>5) Конфедерация на ирландския бизнес и работодатели (Irish Business and Employer Association), Главен офис (Head Office) Адрес: 84/86 Lower Baggot Street, Dublin 2, Ireland Тел.: (+353) 1 605 1500; Факс: (353) 1 638 1500 E-mail: info@ibec.ie Интернет адрес: http://www.ibec.ie</p> <p>6) Асоциация на малките фирми (Small Firms Association) Адрес: 84/86 Lower Baggot Street, Dublin 2, Ireland Г-жа Patricia Callan – Директор на Асоциацията Тел.: (+353) 1 6051602; Факс: (+353) 1 6381602; Email: patricia.callan@sfa.ie Г-жа Avine McNally – заместник-директор на Асоциацията Тел.: (+353) 1 6051633; Факс: (+353) 1 6381633; Email: avine.mcnally@sfa.ie Интернет адрес: http://www.sfa.ie</p> <p>7) Федерация на строителната индустрия (Construction Industry Federation) Офис в Дъблин (Dublin Office) Адрес: Construction House, Canal Road, Dublin 6, Ireland Тел.: (+353) 1 406 6000; Факс: (+353) 1 496 6953 Email: info@cif.ie Интернет адрес http://cif.ie/</p> <p>8) Ирландски конгрес на синдикатите (Irish Congress of Trade Unions) Адрес: 31/32 Parnell Square, Dublin 1, Ireland Тел.: (+353) 1 8897777; Факс: (+353) 1 8872012 E-mail: congress@ictu.ie Интернет адрес: http://www.ictu.ie/</p>
--	---

Практика № 3. Система за оценка, анализ и профилиране на риска

Име (BG/EN)	<p>Система за оценка, анализ и профилиране на риска Risk Evaluation Analysis and Profiling (REAP)</p>
Кратко описание и предистория	<p>Системата за оценка, анализ и профилиране на риска е разработена с оглед извличане на максимална полза от данните, налични в Приходната администрация. Това е система, базирана на знанието, и функционира въз основа на правила и алгоритъм за точкуване като резултатите се използват за изготвяне на програмите за планиране на проверки за установяване степента на спазване на законодателството. Системата анализира данъчните декларации, използва данни от над 50 отделни информационни масива, от собствени източници, данни от други министерства, и такива на трети страни от публичния и частния сектор. Резултатът е холистична система за анализ на риска, която го ранжира (степенува) за всички потребители в базата данни на Службата на Комисарите по приходите.</p>
Декларирана цел	<p>Целта на системата е подобряване спазването на нормативните и регулаторни изисквания в областта на трудовото, социалноосигурителното, данъчното, митническото и друго законодателство чрез оптимално използване на ресурсите чрез концентрирането им и насочване на усилията към високорискови случаи и свеждане до минимум контактите с</p>

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	изрядните данъкоплатци.
Организация, въвела практиката	Системата е разработена, внедрена и се администрира от Службата на Комисарите по приходите.
Правна форма	В рамките на прегледа на нормативни актове и други документи и източници на информация, не е идентифициран такъв, който да урежда нейното създаване и/или функциониране и/или управление.
Вложени ресурси	В рамките на прегледа на нормативните актове и други документи, имащи отношение към превенцията и борбата със сивия сектор в Ирландия, не са идентифицирани данни относно използваните ресурси (финансови, човешки, технически) за внедряване, разширяване и поддръжка на Системата. Независимо от това може да се допусне, че техният размер е значителен.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	На оценка и анализ подлежат не само данни от данъчните декларации, но и други обстоятелства, касаещи отделните физически и юридически лица. Поради тази причина може да се допусне, че мярката би възпряла фирми и лица да се въвличат в практики, присъщи на сивия сектор, защото не могат да предвидят кое събитие или акт ще привлече вниманието на данъчните (контролните) органи. Освен това Службата на Комисарите по приходите участва в извършването на съвместни инспекции от Съвместните звена за разследване, и ръководи дейността на Групата за наблюдение на скритата икономика, което дава възможност за адаптиране и развитие на системата, съобразно установяваните закононарушения.
Резултат	Може да се допусне, че Системата за оценка, анализ и профилиране на риска е мярка, която едновременно ограничава и предотвратява практиките, присъщи на сивия сектор.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Системата за оценка, анализ и профилиране на риска улеснява дейността на контролните органи; позволява идентифициране на онези субекти, които представляват най-голям риск за събираемостта на публичните приходи; и създава предпоставки за снижаване до минимум възможностите за нарушение на трудовото, социалноосигурителното, данъчното и друго законодателство. Разходите, свързани с администрирането и разширяването (вероятно) са за сметка на Приходната администрация. Възможно е обаче други публични и частни организации, чийто информационни масиви се ползват от Системата, също да правят разходи като например такива, свързани с експортирането на данни, за комуникационна връзка и други подобни. Най-голяма полза от Системата имат службите и агенциите, отговарящи за осъществяване на контрол за спазване на нормативните изисквания и регулации; индиректно, и в по-широк смисъл, Системата оказва положителен ефект върху цялото общество.
Контакти с релевантни институции	Служба на Комисарите по приходите (Office of the Revenue Commissioners) – Адрес: Castle View, 52-57 S Great George's St, Dublin 2, Ireland Отдел „Разследвания и наказателно преследване“ (Investigations & Prosecutions Division) Адрес на отдела: Block D, Ashtowngate, Dublin 15, Ireland Тел.: (+353) 1 8277500; Факс: (+353) 1 8277781 Интернет адрес: http://www.revenue.ie

