



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 ВЪВ ВЕЛИКО ХЕРЦОГСТВО ЛЮКСЕМБУРГ



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.”





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 ЛЮКСЕМБУРГ. МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО И ОСНОВНИ ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ДЕЙНОСТИ	14
3 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ЛЮКСЕМБУРГ	14
3.1 Общ преглед на социално-икономическото състояние (ниво на БВП, икономически растеж, заетост, структура на икономиката, общи бюджетни показатели)	15
3.2 Институционално устройство (представяне на ролята на ключови институции, общо описание на правната система по отношение на релевантното законодателство)	19
3.2.1 Министерство на труда и заетостта	20
3.2.2 Министерство на социалната сигурност	28
3.2.3 Министерство на здравеопазването	32
3.2.4 Министерство на вътрешните работи и на Големия регион	32
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)	33
3.3.1 Трудово законодателство	33
3.3.2 Здравословни и безопасни условия на труд	39
3.3.3 Здравно и социално осигуряване	42
3.3.4 Подходно облагане	47
3.4 Общ преглед на състоянието на сивата икономика (размер, динамика, основни проявления, структура)	50
4 КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА ДОБРИ ПРАКТИКИ – ОПИСАНИЕ НА ПОДХОДА	54
4.1 Идентифицирани критерии	54
4.2 Описание на начина на подбор на практиките според критериите	56

“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	ОБООЩЕН ДОКЛАД ЗА ИЗВЪРШЕНИТЕ ПРОУЧВАТЕЛНИ И АНАЛИТИЧНИ ДЕЙСТВИЯ	57
5.1	Обобщено представяне на резултатите от прегледа на други изследвания, доклади, анализи, през последните години	57
5.2	Обобщено описание на извършени промени в законодателството, институционалната рамка и административните практики в областта на трудовите и данъчно-осигурителните отношения.	59
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)	73
5.4	Анализ и подбор на проучени практики според избраните в т. 4 критерии	79
	РАЗДЕЛ II. ОПИСАНИЕ НА ИДЕНТИФИЦИРАНИ ДОБРИ ПРАКТИКИ	84
1	ОПИСАНИЕ НА ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ В ОБЩ (СТАНДАРТИЗИРАН) ФОРМАТ	84
	Практика № 1. Междуведомствено звено за борба с нелегалната заетост	84
	Практика № 2. Легална дефиниция на недеklarираната заетост, включително регламентиране на наказанията при установени форми на недеklarирана заетост	86
	Практика № 3. Опростена административна процедура при наемане на лица в домакинствата	88
	Практика № 4. Недопустимост за безвъзмездна помощ при установени форми на недеklarирана заетост	89
	Практика № 5. Бадж за социална идентификация	92
	РАЗДЕЛ III. ПРИЛОЖЕНИЯ	94
1	СПИСЪК НА ПРЕГЛЕДАНИТЕ ДОКУМЕНТИ И НОРМАТИВНИ АКТОВЕ	94
2	ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ	97
3	ИНФОРМАЦИЯ ЗА КОНТАКТ С ИДЕНТИФИЦИРАНИТЕ ИНСТИТУЦИИ	98

Списък на фигурите

Фигура 1. Структура на правителството на Люксембург	20
Фигура 2. Състав на Координационния комитет на националната система за инспекция по труда	24
Фигура 3. Здравно- и социално осигурителна система в Люксембург	29
Фигура 4. Образец на Декларация за заетост в частно домакинство	71
Фигура 5. Удостоверение за изплатено възнаграждение от дейност в домакинства	72

Списък на таблиците

Таблица 1. Структура на населението (хил. души)	17
Таблица 2. Структура на населението по възрастови групи (%)	17
Таблица 3. Вътрешна заетост, по икономически сектори (хил. души и %)	18
Таблица 4. Минимално социално възнаграждение към 01.10.2013 г., в евро	35
Таблица 5. Размер на социалноосигурителните вноски в Люксембург към 1 януари 2013 г. (%)	43
Таблица 6. Размер на данъчните ставки за облагане на доходите на физическите лица в Люксембург през 2013 г. ..	49
Таблица 7. Дял на сивата икономика в БВП, Люксембург, 2008 – 2011 г.	50

“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
ЕИП	Европейско икономическо пространство
ЕС	Европейски съюз
МОТ	Международна организация на труда
МСП	Малки и средни предприятия
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ООН	Организация на обединените нации
ОССЕ	Организация за сигурност и сътрудничество в Европа



“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 (**настоящата разработка**), Португалия, Ирландия, 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.

„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 Агенцията 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

- 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 Люксембург. Методология на проучването и основни изследователски дейности

3 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ЛЮКСЕМБУРГ

Великото херцогство Люксембург (Grand-Duché de Luxembourg) е една от най-малките държави в Европа. Страната е разположена в западната част на Стария континент; на изток и на североизток граничи с Белгия, на юг – с Франция, а на запад – с Германия. Общата територия на Люксембург е 2586 км², което я нарежда на второ място, след Малта, по най-малка площ в Европейския съюз.

Административно страната е разделена на 3 окръга - Дикирх, Гревенмахер и Люксембург, които са разделени на 12 кантона и 106 общини (communes). Дванадесет от общините са със статут на град, от които най-голяма е Люксембург. Най-големите градове по брой население са Люксембург, който е и столица на страната, Еш Сюр Алзет (Esch-sur-Alzette) и Дифферданж (Differdange).

За разлика от повечето европейски държави, където официалните езици са един или два, лингвистичната ситуация в Люксембург е малко по-особена. Съгласно чл. 1 на *Закона за режима на езиците*¹¹ националният език е люксембургският (Lëtzebuergesch), но по административни, искиви, спорни и съдебни въпроси се използват както френският, така и немският език, а администрацията, винаги когато е възможно, следва да отговаря на заявленията, жалбите и исканията на гражданите на езика, на който е подаден съответният документ. По силата на чл. 2 на същия закон обаче законодателните актове и актовете по тяхното прилагане се изготвят на френски език.

Великото херцогство е държава учредителка на редица европейски и международни организации, измежду които Европейския съюз, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, Организацията на обединените нации (ООН), Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ), Световната търговска организация, а на неговата територия са разположени седалищата на някои от най-важните институции на ЕС¹².

¹¹ Loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, Mémorial A n° 16 du 27.02.1984.

¹² Секретариат на Европейския парламент, Съд на Европейския съюз, Сметна палата на Европейския съюз, Център за преводи за органите на Европейския съюз, Агенция за снабдяване на Европейската общност за атомна енергия EURATOM, Изпълнителна агенция по здравеопазване и въпроси, свързани с потребителите (ЕАНС), Европейска инвестиционна банка, Служба за публикациите на Европейския съюз и Статистическа служба на Европейския съюз - Евростат.



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

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

Икономиката на Люксембург се характеризира с относително стабилен растеж, ниска инфлация, ниска безработица, базирана е основно на банковата, застрахователната и стоманената индустрия и структурата ѝ е предопределена както от природни, така и от исторически фактори. Благодарение на местоположението си¹³ Люксембург има силно развита експортно-ориентирана индустрия, а икономиката печели от трансграничната търговия и високите нива на инвестиции и заетост. Територията на страната се характеризира с богати железнорудни находища. Първоначално производственият сектор е доминиран от стоманената индустрия, но постепенно се развиват химическата индустрия, информационно-комуникационните технологии и др. В последните десетилетия на ХХ в. финансовият сектор бележи значителен ръст, който в голяма степен компенсира упадъка на стоманената индустрия.

Друго обстоятелство, което предопределя икономическия профил на Люксембург, е наличието на централни офиси и представителства на множество мултинационални компании. Понастоящем над 150 банки, повечето от които чуждестранни, имат представителства във Великото херцогство. В последното десетилетие Люксембург се утвърди и в множество водещи сфери като информационни технологии, медии, електронна търговия, логистика и др. Многонационалните компании отчитат предимствата на малката държава, включително разположението ѝ в центъра на Вътрешния пазар, добрите транспортни връзки, мултинационалната и квалифицирана работна ръка, лесния достъп до правителствените институции и привлекателната и устойчива данъчна среда. На територията на Люксембург централни управления имат *ArcelorMittal* (производство на стомана), *Societe Europeenne des Satellites - SES* (глобален сателитен оператор на ASTRA – водещата сателитна система на Европа; понастоящем чрез ASTRA се излъчват повече от 950 телевизионни и радиостанции), *Intelsat* (доставчик на спътникови услуги), *RTL Group*, която е собственик на 46 телевизионни и 29 радиопрограми в Европа, *Goodyear* (производство на гуми), *Guardian Industries Group* (производство на плоско стъкло и производство на автомобилни и строителни изделия от стъкло), *Millicom* (клетъчни телефонни мрежи), *DHL*, *Nippon Express*, *TNT* и др. В последните години мултинационални компании, работещи в областта на високите технологии и електронната търговия като *Microsoft*, *AOL*, *Amazon*, *iTunes* и *Skype*, също изместват централните си офиси във Великото херцогство.

¹³ Люксембург попада в границите на Големия регион (La Grande Région), който обхваща още териториите на германските провинции Саар и Рейнланд-Пфалц, френската Лориан и френско- и немскоговорящите общности на Белгия във Валония. Големият регион заема площ от 65 401 км², на неговата територия живеят около 11,2 млн. души и се характеризира със значителни потоци работна сила. В района са заети около 120 000 трансгранични работници, 90 000 от които в Люксембург.

“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

Люксембург е една от държавите с най-висок стандарт на живот в света. По брутен вътрешен продукт на глава от населението се нарежда сред страните с най-високи показатели, а сред държавите – членки на Европейския съюз (ЕС) – на първо място. Според Евростат БВП на глава от населението в Люксембург през 2012 г. е бил 272% от средния за ЕС,¹⁴ а по изчисления на Световната банка за 2012 г. заема първо място в света¹⁵.

Данните на Евростат за 2009 г. показват, че БВП на Люксембург бележи спад от 5,6% спрямо предходната година, но през 2010 и 2011 г. се характеризира с ръст съответно с 3,1% и 1,9%. През 2012 г. се наблюдава спад от 0,2% спрямо 2011 г., а прогнозите за текущата 2013 и за следващата 2014 г. са за увеличение в размер на 0,8% и 1,8% съответно. От 2007 г. държавният дълг се е утроил и за 2012 г. е в размер на 21,7% от БВП¹⁶, но остава сред най-ниските в ЕС (за сравнение дългът на Франция е 90,2% от БВП, на Германия – 80,2%, а на България – 18,5%). През 2007 и 2008 г. публичните приходи превишават публичните разходи, но оттогава страната формира бюджетен дефицит, който обаче не превишава 1% от БВП.

Видно от представените данни Люксембург, също както останалите държави – членки на ЕС, е засегнат от негативните ефекти от глобалната икономическа криза (2008-2009), но за разлика от повечето от тях, безработицата остана на доста по-ниски нива в сравнение със средните в ЕС. По данни на Евростат за 2012 г.¹⁷ безработицата в Люксембург е 5,1%, при средно 10,5% за Европейския съюз, а заетостта достига 71,4% при 68,4% средно за ЕС.