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Практика № 4. Карта за достъп до публични услуги

Име (BG/EN)	Карта за достъп до публични услуги Public Services Card
Кратко описание и предистория	Картата за публични услуги (Public Services Card) е с фотографско изображение и позволява по-добра идентификация на лицата, които подават заявления за и получават социални обезщетения и помощи.
Декларирана цел	Целта на мярката е подобряване на административното обслужване и по-лесно извършване на проверка и установяване на случаи на измами и злоупотреби с публични средства.
Организация, въвела практиката	Приемането на заявления за издаване на карта, обработката им и връчването на Картата за публични услуги, както и на заявления за социални плащания, се извършва от Министерството на социалната защита. Функционалните спецификации за Картата за публични услуги са разработени от Consult Hyperion. ¹⁴⁵ Междуведомственият комитет SAFE (The Inter-Departmental SAFE Committee), който е отговорен за уточняване на стандартите и за координиране на дейностите по въвеждането на Картата ще поднови работата си, за да обсъди възможностите до 2016 г. да бъде въведена и за други подходящи публични услуги. ¹⁴⁶
Правна форма	В рамките на прегледа на нормативни актове и други документи и източници на информация, не е идентифициран акт или документ, който урежда изработката и ползването на Картата за публични услуги.
Вложени ресурси	Първоначалната инвестиция за въвеждането на Картата за публични услуги възлиза на 24 млн. евро.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Картата е добре защитена срещу фалшифициране. За изработката ѝ са използвани най-модерните международни стандарти за защита (микрочип, оптично вариращо мастило, кинеграма, чип). Освен това за установяване дали заявителят има право на социална помощ / обезщетение се използват различни бази данни, което позволява по-лесно и сигурно идентифициране на измами и злоупотреби. Невъзможността за подправяне на картите и засичането на информация от различни информационни източници (вероятно ще) има възпиращ ефект за лицата, които възнамеряват да злоупотребяват със социални плащания.
Резултат	Може да се допусне, че на първо време мярката ще има ограничаващ ефект за измамите и злоупотребите с публични средства, а на по-късен и предотвратяващ.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	С въвеждането на Картата за публични услуги се улеснява дейността на служителите от Министерството за социалната защита; подобрява се административното обслужване; редуцира се времето, постоянните финансови разходи и човешки ресурси за обработка на заявления. Ползите за потребителите на услугите са свързани с по-бърза обработка на заявленията, вкл. по-лесно идентифициране на грешки и неточности (ако има такива) при изплащане на социалните обезщетения/помощи. Ползите за обществото, в частност за

¹⁴⁵ Consult Hyperion е независима IT консултантска компания, специализирана в защитените електронни транзакции; Интернет адрес: <http://www.chyp.com>.