Обща характеристика на населението и заетостта

Към 1 януари 2013 г. населението на Люксембург е 537 039 души,¹⁸ което отново я нарежда на второ място в ЕС, след Малта, по най-малък брой население. Присъща характеристика на Люксембург е, че близо половината от постоянните жители са граждани на други държави. Това, от една страна, се дължи на обстоятелството, че територията на страната е сравнително малка, икономиката е отворена, а от друга – на това, че на нейна територия са установени множество институции на Европейския съюз, представителства на международни организации и компании. Структурата на населението по признак „националност“ е представена в Таблица 1.

¹⁴ Източник: Евростат, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00114&plugin=1>.

¹⁵ БВП на глава от населението в Люксембург за 2012 г. е \$107 476, в Норвегия – \$99 558, в Катар – \$89 736 (данни за 2011 г.), в Макао – \$78 275, в Германия – \$51 514 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>.

¹⁶ Източник: Евростат, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde410&plugin=1>.

¹⁷ Източник: Евростат: Безработица: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1>; Заетост: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec420&plugin=1>.

¹⁸ Източник: Евростат, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables.



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 1. Структура на населението (хил. души)

Преброяване	2001	2011	2013*
Население, общо	439,5	512,4	537,0
Люксембургчани	277,2	291,9	298,2
Чужденци, от които граждани на:	162,3	220,5	238,8
Португалия	58,7	82,4	88,2
Франция	20,0	31,5	35,2
Италия	19,0	18,1	18,3
Белгия	14,8	16,9	17,6
Германия	10,1	12,0	12,4
Обединено кралство	4,3	5,5	5,7
Нидерландия	3,7	3,9	3,9
На други държави членки на ЕС	9,2	21,5	24,8
Други	22,5	28,7	32,7
Чужденци, %	36,9%	43,0%	44,5%

*Предварителни данни към 1 януари

Източник: Luxembourg in figures 2013. STATEC – Institut national de la statistique et des études économique, <http://www.statistiques.public.lu/>

По отношение на възрастовата структура, над две трети от населението попада в категорията на лицата в трудоспособна възраст (вж. табл. 2), като делът му устойчиво нараства в периода 2001–2013 г. Обратната тенденция се наблюдава при лицата в подтрудоспособна възраст.

Таблица 2. Структура на населението по възрастови групи (%)

Преброяване	2001	2011	2013*
В трудоспособна възраст (15 – 64 г.)	67,2	68,7	69,0
В подтрудоспособна възраст (0 – 14 г.)	18,9	17,3	17,0
В надтрудоспособна възраст (над 65 г.)	13,9	14,0	14,0

*Предварителни данни към 1 януари

Източник: Luxembourg in figures 2013. STATEC – Institut national de la statistique et des études économique, <http://www.statistiques.public.lu/>

Броят на пограничните работници в Люксембург през 2012 г., според данни на Националния институт по статистика и икономически изследвания (Institut national de la statistique et des études économiques), е 157 600 души, а този на заетите местни лица (вътрешна заетост) – 379 000. Преобладаващата част от пограничните работници е от Франция, Белгия и Германия. През 2012 г. повече от половината от работещото местно население е заето в търговията и ремонта на автомобили и мотоциклети (13,04%), с финансови и застрахователни дейности (11,22%), в строителството (10,75%), в областта 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

хуманното здравеопазване и социалната работа (8,87%), в преработващата промишленост (8,71%) и с професионални дейности и научни изследвания (8,48%). В Таблица 3 са представени данни за заетостта на местните лица по икономически сектори през 2010 и 2012 г.

Таблица 3. Вътрешна заетост, по икономически сектори (хил. души и %)

№	Сектор	2010		2012	
		хил.	%	хил.	%
1	Селско, горско и рибно стопанство	4,4	1,22%	4,5	1,19%
2	Добивна промишленост	0,3	0,08%	0,3	0,08%
3	Преработваща промишленост	32,7	9,09%	33	8,71%
4	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	1,4	0,39%	1,3	0,34%
5	Водоснабдяване	2,6	0,72%	2,7	0,71%
6	Строителство	39,5	10,98%	40,7	10,75%
7	Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети	46,5	12,92%	49,4	13,04%
8	Транспорт и складиране	24,4	6,78%	24,8	6,55%
9	Хотелиерство и ресторантьорство	17,1	4,75%	18,9	4,99%
10	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	14,1	3,92%	15,2	4,01%
11	Финансови и застрахователни дейности	41,1	11,42%	42,5	11,22%
12	Операции с недвижими имоти	3	0,83%	3,3	0,87%
13	Професионални дейности и научни изследвания	29,5	8,20%	32,1	8,48%
14	Административни и спомагателни дейности	21,9	6,09%	22,4	5,91%
15	Държавно управление	18,7	5,20%	19,6	5,18%
16	Образование	16,6	4,61%	17,9	4,73%
17	Хуманно здравеопазване и социална работа	30,4	8,45%	33,6	8,87%
18	Култура, спорт и развлечения	3,7	1,03%	4	1,06%
19	Други дейности	7	1,95%	7,3	1,93%
20	Дейности на домакинства като работодатели, недиференцирани дейности на домакинствата по производство на стоки и услуги за собствено потребление	4,9	1,36%	5,2	1,37%
	Общо	359,7	100,0%	379,0	100,0%

Източник: Luxembourg in figures 20132. STATEC – Institut national de la statistique et des études économique, <http://www.statistiques.public.lu/>

“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

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

Люксембург придобива статут на суверенна и независима държава след подписването на Договора от Лондон на 19 април 1839 г.¹⁹ Чл. 1 от *Конституцията на Люксембург*²⁰ постановява, че страната е демократична, свободна, независима и неделима държава. Тя е парламентарна демокрация под формата на конституционна монархия и е единственото велико херцогство в света. Законодателната власт принадлежи на парламента (Chambre des députés), на правителството и на държавния съвет (Conseil d'Etat). Приетите от парламента законодателни предложения придобиват статут на нормативен акт след одобрението им от Великия херцог и обнародването им в официалния вестник (Mémorial). В люксембургската еднокамарна парламентарна система държавният съвет изпълнява функции, сходни с тези, присъщи на горната камара в двукамарните парламенти. Например Държавният съвет дава становище по всички законодателни предложения, внесени за разглеждане от парламента, преди същите да бъдат гласувани от депутатите. Изпълнителната власт принадлежи на Великия херцог, но на практика се упражнява от правителството. Великият херцог избира министър-председателя и назначава правителството по предложение на премиера. По силата на Конституцията съдебната власт е поверена на съдилищата и трибуналите.

Парламентът може да делегира част от законодателните си правомощия на Великия херцог. Например законът определя общата рамка, а детайлите по изпълнението и прилагането му се уреждат с постановление на Великия херцог (Règlement/Arrêté grand-ducal) или с министерско постановление (Règlement/Arrêté ministériel). Циркулярните писма (Circular letters) съдържат обяснителни бележки или указания, нямат нормативна сила и се издават от някои административни ведомства за изясняване на законодателството.

Създаването на министерства, структурата на правителството и областите на компетентност на отделните министри се определят с постановления на Великия херцог. В тази връзка с постановление от 23 юли 2009 г.²¹ са определени министерствата за мандата на правителството за периода 2009–2014 г., а областите на компетентност и функциите им - с постановление на Великия херцог от 27 юли 2009 г.²² Структурата на правителството е представена на фиг. 1. Функциите и правомощията на четири министерства и редица служби

¹⁹ Договорът от Лондон е подписан на 19 април 1839 г. между европейските Велики сили, Обединеното Кралство Нидерландия и Кралство Белгия. По силата на Договора европейските Велики сили признават и гарантират независимостта и неутралитета на Белгия и потвърждават независимостта на немскоговорящата част на Люксембург.

²⁰ Loi du 17 octobre 1868, portant révision de la Constitution du 27 novembre 1856; Mémorial A n° 23 du 22.10.1868; посл. изм. Loi du 12 mars 2009 portant révision de l'article 34 de la Constitution; Mémorial A n° 43 du 12.03.2009.

²¹ Arrêté grand-ducal du 23 juillet 2009 portant énumération des Ministères; Mémorial A n° 168 du 24.07.2009.

²² Arrêté grand-ducal du 27 juillet 2009 portant constitution des Ministères; Mémorial A n° 173 du 29.07.2009.



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 отношение към регламентирането на и контрола по спазването на трудовоправните и осигурителните отношения, включително за превенция на неформалната заетост. В сиво са маркирани министерствата, които имат роля в превенцията и санкционирането на неформалната икономика, включително при установяване на практики, присъщи на нерегламентираната заетост.



Фигура 1. Структура на правителството на Люксембург

3.2.1 Министерство на труда и заетостта

Министерството на труда и заетостта²³ (Ministère du Travail et de l'Emploi) провежда държавната политика за насърчаване на заетостта, за намаляване на безработицата и за подобряване на условията на труд чрез програми и законодателни мерки, чрез осъществяване на контрол за спазване на трудовото законодателство и чрез прилагане на мерки за борба със стреса, тормоза на работното място и нелегалната заетост. Дейността му се подпомага от Инспекцията по труда и мините (Inspection du Travail et des Mines), Агенцията за насърчаване на заетостта (Agence pour le développement de l'emploi), Националната служба за помирения (Office national de Conciliation) и др. Функциите и правомощията на някои от по-важните служби и консултативни органи в областта на труда и заетостта са представени по-долу.

²³ Интернет страница на министерството на труда и заетостта, <http://www.mte.public.lu/>.



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

Агенция за насърчаване на заетостта

Дейността на *Агенцията за насърчаване на заетостта*²⁴ е уредена с чл. L.621-1 и следващите разпоредби на *Кодекса на труда*.²⁵ Съгласно чл. L.621-2 тя извършва наблюдение на ситуацията и динамиката на пазара на труда, организира подбор на чуждестранни работници и извършва проверка относно условията за наемане на работа в съответствие с приложимото законодателство, организира и гарантира професионалната ориентация на младите хора и ако е необходимо, на възрастни за тяхното безпрепятствено интегриране или реинтегриране на пазара на труда, осигурява прилагането на законодателството за ограничаване на безработицата, предоставя обезщетения за безработица, осигурява обучение, рехабилитация и професионална интеграция на лица с увреждания, осъществява контакти със сходни чуждестранни и международни институции, осигурява ориентация, обучение, рехабилитация, наблюдение при вътрешно преназначаване и преквалификация на работници с намалена работоспособност и пр.

Национална служба за помирение

Националната служба за помирение е създадена с постановление на Великия херцог от 6 октомври 1945 г.²⁶ с цел предотвратяване или разрешаване на индустриални спорове в частния сектор. Понастоящем областите ѝ на компетентност, състава, процедурата за помирение и арбитража са уредени с чл. L.163-1 – чл. L.146-11 на *Кодекса на труда*. Ръководител на службата е министърът на труда и заетостта. В службата е създадена съвместна комисия (*commission paritaire*) с 6 постоянни членове (3-ма представители на работниците и 3-ма - на съюзи на работодателите). Ако помирителната процедура не завърши с успех, обстоятелството се отбелязва в специален меморандум и спорът може, ако страните желаят, да бъде отнесен за разглеждане от арбитражен съвет (*conseil d'arbitrage*). Този процес не е арбитражен в тесния смисъл на думата, тъй като арбитражното решение не е обвързващо за страните, които въпреки него могат да решат да предприемат стачни действия. Ако приемат решението на арбитражния съвет, то е равносилно на сключването на колективно споразумение и може да бъде обявено за обвързващо. Посредничеството на Националната служба за помирение е задължително при разногласие между страните по колективен трудов договор и следва да предхожда предприемането на каквито и да е стачни действия.