¹⁴⁶ Department of Public Expenditure and Reform, “Government agrees measures to improve data-sharing in the public service”; 18.09.2013; <http://per.gov.ie/2013/09/18/government-agrees-measures-to-improve-data-sharing-in-the-public-service/>.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	бюджета на социалноосигурителния фонд, са спестени средства в резултат на повишената ефективност при установяването на измами и злоупотреби с публични средства.
Контакти с релевантни институции	<p>1) <i>Министерството на социалната защита</i> (Ministry of Social Protection) Офис на Генералния секретар (Office of the Secretary General) Адрес: Áras Mhic Dhiarmada, Store Street, Dublin 1, Ireland Тел.: (+353) 1 704 3000 Отдел „Услуги по идентифициране на клиенти (Client Identity Services), Адрес: Shannon Lodge, Carrick-On-Shannon, Co. Leitrim, Ireland E-mail: cis@welfare.ie Интернет адрес: http://www.welfare.ie/</p> <p>2) <i>Consult Hyperion</i>, Head Office, United Kingdom адрес: Tweed House, 12 The Mount, Guildford, Surrey GU2 4HN, The United Kingdom Тел.: (+44) 1483 301 793; Факс: (+44) 1483 561 657 E-mail: sales@chyp.com Интернет адрес: http://www.chyp.com/</p>

Практика № 5. Право на възложителите на обществени поръчки да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство

Име (BG/EN)	Право на възложителите на обществени поръчки да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство Contracting Authorities' Right to check Employment and Social Welfare Acts Compliance
Кратко описание и предистория	<i>Споразумението за социално партньорство „Towards 2016“ (2006 – 2015)</i> представя слабостите и предизвикателствата пред ирландската икономика и общество, както и мерки за тяхното преодоляване. Ангажиментите в него се договарят между правителството, основните работодателски организации и синдикатите, а от 1997 г. в политическите дискусии участват и неправителствени организации, но не и по въпроси, касаещи възнагражденията. Глава VII. „Права на заетите и спазване на законодателството“ съдържа ангажименти и мерки, включително законодателни, за подобряване контрола по спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство, укрепване ролята и правомощията на инспекцията по труда, за взаимодействие и сътрудничество между отговорните служби и агенции и пр. Една от тези мерки е свързана с добавяне на клауза в договорите за изпълнение на обществени поръчки за строителство, която изисква спазване на трудовото законодателство. Този ангажимент е спазен и в момента възложителите на обществени поръчки за строителство, в съответствие с клаузите на (образеца на) договора, който има правнообвързваща сила за подписаните го страни, имат право да осъществяват контрол за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство, вкл. чрез изискването на документи в уверение на това, че нормативните и договорните изисквания са спазени. Ако възложителят установи, че изпълнителят не спазва правните норми, има право да удържи част от договорената сума за изпълнение на поръчката, и с нея да изплати дължимите в полза на работниците възнаграждения и социалноосигурителни вноски.

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Декларирана цел	Целта на мярката е ограничаване нарушенията на трудовото и социалноосигурителното законодателство в строителния сектор, както и подобряване на конкурентната среда в отрасъла.
Организация, въвела практиката	Практиката е въведена от Националната служба по обществени поръчки (National Procurement Service). Създаден е специален Интернет сайт за реформата във възлагането на обществени поръчки за строителство - http://constructionprocurement.gov.ie/ .
Правна форма	В рамките на прегледа на нормативни актове и други документи и източници не е идентифициран акт или документ, който оправомощава възложителите да осъществяват контрол върху изпълнителите за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство. Практиката е въведена с клауза в (образца на) договор за изпълнение на обществена поръчка за строителство, който е задължителен за всички възложители в Ирландия.
Вложени ресурси	В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други документи и източници не са идентифицирани данни относно преките разходи, свързани с въвеждането и прилагането на практиката. Може да се допусне обаче, че за прилагането ѝ не са необходими много (човешки, финансови и технически) ресурси.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Не са идентифицирани и данни относно ефективността на мярката като например брой установени нарушения на законодателството, размер на удържаните суми, брой работници, чийто права са защитени и пр. Независимо от това, може да се допусне, че мярката е ефективна дотолкова, доколкото от една страна е инструмент за санкциониране на нарушенията, а от друга би имала или има възпиращ ефект за (потенциално) неизрядните изпълнители.
Резултат	Контролът, осъществяван от възложителите за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство е предпоставка от една страна за предотвратяване (предприятията се въздържат от въвличане в практики, присъщи на сивия сектор), а от друга и за ограничаване (установяване и „санкциониране” на нарушенията) на неформалната икономика в трудовоправните и социалноосигурителните отношения.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Тежестта, включително разходите за прилагане на практиката, е разпределена между всички възложители на строителни работи. Положителни ефекти на контрола от възложителите за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство имат всички засегнати страни – неизрядните работодатели са „санкционирани”, правата на работниците (на възнаграждение, социално осигуряване и др.) са защитени; защитен е и публичния интерес чрез плащане на дължимите социалноосигурителни вноски и данъци към бюджета; освен това чрез практиката се демонстрира, че публични средства не се разходват за „финансиране” на сивия сектор.
Контакти с релевантни институции	1) <i>Национална служба по обществени поръчки</i> (National Procurement Service) Централен офис (Office of Public Works Headquarters) Адрес: Jonathan Swift Street, Trim, Co. Meath., Ireland факс: (+353) 46 943 8422 E-mail: nps@opw.ie Интернет адрес: http://www.procurement.ie 2) <i>Министерство на публичните разходи и реформата</i> (Department of Public Expenditure and Reform)