²⁴ Интернет страница на Агенцията за насърчаване на заетостта, <http://www.adem.public.lu/>.

²⁵ Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail; Mémorial A n° 149 du 29.08.2006.

²⁶ Arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation; Mémorial A n° 59 du 15.10.1945

“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

Инспекция по труда и мините

Областите на компетентност, функциите и правомощията на *Инспекцията по труда и мините*²⁷ са уредени в книга VI. „Правителство и органи“ на Кодекса на труда, Раздел I. „Инспекция по труда и мините“. Текстът на чл. L.611-1 указва, че Инспекцията осигурява спазването на нормативните, административните и регулаторните разпоредби, касаещи условията на труд и защитата на работниците и служителите при изпълнение на техните трудови задължения като например разпоредби, уреждащи работното време, размера на възнагражденията и социалните и здравни осигуровки, правилата за наемане на малолетни и непълнолетни лица, защита от дискриминация и пр. Инспекцията по труда и мините отговаря за предоставянето на информация и съвети на работодатели и работници за най-ефективните начини за спазване на правните, регулаторните, административните и договорните разпоредби; уведомява правителството за пропуски и недостатъци в нормативната уредба и е длъжна да се намеси, когато установи вредни, опасни или нездравословни условия на труд.

От януари 2010 г. структурата на Инспекцията по труда и мините включва шест административни звена – административен отдел, два оперативни отдела и три регионални офиса. Общият брой на служителите в Инспекцията е увеличен от 70 през 1988 г. на 88 през 2010 г. като от тях 43 човека са инспектори по труда, 3-ма – инженери, 3-ма – юристи, и 22-ма технически инженери.

Към *Оперативен отдел 1* са обособени четири сектора. Служителите в сектор „Индустриално производство и употреба на опасни материали“ осъществяват контрол в множество сфери, включително защита на работниците от рискове, свързани с излагането на химични и биологични агенти, канцерогенни вещества, на мутагенни и тератогенни въздействия и азбест на работното място, защита срещу рискове, асоциирани с продажбата и използването на някои опасни субстанции, и класификация, опаковане и етикетиране на опасни вещества. Сектор „Механика и пласиране на пазара“ изготвя проекти на актове и прави предложения за актуализиране на действащото законодателство, изготвя оперативни разрешителни за големи компании и нови технологии в контекста на изменения *Закон от 10 юни 1999 г. за класифицираните предприятия*.²⁸ Сектор „Класифицирани предприятия“ отговаря за наблюдение на новите технологии и за обработка на заявления за оторизиране на магазини и производствени сгради. Сектор „Seveso“ отговаря за транспонирането в люксембургското законодателство на Насоките "Seveso" относно контрола на опасностите от големи аварии и Конвенцията на ООН за трансграничните въздействия на промишлените аварии.

Оперативен отдел 2 отговаря за всички аспекти по прилагане на трудовото

²⁷ Интернет страница на Инспекцията по труда и мините, <http://www.itm.lu/home.html>.

²⁸ Loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés; Mémorial A n° 100 du 28.07.1999.

“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, включително за спазване на разпоредбите при наемането на командировани работници и за установяване на нелегална заетост. През 2010 г. е създадено бюрото за връзка с командированите лица (Bureau luxembourgeois de liaison détachement, BLLD), което е основен инициатор и организатор на дейността на *Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост* (Cellule inter-administrative de lutte contre le Travail Illégal) - CIALTI. Междуведомственото звено не е формално институционализирана структура, но е в състояние да мобилизира служители от 6 до 8 министерства и администрации и активно да допринася за извършването на изненадващи проверки на строителни обекти и в производствени помещения. С оглед установяване на нарушения на трудовото законодателство като полагане на труд в извънработно време и нерегламентирана заетост, проверки се осъществяват и в почивните дни, и след края на работния ден, между 17.00 и 21.00 ч. *Оперативен отдел 2* работи в тясно сътрудничество с други публични институции като например полицията, Администрацията за митниците и акцизите (Administration des Douanes et des Accises), Службата за борба с измамите на Администрацията за регистрация и собствеността (Administration de l'Enregistrement et des Domaines), Отдела за здравословни условия на труд на Министерството на здравеопазването (Division de la santé au travail, Ministère de la Santé) и др.

Със *Закона от 21 декември 2007 г. за реформа на Инспекцията по труда и мините*²⁹ се създава „Координационен комитет на националната система за инспекция по труда“ (Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail), който организира сътрудничеството и синергията между компетентните власти в сферата на труда с цел създаване на единна политика за контрол, превенция и организация на условията на труд. Координационният комитет се състои от представители на Инспекцията по труда и мините, отдела за здравословни условия на труд на Министерството на здравеопазването, Администрацията за митата и акцизите, Националната служба за сигурност в публичния сектор (Service national de la sécurité dans la fonction publique) и Асоциацията за застраховане срещу злополука (l'Association d'assurance contre les accidents). На Фигура 2 са представени институциите, с които Инспекцията по труда и мините взаимодейства при осъществяване на своите функции и правомощия.

²⁹ Loi du 21 décembre 2007 a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail; Mémorial A n° 249 du 31.12.2007.

“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



Фигура 2. Състав на Координационния комитет на националната система за инспекция по труда

За да установи дали предприятията спазват трудовото законодателство, Инспекцията по труда и мините извършва както рутинни, така и проверки след подаване на сигнал, като обикновено работодателите не се уведомяват предварително за предстоящите инспекции. Със Закона от 21 декември 2007 г. правомощията на инспекторите са допълнени и разширени и вече имат право както на достъп до работни места без предупреждение, така и да изискват документи от работодателя. Директорът и заместник-директорите на Инспекцията по труда и мините могат да дават предписания за предприемане на извънредни мерки (вкл. за преустановяване на трудовата дейност) при установено неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд. С оглед преодоляване на рисковете, свързани с извънредни ситуации, възникнали поради нарушения на трудовото законодателство, за които има основания да се смята, че представляват заплаха за здравето и безопасността на работещите, инспекторите имат право: - да извършват всякакви технически проверки на инсталации, оборудване или машини и като цяло всякакви одити, изпитвания или проверки на дизайна, методите и работните процеси; - да дават предписания за промени, необходими за постигане на съответствие с нормативните, регулаторните, административни и договорни разпоредби относно здравословните и безопасни условия на труд; - да предприемат извънредни мерки за незабавно прекратяване на дейността в случай на непосредствена и сериозна опасност за безопасността и здравето на работещите. Извънредните мерки се прилагат за период до 48 часа. Работодателите имат право да обжалват задължителните предписания и заповедите за преустановяване на дейността.

“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

Служителите на Инспекцията по труда и мините консултират, информират и дават препоръки на работодателите, като за целта изготвят доклади с кратко описание на установените факти и обстоятелства в предприятието и когато е приложимо, предложения за предприемане на корективни действия. Докладът съдържа описание на пропуските или нарушенията, които могат да доведат до административни наказания, и се изпраща на работодателя.

В сферата на компетентност на Министерството на труда и заетостта са още управлението на Фонда по заетостта (Fonds pour l'emploi), ръководството на Комитета по икономика (Comité de Conjoncture), на Постоянния комитет по труда и заетостта (Comité permanent du Travail et de l'Emploi), на Специалната комисия за преразглеждане на отпускните обезщетения за безработица³⁰ (Commission spéciale de réexamen en matière d'indemnités de chômage), на Съвместната комисия за преквалификация на работниците (Commission mixte en matière de travailleurs reclassés) и участието в Комитета по заетостта на ЕС (EMCO)³¹.

Фонд по заетостта

Фондът по заетостта, създаден през 1976 г.³² първоначално като Фонд за безработицата (Fonds de chômage)³³, се администрира от министъра на труда и със средства от него се покриват обезщетенията за безработица, субсидират се възнаграденията на лица, заети на непълно работно време, гарантират се възнаграденията на работници, засегнати от фалит на работодателя, възстановяват се разходите на работодатели, направени за обучение на стажанти, осигуряват се средства за временна помощ за насърчаване на съкратени работници да приемат нова работа при по-ниски нива на заплащане, покриват се фиксирани суми за насърчаване на географската мобилност, предоставя се безвъзмездна помощ за стартиране на предприятия и др.

³⁰ Правомощията на Специалната комисия са уредени с Règlement grand-ducal du 7 juillet 1987 concernant l'organisation et le fonctionnement de la commission spéciale chargée du réexamen des décisions de l'administration de l'emploi en matière d'indemnisation du chômage complet; Mémorial A n° 57 du 16.07.1987.

³¹ Чл. 150 от Договора за функционирането на Европейския съюз; Консолидирани текстове на Договора за Европейския съюз и на Договора за функционирането на Европейския съюз, ОВ на ЕС бр. С 326 от 26.10.2012 г.; Решение на Съвета от 24 януари 2000 година за създаване на Комитет по заетостта (2000/98/ЕО), ОВ на ЕС, специално българско издание: глава 05 том 05 стр. 181 – 182.

³² Loi du 30 juin 1976 portant Loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; Mémorial A n° 34 du 30.06.1976.

³³ Наименованието на Фонда е променено с Loi du 31 juillet 2006 (Mémorial A n° 143 du 18.08.2006), изменящ Закона от 30 юни 1976 г. за създаване на фонд за безработицата, изменения Закон от 24 декември 1996 г. за въвеждането на отстъпка при облагането на приходите при наемане на безработни лица (la Loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs) и Закона от 23 юли 1993 въвеждащ мерки за насърчаване на заетостта (la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi).

“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

Комитет по икономика

Комитетът по икономика³⁴ е създаден с постановление на Великия херцог от 18 август 1975 г.³⁵ Негови членове са представители на организации на работниците и на работодателите, на различни министерства и администрации. Комитетът наблюдава икономическата ситуация в страната и динамиката на пазара на труда, и най-малко веднъж месечно представя доклад на Държавния съвет. Комитетът дава становища по заявления за освобождаване от данъци при доброволни компенсации по чл. 115-10 от Закона за данъците върху доходите³⁶.

Постоянен комитет по труда и заетостта

Постоянният комитет по труда и заетостта е създаден със Закона от 21 декември 2007 г.³⁷ с който в книга VI на Кодекса на труда се добавя раздел V, уреждащ неговия състав, функции и правомощия. В съответствие с чл. L. 651-1 Постоянният комитет по труда и заетостта извършва регулярен преглед на заетостта и безработицата, условията на труд, безопасността и здравето на работниците. Комитетът наблюдава ситуацията, изменението и функционирането на пазара на труда в Люксембург, наемането на работници, които не са граждани на държавите – членки на Европейското икономическо пространство (ЕИП), и на Швейцария, прилагането на закона за превенция и борба с безработицата и на законодателството относно връзките между администрацията и работодателите.

В допълнение на гореизброените сфери на компетентност Министерството на труда и заетостта отговаря за провеждане на политиката за интеграция на хора с увреждания, взаимодействия с Международната организация на труда, представлява държавата в Комитета по заетостта, труда и социалните въпроси (ELSAC) на ОИСР, осъществява координацията на политиката на корпоративна социална отговорност и др. Управлението и администрирането на *Обсерваторията за индустриални отношения и заетост* (Observatoire des Relations professionnelles et de l'Emploi, ORPE) – RETEL,³⁸ Висшето училище по труда (École supérieure du Travail) и дейността на Камарата на работниците (Chambre des salariés) също са от функционалната компетентност на министерството.

³⁴ Интернет страница на Комитета по икономика - <http://www.cdc.public.lu/>

³⁵ Règlement grand-ducal du 18 août 1975 portant institution d'un comité de conjoncture; Mémorial A n° 55 du 28.08.1975;

³⁶ Loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; Mémorial A n° 79 du 06.12.1967; посл. изм. Loi du 12 juillet 2013 relative aux Gestionnaires de Fonds d'investissement Alternatifs; Mémorial A n° 119 du 15.07.2013.

³⁷ Loi du 21 décembre 2007 portant création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de conciliation individuelle et portant ajout d'un titre V au Livre VI du Code du travail; Mémorial A n° 249 du 31.12.2007.

³⁸ Réseau d'étude sur le marché du travail et de l'emploi; Интернет адрес <http://www.mte.public.lu/retel/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

Обсерватория за индустриални отношения и заетост

Обсерваторията за индустриални отношения и заетост е създадена с подкрепата на Европейския социален фонд на ЕС в периода 2011–2013 г. от Агенцията за насърчаване на заетостта в партньорство с Националния институт за статистика и икономически изследвания и Генералната инспекция за социална сигурност (Inspection générale de la sécurité sociale). Мисията и органите на управление на Обсерваторията са регламентирани с чл. L.641-1 - чл. L.641-4 на Кодекса на труда, а с чл. L. 641-4 е определена за Национален център за сътрудничество с *Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд* в Дъблин, Ирландия. Мисията на Обсерваторията е създаване на мрежа от институции, извършващи изследвания на пазара на труда и заетостта в Люксембург.

Висше училище по труда

Висшето училище по труда³⁹ към Министерството на труда и заетостта е институт за следдипломно обучение. Курсовете са предназначени за служители и самонаети лица и целта им е придобиване, развитие и адаптиране на знанията в областта на икономиката, данъчното облагане, конституционното право, трудовото законодателство, законодателството в областта на социалното осигуряване и др.

Камара на работниците

Камарата на работниците⁴⁰ е гражданско сдружение с финансова независимост, действащо под юрисдикцията на Министерството на труда и заетостта. Камарата е създадена за обсъждане и формални консултации в рамките на законодателния процес. Всяко лице, работещо в Люксембург, задължително членува в професионална камара. По тази причина всички работници и служители са членове и на Камарата на работниците. Мисията ѝ е предоставяне на съвети при подготовката на становища по законодателни предложения, участие в държавни консултативни органи, разработване и организиране на курсове за професионално обучение на бъдещи работници и служители, организиране на курсове за продължаващо обучение за възрастни и др.

Икономически и социален съвет

Икономическият и социален съвет⁴¹ (Conseil économique et social), създаден със Закон от 21 март 1966 г.⁴², е постоянен консултативен орган към люксембургския кабинет по въпроси, касаещи правителствената икономическа и социалната политика. Икономическият и социален съвет е централен орган за постоянен тристранен социален диалог и за провеждане

³⁹ Интернет страница с информация за Висшето училище по труда, <http://www.adem.public.lu/lois/ecole.html>.

⁴⁰ Интернет страница на Камарата на работниците, <http://www.csl.lu/index.php>.

⁴¹ Интернет страница на Икономическия и социален съвет, <http://www.ces.public.lu/fr/ces/index.html>

⁴² Loi du 21 mars 1966 portant institution d'un conseil économique et social; Mémorial A n° 14 du 26.03.1966.

“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 социални и професионални консултации на национално ниво. По искане на правителството или по своя инициатива Съветът проучва икономическите, социалните и финансовите проблеми в страната и работи за постигане на консенсус и подходящи решения с оглед подпомагане правителството при вземането на решения. Дейността на Икономическия и социален съвет е под прякото наблюдение на министър-председателя и се финансира от бюджета на неговата Канцелария.

3.2.2 Министерство на социалната сигурност

Министерството на социалната сигурност⁴³ (Ministère de la Sécurité sociale) разработва и осъществява контрол по прилагането на законодателството в областта на социалната сигурност, ръководи дейността на Генералната инспекция за социална сигурност, на Съвместния център за социална сигурност (Centre commun de la Sécurité sociale), на Асоциацията за застраховане срещу злополука, на Националния пенсионно-осигурителен фонд (Caisse nationale d'Assurance pension), на Фонда за обезщетения (Fonds de compensation), на Националната здравна каса (Caisse nationale de Santé), на Касата за обезщетения при заболявания (Caisses de Maladie) и др.

Социално-осигурителната система на Люксембург е регламентирана с *Кодекса за социално осигуряване* и с постановления на Великия херцог за прилагане на неговите разпоредби.⁴⁴ Социалното осигуряване е организирано за обезпечаването на пет социално-осигурителни риска: (1) здравно осигуряване; (2) осигуряване срещу злополука; (3) пенсионно осигуряване; (4) семейни обезщетения; (5) дългосрочни грижи и (6) членство и вноски в социално-осигурителната система. Освен институциите, които администрират застраховането срещу посочените рискове, отношение към социалното осигуряване имат и Генералната инспекция за социална сигурност, Агенцията за насърчаване на заетостта, Националният фонд за солидарност (Fonds national de solidarité) и Националната служба за социални дейности (Service national d'action sociale) (фиг. 3).

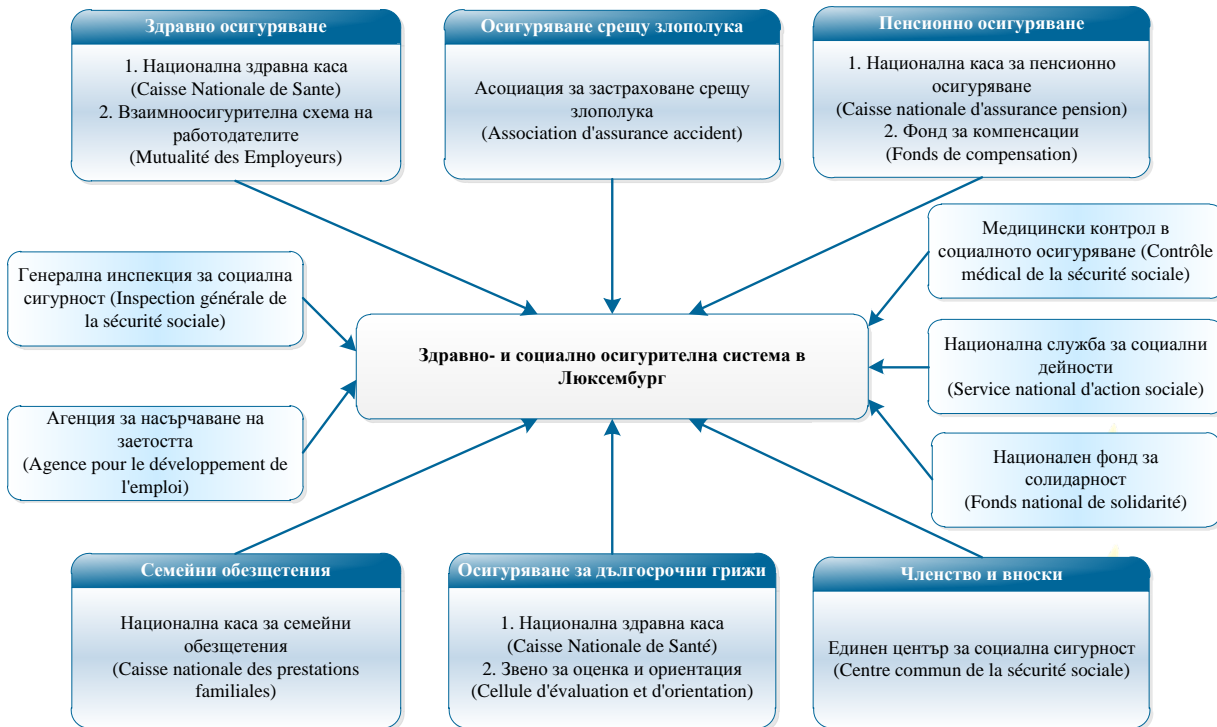
⁴³ Интернет страница на Министерството за социална сигурност, <http://www.mss.public.lu/index.html>.

⁴⁴ Loi du 17 décembre 1925 concernant le Code des Assurances Sociales; Mémorial A n° 63 du 31.12.1925; консолидирана версия към 01.01.2013 г. на Code de la Sécurité Sociale и подзаконовите нормативни актове по неговото прилагане е достъпна на интернет адрес: http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_securite_sociale/index.html?highlight=Code%22de%22la%22sécurité%22sociale.



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 3. Здравно- и социално осигурителна система в Люксембург

Здравно осигуряване

Структурата и функциите на Националната здравна каса са уредени с разпоредбите на чл. 45 – чл. 47 от глава 4 на книга I. „Здравно осигуряване и майчинство“ на Кодекса за социално осигуряване. Националната здравна каса е централната институция за здравно осигуряване и за осигуряване за дългосрочни грижи за всички осигурени лица в частния (включително за самоосигуряващите се) и публичния сектор. Националната здравна каса: 1) поема разходите за медицински грижи за осигуреното лице; 2) изплаща обезщетенията в брой (обезщетения за майчинство, обезщетения за нетрудоспособност, плащания за погребение и др.) и 3) осигурява разходите за дългосрочни грижи. Националната здравна каса е създадена след сливането на Съюза на здравните каси и 6 частни фонда. Отделът за обезщетения при болест (Département des indemnités pécuniaires) обработва всички декларации за отпуск по болест на лица от частния сектор, като за изплащане на обезщетенията болничните листове се изпращат до Националната здравна каса. Болничен лист не се представя при отпуск по болест до 2 работни дни. Отделът за поемане на разходите за медицински грижи (Département des prestations en nature) отговаря за възстановяването на медицински разходи, направени от осигуреното лице. Към заявлението се прилага и фактурата за извършеното плащане. Възстановяването на средствата се извършва с чек, който може да се осребри във всеки клон на *Banque et Caisse d'Epargne de*

“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

l’Etat. Отдел „Осигуряване на дългосрочни грижи“ (Département prestataire (assurance dépendance)) обработва заявленията за осигуряване на дългосрочни грижи и определя свързаните с тях обезщетения, след като Звеното за оценка и наблюдение (Cellule d’évaluation et d’observation) извърши преценка на необходимостта от дългосрочни грижи за лицето.

Взаимноосигурителната схема на работодателите (Mutualité des employeurs) е създадена за осигуряване на работодателите срещу финансовите последици от продължително изплащане на възнаграждения на работници в отпуск по болест. Всички работодатели в Люксембург са длъжни да изплащат възнаграждението на работника или служителя в пълен размер за периода, в който е нетрудоспособен. Функционирането на взаимноосигурителната схема е уредено с нейния статут.⁴⁵

Осигуряване срещу злополука

Асоциацията за застраховане срещу злополука е публично дружество, отговорно за превенцията и компенсацията на професионални злополуки и заболявания. Създадена през 1901 г., дейността ѝ се ръководите от управителен съвет, състоящ се от председател (назначава се от правителството), 8 представители на работодателите и 8 - на работниците. Услугите, предоставяни от Асоциацията, са насочени към превенция на злополуки и изплащане на обезщетения. Дейността ѝ е регламентирана с чл. 140 – чл. 147 от книга II „Осигуряване срещу злополука“ на Кодекса за социално осигуряване и е фокусирана върху анализ на причините за злополуки и професионални заболявания, извършване на изследвания и проучвания на работните места, контрол и наблюдение по спазването на законодателството и регулаторната рамка в областта на безопасността и здравето на работното място и др. Асоциацията разследва случаи на трудови злополуки и професионални заболявания, взема решения за предоставяне или отказ за предоставяне на грижи в случай на злополука, проследява трудовите злополуки, обработва заявления за изплащане на обезщетения, изчислява обезщетенията и др.