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	<p>Обществени поръчки за строителство Construction Procurement, Отдел „Национална политика на обществените поръчки (National Public Procurement Policy Unit) Адрес: Upper Merrion Street, Dublin 2, Ireland E-mail: construction@per.gov.ie Интернет адрес: http://constructionprocurement.gov.ie</p> <p>3) Федерация на строителната индустрия (Construction Industry Federation) Офис в Дъблин (Dublin Office) адрес: Construction House, Canal Road, Dublin 6, Ireland Тел.: (+353) 1 406 6000; Факс: (+353) 1 496 6953 Email: info@cif.ie Интернет адрес http://cif.ie/</p>
--	--



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Prime Consulting

И.П.И
Институт за пазарна икономика



Стр. 99 от 104

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Раздел III. Приложения

1 СПИСКЪН НА ПРЕГЛЕДАНИТЕ ДОКУМЕНТИ И НОРМАТИВНИ АКТОВЕ

- Директива 2004/18/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 31 март 2004 година относно координирането на процедурите за възлагане на обществени поръчки за строителство, услуги и доставки; Официален вестник на Европейския съюз, специално българско издание: глава 06 том 08 стр. 116 – 246
- Министерство на финансите, Кратки методологични анализи, Сивата икономика: Подходи за измерване и моделиране
- Adoptive Leave Act, 1995; Iris Oifigiúil: Number 2 of 1995
- Adoptive Leave Act 2005; Iris Oifigiúil: Number 25 of 2005
- Andreas Buehn and Friedrich Schneider (2007). *Shadow Economies and Corruption All Over the World: Revised Estimates for 120 Countries. Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, Vol. 1, 2007-9 (Version 2)
- Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974; Iris Oifigiúil: Number 15 of 1974
- Carer's Leave Act, 2001; Iris Oifigiúil: Number 19 of 2001
- Citizens Information Act 2007; Iris Oifigiúil: Number 2 of 2007
- Comhairle Act, 2000; Iris Oifigiúil: Number 1 of 2000
- Commission of the European Communities, Communication from the Commission on Undeclared Work, COM (1998) 219 final, Brussels, 07.04.1998
- Constitution (Consequential Provisions) Act, 1937; Iris Oifigiúil: Number 40 of 1937
- Department of Social Protection, *Fraud Initiative 2011 – 2013*; September 2011
- Department of Social Protection; *Fraud Initiative 2011 – 2013. Progress Report – 2012*; March 2013
- Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006; Iris Oifigiúil: Number 9 of 2006
- Employment Agency Act, 1971; Iris Oifigiúil: Number 27 of 1971
- Employment Equality Act, 1977; Iris Oifigiúil: Number 16 of 1977
- Employment Equality Act, 1998; Iris Oifigiúil: Number 21 of 1998
- Employment Permits Act 2003; Iris Oifigiúil: Number 7 of 2003
- Employment Permits Act 2006; Iris Oifigiúil: Number 16 of 2006
- European Commission, Directorate-General „Taxation and Customs Union“: *Compliance Risk Management Guide for Tax Administrations*; Fiscalis Risk Management Platform Group; (Financial Code: FPG32/GRP4); 2010
- European Communities Act, 1972; Iris Oifigiúil: Number 27 of 1972
- Government of Ireland, Department of Finance: *Irish Stability Programme. April 2013 Update. Incorporating the Department of Finance's Spring Forecasts*
- Government of Ireland, Department of the Taoiseach: *National Reform Programme for Ireland under the Europe 2020 Strategy. 2013 Update*
- Government of Ireland, Department of the Taoiseach, Programme for Government “Statement of Common Purpose”
- Government of Ireland, Department of the Taoiseach, Programme for Government: Annual Report 2013. Year 2: Rebuilding; March 2013
- Government of Ireland, Department of the Taoiseach, “Towards 2016. Ten-Year Framework Social Partnership Agreement 2006-2015”, June 2006
- High Court of Ireland, Judgement title: *John Grace Fried Chicken Ltd & ors -v- Catering Joint Labour Committee & ors*; Record Number 2008 10663 P; date of delivery: 07.07.2011
- Houses of the Oireachtas, Employment Law Compliance Bill 2008
- International Labour Organization, 2002 ILC Declaration on the informal economy
- Industrial Relations Act, 1946; Iris Oifigiúil: Number 26 of 1946
- Industrial Relations Act, 1969; Iris Oifigiúil: Number 14 of 1969

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Industrial Relations Act, 1990; Iris Oifigiúil: Number 19 of 1990

International Labour Organization (2013) : *ILO/EC Comparative Study on Labour Inspection Strategies for Combating Undeclared Work in Europe. The role of the Irish National Labour Inspection System (National Employment Rights Authority -NERA) as part of a strategic policy response to undeclared work*

International Labour Organization (2013) : *Labour Inspection and Undeclared Work in the EU*, Working Document Number 29

International Labour Organization (2013) : *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide. Supporting Transitions to Formality*

Maternity Protection Act, 1994; Iris Oifigiúil: Number 34 of 1994

Maternity Protection (Amendment) Act 2004; Iris Oifigiúil: Number 28 of 2004

Minimum Notice and Terms of Employment Act, 1973; Iris Oifigiúil: Number 4 of 1973

National Employment Rights Agency, Ireland: *Review of 2011*

National Employment Rights Agency, Ireland: *Review of 2012*

National Employment Rights Agency, Ireland: *NERA Activity from January to June 2013*

National Minimum Wage Act, 2000; Iris Oifigiúil: Number 5 of 2000

National Training Fund Act, 2000; Iris Oifigiúil: Number 41 of 2000

Organisation for Economic Co-operation and Development (1986) : *Employment Outlook 1986*

Organisation for Economic Co-operation and Development (2010) : *Better Regulation in Europe: Ireland*

Organisation of Working Time Act, 1997; Iris Oifigiúil: Number 20 of 1997

Parental Leave Act, 1998; Iris Oifigiúil: Number 30 of 1998

Parental Leave (Amendment) Act 2006; Iris Oifigiúil: Number 13 of 2006

Payment of Wages Act, 1991; Iris Oifigiúil: Number 25 of 1991

Pensions Act, 1990; Iris Oifigiúil: Number 25 of 1990

Protection of Employees (Employers' Insolvency) Act, 1984; Iris Oifigiúil: Number 21 of 1984

Protection of Employees (Part-Time Work) Act, 2001; Iris Oifigiúil: Number 45 of 2001

Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003; Iris Oifigiúil: Number 29 of 2003

Protection of Employment Act, 1977; Iris Oifigiúil: Number 7 of 1977

Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996; Iris Oifigiúil: Number 16 of 1996

Redundancy Payments Act, 1967, Iris Oifigiúil: Number 21 of 1967

REGIOPLAN (2010) : *Joining up in the fight against undeclared work in Europe. Feasibility study on establishing a European Platform for cooperation between labour inspectorates, and other relevant monitoring and enforcement bodies, to prevent and fight undeclared work. Final Report*

Revenue. Irish Tax and Customs: *Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals*

Safety, Health and Welfare At Work Act, 1989; Iris Oifigiúil: Number 7 of 1989

Safety, Health and Welfare at Work Act 2005; Iris Oifigiúil: Number 10 of 2005

Social Welfare Act, 1952; Iris Oifigiúil: Number 11 of 1952

Social Welfare Act 2012; Iris Oifigiúil: Number 43 of 2012

Social Welfare Consolidation Act 2005; Iris Oifigiúil: Number 26 of 2005

Social Welfare and Pensions Act 2007; Iris Oifigiúil: Number 8 of 2007

Social Welfare and Pensions Act 2011; Iris Oifigiúil: Number 9 of 2011

Schneider, Friedrich (2011), *The Shadow Economy in Europe 2011*

Schneider, Friedrich (2012): *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2012: Some New Facts*

Schneider, Friedrich (2012) : *The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We (Not) Know?* Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Discussion Paper No. 6423