Пенсионно осигуряване

Националната каса за пенсионно осигуряване (Caisse nationale d’assurance pension) определя размера на и изплаща пенсионните обезщетения както на служители, така и на неработещи лица. Касата изплаща пенсии за старост, за инвалидност и обезщетения при смърт (разходи за погребение, наследствени пенсии). Организацията на пенсионното осигуряване, включително дейността на Касата, са уредени в чл. 250 – чл. 268 на Кодекса за социално осигуряване.

⁴⁵ Mutualité des employeurs – Statuts; Mémorial A n° 222 du 31.12.2008.

“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

Семейни обезщетения

Със средства от Националната каса за семейни обезщетения (Caisse nationale des prestations familiales) се предоставя финансова помощ на семейства. Фондът е публична институция под юрисдикцията на Министерството на семейството и интеграцията (Ministère de la Famille et de l'Intégration) и от него се изплащат обезщетения и помощи при раждане, за майчинство, за образование на децата и за връщане на деца отново в училище. Редът и условията за предоставяне на семейни помощи и организацията на фонда са регламентирани в глава IV на Кодекса за социално осигуряване.

Осигуряване за дългосрочни грижи

В контекста на осигуряването за дългосрочни грижи, в съответствие с чл. 385 на Кодекса за социално осигуряване, *Звеното за оценка и ориентация* (Cellule d'évaluation et d'orientation de l'assurance dépendance) издава удостоверения за наличието на зависимост, определя вида на помощта, необходима на лицето на издръжка, и издава удостоверение за това, променя, намалява или увеличава обезщетенията и др. Служителите в Звеното определят, когато е необходимо, целта на и мерки за преквалификация и рехабилитация; оказват домашна помощ или съдействат за прием в заведение за социална помощ и грижи, информират и предоставят съвети на осигурените лица, на близките на лицето на издръжка, на лекари; наблюдават качеството на предоставяните услуги, предоставят експертиза по искане на други органи и институции и др.

Единен център за социална сигурност

*Единният център за социална сигурност*⁴⁶ (Centre commun de la sécurité sociale) регистрира осигурените лица, установява, събира и възстановява вноски, въвежда и разпределя вноските към различните осигурителни фондове и институции. Единният център също така изчислява, събира и обработва данни, свързани със социалния и здравноосигурителния статус на лицата от името на различни институции.

Други институции

Генералната инспекция за социална сигурност е създадена през 1974 г. и мисията ѝ е свързана с участие в разработването на законодателни предложения и регулации в областта на социалната сигурност. Инспекцията, съвместно с ресорните агенции, изготвя актюерския баланс на пенсионноосигурителната система, събира статистически данни, изготвя средно- и дългосрочни социални програми в съответствие с насоките на правителството, осъществява сътрудничество на ниво ЕС за развитието на европейските правила и двустранните споразумения за социална сигурност за работници-мигранти и наблюдава тяхното прилагане

⁴⁶ Интернет страница на Единния център за социална сигурност, <http://www.ccss.lu/>.



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 страната, оказва подкрепа на социалноосигурителните институции за развитие на процесите и административните процедури въз основа на обща методологическа рамка и др.

3.2.3 Министерство на здравеопазването

В съответствие с т. 17 от постановление на Великия херцог от 27 юли 2009 г. люксембургското Министерство на здравеопазването⁴⁷ отговаря за цялостната концепция на националното здравеопазване, включително законодателство, организация, структури и научни изследвания в областта на здравеопазването. В неговата сфера на компетентност са и насърчаването на здравословния начин на живот, превантивната и социална медицина, училищното здравеопазване, трудовата медицина, здравните инспекции, безопасността на храните и др.

Отдел „Здравословни условия на труд“ осъществява координацията и контрола по функционирането и организацията на услугите в областта на здравословните условия на труд, а също така изпълнява функциите на апелативен съд за работодатели и работници в случай на несъгласие със становище на медицинско лице относно резултатите от медицински прегледи. Отделът регистрира и оценява рисковите работни места в люксембургските компании и работи в тясно сътрудничество с Инспекцията по труда и мините, особено във връзка с оценяването на работните места, изложени на биологични, химични, канцерогенни и мутагенни фактори.

3.2.4 Министерство на вътрешните работи и на Големия регион

Функционалната компетентност на Министерството на вътрешните работи и на Големия регион⁴⁸ (Ministère de l'Intérieur et à la Grande Région) е в няколко направления. Министерството отговаря за общинските администрации и публичните институции на общинско ниво, политиките и цялостната координация на общинските финанси, планиране и градско развитие и пр. То също така организира, администрира и провежда обучения на администрацията за извънредни ситуации, ръководи дейността по гражданска защита и пожарна безопасност и провежда спасителни акции, координира националната система „112“, взаимодейства с международни организации при гражданската защита. Министерството отговаря и за управлението на водните ресурси в Люксембург, включително за координацията на правителствените дейности в интерес на устойчивото управление и защита на водите, за превенция на наводненията и др.

В областта на обществения ред и сигурност в юрисдикцията на министерството са Великохерцогската полиция (Police Grand-Ducal) и Генералната инспекция на полицията (Inspection générale de la Police), както и сътрудничеството с международни правоприлагачи

⁴⁷ Интернет страница на министерството на здравеопазването, <http://www.ms.public.lu/fr/>.

⁴⁸ Интернет страница на министерството на вътрешните работи и на Големия регион, <http://www.miat.public.lu/>.



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

агенции. Функционалната компетентност на Сектор „Операции“ на Дирекция „Операции и превенция“ (Direction Opérations et Prévention) включва проучване и централизиране на данни относно обществения ред, развитие на концепциите за безопасност и сигурност, установяване на недеklarирана заетост и др. Служители от сектор „Операции“, съвместно с Инспекцията по труда и мините и други национални институции, участват в проверки за спазване на законодателството, регламентиращо трудовоправните и осигурителните отношения в страната.

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)

Основните източници на трудовото и осигурителното законодателство в Люксембург са международни договори и конвенции, включително на Международната организация на труда, законодателството на ЕС, национални закони и подзаконовни нормативни актове, регламентиращи трудовите и социалноосигурителните отношения, както и приложимите колективни трудови договори. По принцип националното трудово законодателство е приложимо за всяка трудова дейност, извършвана на територията на Великото херцогство.

3.3.1 Трудово законодателство

Кодексът на труда, в сила от 1 септември 2006 г., е основният нормативен акт, който урежда условията на труд в Люксембург. Кодексът е разделен на шест части: разпоредбите на книга I уреждат индивидуалните и колективните трудови отношения; в книга II са регламентиращи условията на труд; книга III съдържа правила за защита на работниците и служителите, както и минималните изисквания към сигурността и здравето на работещите, а в книга IV текстовете касаят представителството на работниците и служителите. Книга V регламентираща правата и задълженията на националните органи и институции във връзка с и мерките за насърчаване на заетостта и ограничаване на безработицата, а разпоредбите на добавената в края на 2007 г. книга VI определят сферите на компетентност, функциите и правомощията на Инспекцията по труда и мините и на Агенцията за насърчаване на заетостта, предназначението на Фонда за заетостта, мисията и институционалната структура на Обсерваторията за изследване на труда и заетостта, и структурата, функциите и правомощията на Постоянния комитет по труда и заетостта.

1. Трудов договор

Кодексът на труда регламентираща условията за сключване на срочни и безсрочни трудови договори. Обикновено трудовите договори се сключват за неопределен срок, а тези за определен срок са по-скоро изключение. Срочни договори не могат да се сключват за период

“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-дълъг от 24 месеца (чл. L. 122-4, ал. 1). Изпитателен срок може да се предвиди както при срочните, така и при безсрочните договори, който е от две седмици до шест месеца (чл. L. 121-5, ал. 2 и чл. L. 122-11, ал. 1). При определени обстоятелства, в зависимост от размера на възнаграждението на работника/служителя или от нивото на квалификация, срокът на изпитание не може да бъде по-дълъг от 3 месеца или може да бъде удължен до 12 месеца.

Съдържанието на трудовия договор може да се различава при различните предприятия и зависи от това, дали е срочен или безсрочен, но основната информация, която трябва да съдържа, е: идентификация на страните; дата на влизане в сила; работното място; естеството на работа; работно време; основно възнаграждение; ако е приложимо допълнително възнаграждение; бонуси; размер на платения годишен отпуск; срок на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение; изпитателен срок; когато е приложимо, колективните трудови договори, уреждащи условията на труд за работника; наличието и вида на допълнителна пенсионна схема и др. Освен тези клаузи срочният трудов договор трябва да съдържа минималния срок, за който се сключва, крайната дата и когато е приложимо, клауза за удължаване (чл. L. 121-4, ал. 2 и чл. L. 122-2, ал. 1). Трудовият договор за неопределен срок може да бъде прекратен по искане както на работодателя, така и на работника или служителя.

2. Трудово възнаграждение

Размерът на възнаграждението се договаря между работодателя и работника/служителя и се посочва в трудовия договор или се определя съобразно сумите в колективните трудови договори. Люксембургското социално законодателство гарантира минимален социален размер на възнаграждението за всички работници и служители въз основа на тяхната квалификация (чл. L. 222). Размерът на минималните заплати се определя със закон⁴⁹, като за целта правителството, на всеки две години, представя на парламента доклад относно икономическото развитие на страната, включително размера на доходите, и предлага актуализиране на минималните заплати въз основа на средния индекс на потребителските цени. Съгласно чл. L. 222-9 минималната месечна заплата за неквалифицирани работници от 1 януари 2013 г. е фиксирана на 247,82 евро при индекс 100 за стандарта на живот към 1 януари 1948 г. Размерът на минималното социално възнаграждение към 1 октомври 2013 г. е представен в табл. 4⁵⁰.

⁴⁹ Например със Закон от 26 декември 2012 г. е определен размерът на минималната месечна заплата от 1 януари 2013 г. до следващата актуализация; Loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail; Mémorial A n° 294 du 31.12.2012.

⁵⁰ Инспекция по труда и мините, секция „Трудово законодателство“ (Droit du Travail), рубрика „Минимално социално възнаграждение“ (Salaire social minimum), <http://www.itm.lu/home/droit-du-travail/salaire-social-minimum.html>.