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Schneider, Friedrich (2013): *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2013: A Further Decline*

Schneider, Friedrich (2013), *The Shadow Economy in Europe 2013*

Schneider, Friedrich; Buehn, Andreas (2012) : *Shadow economies in highly developed OECD countries: What are the driving forces?* Discussion Paper Series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 6891

Statutory Instrument No. 2/1923 - Revenue Commissioners Order, 1923; Iris Oifigiúil: Number 2 of 1923

Statutory Instrument No. 473/2001 - Organisation of Working Time (Records) (Prescribed Form and Exemptions) Regulations, 2001

Statutory Instrument No. 329/2006 - European Communities (Award of Public Authorities' Contracts) Regulations 2006

Statutory Instrument No. 667/2006 - National Minimum Wage Act 2000 (National Minimum Hourly Rate of Pay) Order 2006

Statutory Instrument No. 299/2007 - Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations 2007

Statutory Instrument No. 176/2010 - Safety, Health and Welfare at Work (General Application) (Amendment) Regulations 2010

Statutory Instrument No. 13/2011 - National Minimum Wage Act 2000 (Section 11) Order 2011

Statutory Instrument No. 273/2011 - Returns of Payments (Government Departments and other Bodies) Regulations 2011

Statutory Instrument No. 331/2011 - National Minimum Wage Act 2000 (Section 11) (No. 2) Order 2011

Statutory Instrument No. 658/2011 - Universal Social Charge Regulations 2011

Statutory Instrument No. 445/2012 - Safety, Health and Welfare at Work (General Application) (Amendment) Regulations 2012

Statutory Instrument No. 81/2013 - European Union (Parental Leave) Regulations 2013

Statutory Instrument No. 291/2013 - Safety, Health and Welfare at Work (Construction) Regulations 2013

Supreme Court of Ireland; Judgment Title: *McGowan & ors -v- Labour Court Ireland & ors*; Record Number: 2008 686 JR; date of delivery: 09.05.2013

Taxes Consolidation Act, 1997; Iris Oifigiúil: Number 39 of 1997

Terms of Employment (Information) Act, 1994; Iris Oifigiúil: Number 5 of 1994

The Republic of Ireland Act, 1948; Iris Oifigiúil: Number 22 of 1948

Truman Packard, Johannes Koettl, and Claudio E. Montenegro: *In From the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor*, World Bank, 2012

Unfair Dismissals Act, 1977; Iris Oifigiúil: Number 10 of 1977

Unfair Dismissals (Amendment) Act, 1993; Iris Oifigiúil: Number 22 of 1993

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2 ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Наименование на български език	Наименование на английски език	Интернет адрес
Асоциацията на малките фирми	Small Firms Association	http://www.sfa.ie
Върховен съд на Ирландия	Supreme Court of Ireland	http://www.supremecourt.ie
Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)	http://www.eurofound.europa.eu
Евростат	Eurostat	http://epp.eurostat.ec.europa.eu
Институт за икономически и социални изследвания	Economic and Social Research Institute	http://www.esri.ie
Ирландски конгрес на синдикатите	Irish Congress of Trade Unions	http://www.ictu.ie
Комисия по трудови отношения	Labour Relations Commission	http://www.lrc.ie/
Конфедерация на ирландския бизнес и работодатели	Irish Business and employer association	http://www.ibec.ie
Международна организация на труда	International Labour Organization	http://www.ilo.org
Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите	Department of Jobs, Enterprise and Innovation	http://www.enterprise.gov.ie
Министерство на публичните разходи и реформата	Department of Public Expenditure and Reform	http://per.gov.ie
Министерство на социалната защита	Department of Social Protection	http://www.welfare.ie
Министерство на финансите	Department of Finance	http://www.finance.gov.ie
Национална агенция за правата на работещите	National Employment Rights Authority	www.employmentrights.ie www.workplacelrelations.ie
Национална служба за обществени поръчки	National Procurement Service	http://www.procurement.ie
Официален вестник на Република Ирландия	Iris Oifigiúil	http://www.irisofigiuiil.ie
Парламент	Houses of the Oireachtas	http://www.oireachtas.ie
Портал за информация на гражданите	Citizens Information	http://www.citizensinformation.ie
Портал с актовете на парламента и правителството на Република Ирландия	Irish Statute Book	http://www.irishstatutebook.ie
Реформа в обществените поръчки за строителство	Construction Procurement Reform	http://constructionprocurement.gov.ie
Световна банка	The World Bank	http://www.worldbank.org
Синдикат на работниците от сектора на услугите, индустрията, професионалистите и техниците	Services, Industrial, Professional and Technical Union	http://www.siptu.ie
Служба на Комисарите по приходите (Приходна администрация)	Office of the Revenue Commissioners / Revenue	http://www.revenue.ie
Служба на министър-председателя	Department of the Taoiseach	http://www.taoiseach.gov.ie
Служба по здраве и безопасност	Health and Safety Authority	http://www.hsa.ie
Трудов съд	Labour Court	http://www.labourcourt.ie
Централна статистическа служба	Central Statistics Office	http://www.cso.ie
Световна банка	The World Bank	http://www.worldbank.org