“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 4. Минимално социално възнаграждение към 01.10.2013 г., в евро

Група работници / служители	%	Часова ставка, (€)	База 100	Индекс 775,17
			Заплата, (€)	Месечна заплата, (€)
Лица на възраст 18 и повече години, неквалифицирани	100	11,1042	247,8200	1 921,03
Лица на възраст от 17 до 18 години	80	8,8834	198,2560	1 536,82
Лица на възраст от 15 до 17 години	75	8,3282	185,8650	1 440,77
Лица на възраст 18 и повече години, квалифицирани	120	13,3250	297,3840	2 305,23

Източник: Инспекция по труда и мините

3. Работно време

Максималната продължителност на работното време е 40 часа на седмица и 8 часа на ден, като за някои сектори е допустимо изключение от това правило (чл. L. 211-5). Извънредният труд е разрешен само при специални обстоятелства, посочени в Кодекса на труда, и е предмет на предварително одобрение от Министерството на труда и заетостта (или уведомление в случай на одобрение от представителите на работниците). За целта работодателят подава (по факс) до Инспекцията по труда и мините уведомление. Извънредният труд или се заплаща, или се компенсира с почивка. По принцип полагането на труд в неделя е забранено, макар Кодексът на труда да допуска изключения за определени работници, икономически дейности, компании или професии.

4. Празници и платен годишен отпуск

Освен 10-те дни официални празници в годината (чл. L. 232-2), заетият на пълно работно време работник или служител има право на 25 работни дни платен годишен отпуск (чл. L. 233-4). Наетите по трудово правоотношение лица имат право на допълнителен платен годишен отпуск, в случай че същият е договорен с колективен трудов договор или допустим е по силата на вътрешни правила.

5. Отпуск по болест

Лице, което не е в състояние да работи поради злополука или заболяване, трябва в деня на настъпването им, писмено или устно, да информира работодателя. Най-късно на третия ден работникът или служителят трябва да представи медицинско удостоверение (болничен лист) за настъпилата нетрудоспособност и разрешенния период на отпуск по болест. Работодателят няма право да освобождава работник или служител до 26 седмици след настъпване на злополуката или заболяването, дори при сериозно нарушение на трудовия процес или дисциплина (чл. L.121-6).

“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

Работодателят изплаща на работника или служителя, отсъстващ поради болест или настъпила злополука, пълния размер на възнаграждението му, включително договорените с трудовия договор премии и други бонуси, до края на календарния месец, през който се пада 77-мия ден на неработоспособност в рамките на 12 последователни календарни месеца (чл. L. 121-6, ал. 3).

6. Други видове отпуски

Бременните жени имат право на платен *отпуск по майчинство* в размер от 16 до 20 седмици. Обезщетенията за отпуск по майчинство се изплащат от социалноосигурителните фондове и са в размер до 5 минимални социални заплати. При определени условия и двамата родители имат право на 6 месеца пълн или на 12 месеца частичен *отпуск за отглеждане на малко дете*, като във втория случай лицето полага труд на непълн работен ден (4 часа) до навършване на 5-годишна възраст на детето. Обезщетението се изплаща на месечна база като обща сума. При определени условия работниците и служителите имат право на *отпуск по лични или семейни причини*, както и *за обучение* (чл. L.234-50 – чл. L. 234-73).

7. Равенство

Общите принципи и трудовото законодателство в Люксембург забраняват дискриминацията на работниците и служителите въз основа на пол, националност, раса или етнически произход, членство в професионален съюз, религия, увреждания и възраст (чл. L. 251-1). Освен това разпоредбата, уреждаща полагането на труд при непълно работно време, изрично забранява дискриминация на лица, заети на непълно и пълно работно време (чл. L. 122-10).

8. Прекратяване на трудовия договор

Работодателят може да прекрати трудов договор, сключен за неопределен срок само ако прекратяването му се налага поради основателни причини и е спазен срокът на предизвестие, който може да бъде от 2 до 6 месеца. Работодателят е длъжен да уведоми Инспекцията по труда и мините за прекратяването на трудовия договор, като уведомлението се изпраща с регистрирана поща. При прекратяване на трудовия договор работниците и служителите имат право на обезщетение, чийто размер зависи от позицията в предприятието, а периодът, за който се дължи, може да варира от 1 до 3 или 12 месеца. Работодателят няма право да освобождава бременни жени, лица в отпуск за отглеждане на малко дете, работници и служители в отпуск по болест и представителите на работниците.

В случай на прекратяване на трудовия договор по искане на работника или служителя, последният е длъжен да уведоми работодателя, като срокът на предизвестие е два пъти по-кратък от този за работодателя. В такъв случай работникът или служителят нямат право на обезщетение, както и на такова за безработица.

“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

Работодателят или работникът/служителят могат да прекратят трудовия договор, без да дължат предизвестие при сериозни нарушения на условията на договора от другата страна. Основанията за всяко прекратяване на трудовия договор от работодател се проучват от съдия, който преценява дали обстоятелствата оправдават освобождаване поради сериозно нарушение.

9. Колективно договаряне

И работодателите, и работниците и служителите в Люксембург на национално ниво се представляват от професионални камари. Заетите лица са свободни да се присъединят към професионални съюзи, чиято основна задача е договаряне на колективните трудови договори. Работодателите са организирани в множество професионални федерации. С *колективни трудови договори* се уреждат общите условия на труд. Те се сключват между един или повече професионални съюзи, от една страна, и една или повече организации на работодателите, от друга. Страна по колективен трудов договор може да бъде отделно предприятие, група предприятия в даден сектор или всички предприятия в сектора. С нормативен акт колективен трудов договор може да се обяви за общоприложим за определена група работодатели или работници/служители.

Работодател на 15 или повече наети лица трябва да определи *представител на работниците/служителите*. Основната им роля е защита интересите на заетите в предприятието лица по въпроси, касаещи условията на труд, сигурността на работното място, спазване на социалноосигурителното законодателство и пр. (чл. L. 411-1, чл. L.412-1 и чл. L. 414-2). Работодател, наел 150 или повече лица за период от три години, трябва да създаде Съвместен съвет по труда (чл. L. 421-1). Съветът е консултативен орган с право на информация за икономическото и финансовото състояние на предприятието. Работодателят е длъжен да информира и да се консултира със Съвместния съвет по труда при взимането на важни решения.

Прекратяването на трудови договори на най-малко 7 работника/служителя за период от 30 дни или на най-малко 15 работника/служителя за период от 90 дни (*масови уволнения*) се осъществява по специален ред. В такива случаи работодателят следва да уведоми Инспекцията по труда и мините, представителите на работниците и служителите или Съвместния съвет по труда (чл. L. 166-4). Уведомлението се изпраща най-малко 75 дни преди датата на прекратяване на трудовите договори, като срокът може да бъде удължен от министъра на труда и заетостта. При масови уволнения работниците и служителите имат право на обезщетение, чийто размер се определя в зависимост от заеманата в предприятието длъжност.

“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

10. Социални осигуровки

Социалното осигуряване в Люксембург покрива рискове като общо заболяване, майчинство, временна нетрудоспособност, хоспитализация, злополука, старост и безработица. Освен това социалноосигурителната система дава възможност за получаване на семейни помощи, вдовишки пенсии, издръжки, както и гарантиран минимален доход. Брутното трудово възнаграждение на заетите лица е обект на задължителни социалноосигурителни вноски. Горният праг на брутната сума, върху която се изчисляват вноските за сметка на осигуреното лице, и тези за сметка на работодателя (с изключение на вноските за дългосрочни грижи) е в размер на 5 минимални социални работни заплати. Общият размер на вноските за сметка на работника или служителя зависи от неговата квалификация, както и от извършваната работа. Вноските за социално и здравно осигуряване и данъкът върху доходите се начисляват и приспадат от работодателя. Много предприятия в Люксембург предлагат допълнителен пенсионен план в полза на своите служители, като вноските по него, при определени условия, могат да бъдат основание за ползване на данъчни облекчения.

11. Чуждестранни работници

Приетият Закон от 21 декември 2012 г. за изменение на Кодекса на труда и други нормативни актове⁵¹ съдържа разпоредби, които санкционират наемането на нелегално пребиваващи в Люксембург граждани на трети страни. Текстове на Закона транспонират текстовете на Директива 2009/52/ЕО⁵² в националното законодателство (Кодекс на труда, книга V „Заетост и безработица“, раздел VII. „Забрана на недекларираната заетост и забрана наемането на лица, граждани на трети страни“, чл. L.572-1 – чл. L. 573-5).

Граждани на държави от ЕИП, които желаят да останат на територията на Люксембург за период, по-дълъг от три месеца, трябва да получат разрешение за пребиваване, а тези на трети страни - лична карта на чужденец. Последните трябва да получат разрешение за работа, преди да сключат трудов или друг договор за полагане на труд. Разрешенията се издават от люксембургското Министерство на външните работи.

⁵¹ Loi du 21 décembre 2012 portant modification: 1) du Code du travail; 2) du Code pénal; 3) de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat; 4) de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques, 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie; 5) de la loi modifiée du 30 juin 2004 portant création d'un cadre général des régimes d'aides en faveur du secteur des classes moyennes; 6) de la loi du 15 juillet 2008 relative au développement économique régional; 7) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 8) de la loi du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation; 9) de la loi du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et l'utilisation rationnelle des ressources naturelles.; Mémorial A n° 296 du 31.12.2012.

⁵² Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава; ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24—32.

„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

12. Командировани работници и служители

В Люксембург недеklarиран труд се установява преди всичко при работодатели, наели граждани на трети страни, или т.нар. „командировани работници”. Министерството на външните работи⁵³ уточнява особеностите при командироване на лице от работодател и от фирма-посредник за набиране на персонал. Единият вариант е *командироване от работодател, установен в друга държава – членка на ЕС (secondment)*, който предполага извършване на дейности като част от транснационално предоставяне на услуги от предприятия, които изпращат в Люксембург работници и служители на трудов договор, като трудовото правоотношение между фирмата и командированото лице се запазва за срока на командировката. Т.е. командироването представлява временно преместване на работника/служителя на друго работно място (в чужда държава) съгласно трудовия договор. Другият вариант на командироване е изпращане от фирма-посредник за наемане на персонал. *С изпратения работник (posted worker)* се сключва трудов договор за извършване на дейност на територията на Люксембург за предварително определен период и за извършването на конкретни услуги. За срока на договора трудовото правоотношение между чуждестранния работник и изпращащата фирма се запазва.

За разлика от повечето държави – членки на Европейския съюз, люксембургското трудово законодателство съдържа легална дефиниция на понятието „нерегламентирана заетост” (*travail clandestin*). Кодексът на труда определя поведението, което се счита за нерегламентирана заетост, както и санкциите за физическите лица и работодателите, нарушаващи нормативните разпоредби. Освен това в края на 2012 и през 2013 г. в нормативната уредба са добавени текстове, насочени към ограничаване и санкциониране на неформалната заетост (вж. т. 5).

3.3.2 Здравословни и безопасни условия на труд

С приетият през 2006 г. Кодекс на труда се отменят действащите дотогава *Закон от 20 май 1988 г. за защита на работниците при рискове, свързани с експозиция на химични, физични и биологични агенти*⁵⁴, разпоредбите на чл. 1 – чл. 6 и чл. 9 – чл. 25 на *Закон от 17 юни 1994 г. за медицинските служби на работното място*⁵⁵ и *Закон от 17 юни 1994 г. за безопасността и здравето на работниците*.⁵⁶

Инспекцията по труда и мините, в съответствие с чл. L. 611-1 от Кодекса на труда,

⁵³ Министерство на външните работи, „Secondment and intra-group mobility of salaried workers, third country nationals”; документът е достъпен на Интернет адрес http://www.mae.lu/en/content/download/33486/254447/version/1/file/08_TravSalD%C3%A9tach%C3%A9-Note_EN.pdf.

⁵⁴ Loi du 20 mai 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail; Mémorial A n° 24 du 27.05.1988.

⁵⁵ Loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail; Mémorial A n° 55 du 01.07.1994.

⁵⁶ Loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail; Mémorial A n° 55 du 01.07.1994.

“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

осъществява превенция и сътрудничество с други институции в областта на условията на труд, включително за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд във всичките им измерения. В тази връзка Инспекцията има право да прекратява трудови дейности, несъвместими с правните, регулаторните, административните и договорните разпоредби за здравословни и безопасни условия на труд. Отговорностите на Инспекцията по труда и мините включват още осъществяване на контрол и наблюдение за спазване и правилното прилагане на законодателството в областта на здравословните и безопасни условия на труд, даване на съвети и подкрепа на работодатели и заети лица чрез предоставяне на информация и практически съвети, посредничество при социални конфликти и преустановяване на конфликтни ситуации в съответствие с разпоредбите, касаещи правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Един от основните източници на правилата за здравословни и безопасни условия на труд са разпоредбите на книга III на Кодекса на труда – „Защита, безопасност и здраве на работниците“. По силата на чл. L. 312-5 работодателят е длъжен да прави оценка на рисковете по отношение безопасността и здравословните условия на труд, да предприема мерки за защита и ако е необходимо, да разпорежи използването на предпазни средства, да води списък на трудовите злополуки, настъпили в резултат от дейността на нетрудоспособен работник в продължение на повече от три работни дни, и своевременно да уведомява Инспекцията по труда и мините за трудови злополуки в предприятието. За неспазване на текстовете на чл. L.312-5, на правила и разпоредби, свързани с тяхното прилагане, се налага наказание лишаване от свобода от 8 дни до 6 месеца и глоба в размер от 251 до 25 000 евро, или едно от тези наказания (чл. L. 314-4).

От своя страна работниците и служителите са длъжни да полагат грижи за своята безопасност и здраве на работното място, както и за тези на останалите работещи в предприятието, в съответствие с инструкциите на работодателя (чл. L.313-1). За целта работниците и служителите трябва да работят правилно с машините и оборудването, да спазват инструкциите за работа с опасни вещества, транспортни и други средства, да използват правилно личните предпазни средства, да не извеждат от употреба, да променят или да премахват средства за защита, специфични за дадени машини, оборудване, инсталации и сгради; незабавно да уведомят работодателя или определен от него работник или представителя по здравословни и безопасни условия на труд за всяко работно място, за което има основателни причини да се смята, че представлява сериозна и непосредствена заплаха за безопасността и здравето, както и за дефекти в системата за безопасност. Неспазването на текстовете на чл. L. 313-1, на правила и разпоредби, свързани с тяхното прилагане, се наказва с глоба в размер от 251 до 3000 евро (чл. L. 314-4).

Чл. L. 322-1 регламентира правилата за здравословни условия на труд и превенцията на професионални заболявания. В Люксембург всеки работодател на 5000 и повече работници и

“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

служители трябва да сформира служба по трудова медицина в рамките на предприятието. Това изискване се прилага и за предприятия, в които са наети повече от 3000 лица, от които най-малко 100 са на длъжности, изложени на риск за здравето. Всеки работодател, който не попада в обхвата на предходната разпоредба, има три възможности: 1) да организира служба по трудова медицина в рамките на предприятието; 2) съвместно с други работодатели да създаде обща служба по трудова медицина, която да обслужва всички заети лица в техните предприятия, и 3) да използва услугите на Националната служба по трудова медицина. Задълженията и правомощията на службите по трудова медицина са регламентирани с чл. L. 322-2. Те следва да идентифицират вредни за здравето рискове на работното място, да дават препоръки за тяхното избягване и да правят оценка на рисковете, които могат да бъдат избегнати; да наблюдават условията на труд; да дават съвети при планирането на работните места, по-специално за разположението на работното място, и за избора на работно оборудване, както и при използване на химични вещества; да наблюдават здравословното състояние на работниците във връзка с извършваната от тях дейност; да извършват медицински прегледи; да оказват първа помощ и др. Дейността на службите по трудова медицина се осъществява от правоспособни медицински лица (лекари), които са професионално независими от своя работодател, от работника и от работодателя на работника (чл. L. 325-2).

В Люксембург всяко лице, преди постъпване на работа, трябва да премине през медицински преглед (чл. L. 326-1). Ако работник постъпва за първи път на работа и е преминал през медицински преглед, но се назначава на длъжност, различна от първоначално предвидената, и условията на труд се различават съществено и има потенциален риск за неговото здраве, работодателят е длъжен да уведоми лекаря по трудова медицина, като последният решава дали лицето може да заеме въпросната позиция. В съответствие с чл. L. 326-3 на задължителен медицински преглед подлежат лицата до 21-годишна възраст; лица, чийто работни места са изложени на определени рискове (посочени в чл. L. 326-4); лица, за които при прегледа за постъпване на работа е установено, че е препоръчително да преминават през редовни медицински прегледи, и лица, които полагат труд през нощта.

За неспазване на разпоредбите на Кодекса на труда, уреждащи правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, се налага наказание лишаване от свобода от 8 дни до 6 месеца и глоба в размер от 251 до 25 000 евро, или едно от тези наказания. При повторно нарушение, извършено в рамките на две години, наказанията се налагат в двоен размер.

Правилата за безопасност на работното място и здравословни условия на труд в различни производствени сфери или за работа с конкретни машини, съоръжения или инсталации или вещества са регламентирани с постановления на Великия херцог. Например правилата за безопасност и здраве в миннодобивната индустрия са уредени с *Постановление*

“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 21 март 2005 г. за минималните изисквания за подобряване защитата за безопасност и здраве на работниците, изложени на потенциален риск от експлозивна атмосфера⁵⁷, Постановление от 13 август 1992 г. относно използваните електрически съоръжения в потенциално експлозивна атмосфера в мини⁵⁸ и др.

3.3.3 Здравно и социално осигуряване

Кодексът за социално осигуряване урежда институционалната структура на здравно- и социалноосигурителната система на Люксембург, определя лицата, които подлежат на задължително здравно и социално осигуряване, задълженията на работодателите, размера на осигурителните вноски, обезщетенията и пр.

В съответствие с чл. 1 на Кодекса задължително осигурени лица са тези, които извършват дейност в Люксембург в полза на други лица; стажанти, които получават обезщетения за професионално обучение; морски лица на кораб, регистриран в Люксембург, и които или са с люксембургска националност или националност на държава, с която Люксембург има сключено двустранно или многостранно споразумение за социално осигуряване; лица, ангажирани с професионалната дейност на Занаятчийската камара, Търговската камара, Земеделската камара или с професия с предимно интелектуална и нетърговска насоченост; съпрузите или партньорите съгласно определението на *Закона от 9 юли 2004 г. за правните ефекти на някои партньорства*⁵⁹; членове на религиозни групи; лица, получаващи персонални пенсии; лица, получаващи една или повече персонални пенсии поради намалена трудоспособност над 50%; лицата, получаващи допълнителни обезщетения по *Закона от 29 април 1999 г. за установяване на право на гарантиран минимален доход*⁶⁰, членове на парламента и представители на Люксембург в Европейския съюз за срока на техния мандат, ако не са осигурени на друго основание; деца на възраст до 18 години, пребиваващи в Люксембург, които не са осигурени на друго основание; лица на възраст над 18 години, обучаващи се в Люксембург или участващи в професионално обучение, некомпенсирани в рамките на схеми за стажове и неосигурени на друго основание; доброволци от армията; заети лица с увреждания на защитени работни места; лица, получаващи частична или пълна пенсия за старост, и др., а от 2013 г. - и детегледачки, живеещи със семействата на децата, които отглеждат, в съответствие със *Закона от 18 февруари 2013 г. за детегледачките*.⁶¹ Доброволното осигуряване обхваща местни лица над

⁵⁷ Règlement grand-ducal du 21 mars 2005 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives; Mémorial A n° 39 du 05.04.2005.

⁵⁸ Règlement grand-ducal du 13 août 1992 relatif au matériel électrique utilisable en atmosphère explosible des mines grisouteuses; Mémorial A n° 68 du 14.09.1992.

⁵⁹ Loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats; Mémorial A n° 143 du 06.08.2004.

⁶⁰ Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti; Mémorial A n° 60 du 01.06.1999.

⁶¹ Loi du 18 février 2013 sur l'accueil de jeunes au pair; Mémorial A n° 44 du 11.03.2013.

“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

18-годишна възраст, които не подлежат на задължително осигуряване на някое от горните основания. Правото на обезщетения възниква три месеца след датата на подаване на заявление за доброволно осигуряване.

Съгласно чл. 4 на Кодекса за социално осигуряване не подлежат на задължително осигуряване лица, които не извършват регулярна дейност, и работата е за предварително определен период, който не надвишава 3 месеца в годината. Изключени от обхвата на задължително осигурените лица са и работниците и служителите, които са осигурени по схема в рамките на тяхната дейност в международна организация.

Размерът на социалноосигурителните вноски за сметка на осигуреното лице и за сметка на работодателя е представен в Таблица 5.

Таблица 5. Размер на социалноосигурителните вноски в Люксембург към 1 януари 2013 г. (%)

Социалноосигурителен риск		Размер на вноската за сметка на осигуреното лице	Размер на вноската за сметка на работодателя
Осигуряване за болест и майчинство		2,80%	2,80%
Увеличение на парични обезщетения (увеличението се прилага само за притежатели на полици с право на парично обезщетение)		0,25%	0,25%
Взаимоспомагателен фонд за работодателите	Премии (нулева ставка на вноската от 01.01.2013 г.; Закон от 21 декември 2012 г. за бюджетните приходи и разходи за 2013 г.) ⁶² Клас 1 (ставка при отсъствия <0.65%) Клас 2 (ставка при отсъствия <1.60%) Клас 3 (ставка при отсъствия <2.50%) Клас 4 (ставка при отсъствия ≥ 2.50%)	0,00%	0.42% 1.33% 1.83% 2.64%
Пенсия за старост		8,00%	8,00%
Осигуряване за дългосрочни грижи		1,40%	
Осигуряване срещу трудова злополука			1,10%
Семейни обезщетения			1,70%
Здравословни и безопасни условия на труд (работодатели от частния сектор)			0,11%

Източник: Единен център за социална сигурност, размер на вноските към 01.01.2013 г., http://www.ccss.lu/fileadmin/file/ccss/PDF/Avis_au_public/AF012013_80_99.pdf

Базата, върху която се начислява месечната вноска, не може да бъде по-малка от

⁶² Loi du 21 décembre 2012 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2013; Mémorial A n° 273 du 28.12.2012.

“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

нормативно определения размер на минималната социална заплата за неквалифицирани работници на 18 и повече навършени години и когато е приложимо - на минималното социално възнаграждение за непълнолетни лица. Също така основата за изчисляване на вноските не може да надвишава петкратния размер на минималната заплата. Вноските се начисляват, удържат и превеждат по сметка на съответните здравно- и социалноосигурителни фондове от работодателя преди изплащане на трудовото възнаграждение. При настъпване на някой от посочените социалноосигурителни рискове осигурените лица, включително членове на техните семейства, имат право на обезщетения.