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3 ИНФОРМАЦИЯ ЗА КОНТАКТ С ИДЕНТИФИЦИРАНИТЕ ИНСТИТУЦИИ

Наименование на институцията (на български и английски език)	Пощенски и интернет адрес	Телефон/факс/е-mail/Интернет адрес
Асоциация на малките фирми Small Firms Association	84/86 Lower Baggot Street, Dublin 2, Ireland	Тел.: (+353) 1 6051602; 6051633 Факс: (+353) 1 6381602; Email: patricia.callan@sfa.ie avine.mcnelly@sfa.ie Интернет адрес: http://www.sfa.ie
Ирландски конгрес на синдикатите Irish Congress of Trade Unions	31/32 Parnell Square, Dublin 1, Ireland	Тел.: (+353) 1 8897777 Факс: (+353) 1 8872012 E-mail: congress@ictu.ie Интернет адрес: http://www.ictu.ie/
Конфедерация на ирландския бизнес и работодатели Irish Business and Employer Association	Главен офис, Head Office 84/86 Lower Baggot Street, Dublin 2, Ireland	Тел.: (+353) 1 605 1500 Факс: (353) 1 638 1500 E-mail: info@ibec.ie Интернет адрес: http://www.ibec.ie
Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите Department of Jobs, Enterprise and Innovation	23 Kildare Street, Dublin 2, Ireland	Тел.: (+353) 1 631 2121 Факс: (+353) 1 631 2827 E-mail: info@djei.ie Интернет адрес: http://www.djei.ie/
Министерство на публичните разходи и реформата Department of Public Expenditure and Reform	Отдел „Национална политика на обществените поръчки National Public Procurement Policy Unit Upper Merrion Street, Dublin 2, Ireland	E-mail: construction@per.gov.ie Интернет адрес: http://constructionprocurement.gov.ie
Министерството на социалната защита Ministry of Social Protection	Отдел за контрол, Control Division Shannon Lodge, Carrick-on-Shannon, Co. Leitrim, Ireland	Тел.: (+353) 71 967 2616 Интернет адрес: http://www.welfare.ie/
Национална агенция за правата на работещите National Employment Rights Authority	Министерство на заетостта, предприемачеството и иновациите, Department of Jobs, Enterprise and Innovation Отдел за информация и услуги относно работните места, Workplace Relations Customer Service O'Brien Road, Carlow, Ireland	Тел.: (+353) 59 9178990 Интернет адрес: www.employmentrights.ie ; www.workplacelrelations.ie
Национална служба по обществени поръчки National Procurement Service	Централен офис, Office of Public Works Headquarters Jonathan Swift Street, Trim, Co. Meath., Ireland	Факс: (+353) 46 943 8422 E-mail: nps@opw.ie Интернет адрес: http://www.procurement.ie
Служба на Комисарите по приходите (Приходна администрация) Office of the Revenue Commissioners (Revenue)	Castle View, 52-57 S Great George's St, Dublin 2, Ireland Отдел „Разследвания и наказателно преследване“, Investigations & Prosecutions Division адрес на отдела: Block D, Ashtowngate, Dublin 15, Ireland	Тел.: (+353) 1 8277500; Факс: (+353) 1 8277781 Интернет адрес: http://www.revenue.ie
Федерация на строителната индустрия Construction Industry Federation	Офис в Дъблин, Dublin Office Construction House, Canal Road, Dublin 6, Ireland	Тел.: (+353) 1 406 6000 Факс: (+353) 1 496 6953 Email: info@cif.ie Интернет адрес http://cif.ie/

“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