1. Пенсия за старост

Размерът на социалноосигурителната вноска за старост към 1 януари 2013 г. е 16%, като тежестта ѝ се разпределя поравно между работодателя и осигуреното лице. В Люксембург законоустановената възраст за пенсиониране е 65 години при минимум 120 месеца социалноосигурителен стаж. Осигурено лице може да се пенсионира и на 60-годишна възраст, ако има не по-малко от 480 месеца осигурителен стаж. Размерът на пенсията за старост е фиксирана сума. $\frac{1}{40}$ от тази сума се придобива всяка година, за която са внасяни осигурителни вноски за период до 40 години. Към нея има пропорционална добавка до 1,85% от получения доход, деклариран през целия осигурителен стаж. Ако осигуреното лице продължи да работи и след датата, на която придобива право на пенсиониране, добавката се увеличава с 0,01% за всяка допълнително прослужена година и за всяка допълнителна година от възрастта. При вноски в продължение на 40 години размерът на минимална месечна пенсия е 1400 евро.

2. Обезщетения при отпуск по болест и майчинство

Също както при осигуряването за старост, размерът на вноската за покриване на рисковете, свързани с общо заболяване и майчинство, се разпределя поравно между работодателя и осигуреното лице. За 2013 г. нейният размер е 5,60%. За придобиване на право на парични обезщетения и осигуреното лице, и работодателят правят допълнителна вноска в размер на 0,50% от брутния размер на трудовото възнаграждение. Обезщетението при отпуск по болест (*incapacité de travail*) е в размер на 100% от средното дневно възнаграждение и се изплаща от работодателя. Работниците и служителите са длъжни да го уведомят при ползване на отпуск по болест, а когато продължителността на отпуската надвишава два дни, следва да представят болничен лист (медицинско удостоверение). Размерът на и условията за изплащане на обезщетенията при временна нетрудоспособност и за поемане на разходите за медикаменти са регламентирани с чл. 9 – чл. 24 от Кодекса за социално осигуряване. Съгласно чл. 10, ал. 8 месечното обезщетение за нетрудоспособност не може да бъде по-малко от минималното социално възнаграждение и по-голямо от петкратният му размер. При заетост на непълен работен ден долният праг се определя въз

“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

основа на схемата за минимално възнаграждение. В съответствие с чл. 11, ал. 5 от паричните обезщетения се удържат вноски за здравно и социално осигуряване, с изключение на тези за трудова злополука и семейни обезщетения. Здравна помощ се предоставя на всички здравно-осигурени лица, като в случая не важи изискването за наличие на 3 месеца от датата на подаване на заявление за здравно осигуряване (чл. 18, ал. 1).

Всяка жена, осигурявана най-малко 6 месеца в рамките на 1 година преди излизането ѝ в отпуск по майчинство (*cong  de maternité*), има право на обезщетение (чл. 25 от Кодекса за социално осигуряване). Средствата се изплащат за период от 8 седмици преди и 8 седмици след очакваната дата на раждане на детето. Последният период се удължава на 12 седмици в случай на преждевременно раждане, раждане на близнаци и когато майката кърми детето. Осиновителите също имат право на 8 до 12 седмици платен отпуск по майчинство. Бащата има право на 2 дни (или повече, в зависимост от условията на колективния трудов договор) отпуск при раждане на детето. Обезщетенията за наетите лица са в размер, равен на най-голямата сума, получена от майката през 3-те месеца, предхождащи отпуска по майчинство, но не могат да надвишават петкратния размер на минималното социално възнаграждение, т.е. след 1 октомври 2013 г. не могат да бъдат повече от 9 605,13 евро и по-малко от 1 921,03 евро на месец. Жени, които не са осигурявани и нямат право на обезщетения, получават социални помощи за раждане.

3. Семейни обезщетения

Размерът на социалноосигурителната вноска, даваща право на семейни обезщетения, е в размер на 1,70% и е изцяло за сметка на работодателя. В Люксембург осигурените лица имат право на няколко вида семейни обезщетения – при раждане на дете, семейни надбавки, надбавки за отглеждане (образование) на дете и при отпуск за отглеждане на дете.

Обезщетението за *раждане на дете* (*allocation de naissance*) е определена сума, плащана на бременни жени или на такива, които току-що са родили. Целта на обезщетението е насърчаване на медицинските консултации и наблюдение на бременността. *Семейните надбавки* (*allocations familiales*) се изплащат всеки месец. Родителите могат да кандидатстват за тях непосредствено след раждане на детето и се изплащат за период, не по-кратък от навършване на 18-годишна възраст. Размерът на надбавките се определя от броя на непълнолетните деца в семейството и тяхната възраст. *Надбавки за отглеждане (образование) на дете* (*allocation d'éducation*) се изплащат, когато майката или бащата прекрати трудовото си правоотношение, за да отглежда детето, а така също и на семейства, които предоставят грижите на трето лице с цел и двамата родители да продължат да работят. Надбавките се изплащат всеки месец, считано от датата на изтичане на отпуска по майчинство. Обезщетения при *отпуск за отглеждане на дете* (*cong  parental*) се изплащат за периода, през който всеки работещ родител на дете до 5-годишна възраст прекъсне своята

“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

професионална кариера или ограничи часовете полагаан труд, за да посвети повече време за неговото отглеждане. По време на отпуската родителят има право на редица добавки като например компенсация за загубата на трудово възнаграждение. Отпускът за отглеждане на дете може да се ползва в продължение на 6 месеца, когато е пълно, или 12 месеца, когато е частичен (при полагане на труд на непълно работно време). Ако и двамата родители са заети, и двамата имат право на отпуск за отглеждане на дете, но не могат да го ползват едновременно.

4. Обезщетения на работодателите

Със средства от взаимоспомагателния фонд се компенсират работодателите, които продължително изплащат възнаграждения на работници и служители в отпуск по болест. При настъпване на осигурителния риск на работодателите се изплаща обезщетение в размер до 80% от възнаграждението на служителя за срока, през който последният е бил в отпуск поради нетрудоспособност и за който период Националната здравна каса не изплаща средства. Приносът на работодателите към фонда се определя въз основа на извършените от тях разходи за изплащане на обезщетения. В тази връзка предприятията са разделени на 4 групи. За всяко новоназначено задължително или доброволно осигурявано лице размерът на вноската се отнася към клас 2 до края на финансовата година, следваща годината, през която е включено в осигурителната схема. За всяка следваща година класът се преизчислява въз основа на разходите за компенсация на лица в отпуск по болест за предходната година. В съответствие с чл. 32 на Закона от 21 декември 2012 г. за бюджетните приходи и разходи за 2013 г., през 2013 г. не се удържат средства от възнагражденията на работниците и служителите за вноската във взаимоспомагателния фонд за работодателите. Ставките за предприятията са в границите от 0,42% (клас 1) до 2,64% (клас 4) от размера на brutното възнаграждение на зетото лице. При изчисляване на разходите за компенсиране на зетите лица в отпуск, не се вземат предвид тези, изплатени за нетрудоспособност по време на изпитателния срок, за нетрудоспособност в резултат на настъпила злополука или професионално заболяване, отпуск по майчинство или за осиновяване на дете и за отпуск по семейни причини.

5. Обезщетения за безработица

Лице, което е работило най-малко 16 часа на седмица за период не по-кратък от 26 седмици в рамките на последните 12 месеца, има право на обезщетения за безработица, като тя не трябва да е в резултат на доброволно прекратяване на трудовия договор или на отказ при предложение за работа. Обезщетението за безработица е в размер на 80% от средния доход на осигуреното лице, но не може да надвишава два и половина пъти минималната социална заплата. Безработните имат право на обезщетения за 365 дни за период от 24 месеца. Допустимо е удължаване на срока за изплащане на обезщетения за лица на възраст

“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

над 55 години. Удръжките за придобиване на право на обезщетения за безработица се внасят във Фонда за заетост и са за сметка на осигуреното лице. Размерът на вноската е 7% за лица с годишен доход до 150 000 евро и 9% за доход над тази сума.

3.3.4 Подходно облагане

Люксембург е държава с високи нива на данъчно облагане. Основните данъци са данъкът върху доходите и общинският бизнес данък върху печалбата. ДДС се начислява върху повечето стоки и услуги.⁶³ Доходите на физическите лица се облагат въз основа на прогресивна данъчна скала. От януари 2011 г., с цел поддържане нивата на държавния дълг в приемливи граници, е въведен т.нар. „данък криза“ в размер на 0,80% върху всички доходи от трудова дейност и инвестиции⁶⁴ и трябваше да остане в сила в продължение на две години, но в началото на 2012 г. е отменен – година по-рано от планираното.⁶⁵ Друга мярка, насочена към повишаване на данъчните приходи, е увеличение с по 1% на максималната данъчна ставка за облагане на доходите, като същата за 2013 г. е 40%.

Облагането на доходите на физически лица е уредено със *Закона от 4 декември 1967 г.*, изменян и допълван многократно оттогава.⁶⁶ За данъчни цели физическите лица в Люксембург се разделят на местни и чуждестранни, като националността не е определяща за данъчния им статут. Местни са тези лица, които пребивават на територията на Люксембург и притежават жилище в страната. За местни се считат и лицата, пребивавали във Великото херцогство в продължение на повече от 6 месеца. Данъчната година е от 1 януари до 31 декември. Доходите на семейните лица и на тези във фактическо съжителство се облагат заедно.

Люксембургската данъчна система допуска редица надбавки, отстъпки и облекчения, включително облекчения за деца, данъчен кредит за деца, извънредни облекчения за деца, облекчения за самотни родители, облекчения за разходи, свързани със заетостта, за плащане на лихви, за закупуване на акции, частично данъчно освобождаване на приходи от дивиденди и пр. Данъчните ставки зависят от семейното положение на лицето и са в размер до 40% от облагаемия доход. В ставката за облагане на доходите не е включен размерът на задължителната вноска във Фонда за заетост.

⁶³ Стандартният размер на ДДС е 15 на сто; за някои стоки, като например храни и медицински продукти, книги, обувки и дрехи за деца, вода и др. се прилага изключително намалена ставка в размер на 3%; ставка в размер на 6% се прилага за течен или газообразен природен газ, предназначен за отопление, осветление, електроенергия и др. Предоставянето на някои услуги също ползват това облекчение като например фризьорски услуги, ремонт на велосипеди, обувки и кожени изделия, миене на прозорци и почивстване на частни домакинства; с междинна ставка от 12% се облагат вина, горива и петрол, и др.

⁶⁴ Loi du 17 décembre 2010 portant introduction des mesures fiscales relatives à la crise financière et économique; Mémorial A n° 247 du 31.12.2010.

⁶⁵ Loi du 16 décembre 2011 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2012; Mémorial A n° 266 du 23.12.2011.

⁶⁶ Loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; Mémorial A n° 79 du 06.12.1967.

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

Данъкът върху доходите от трудови правоотношения се удържа ежемесечно и се внася в бюджета от работодателя. Другите видове доходи се декларират един път годишно с данъчна декларация, която се подава в срок до 31 март на годината, следваща тази, за която се отнасят декларираните обстоятелства. Данъчната декларация се подава в люксембургската администрация по приходите (Administration des Contributions Directes). На тримесечие се правят авансови плащания въз основа на данъчните задължения за предходната година. Дивидентите, също както доходите от трудово правоотношение, се облагат при източника им на получаване. Данъкът върху дивиденти е в размер на 15%.

Люксембургското законодателство разграничава осем категории доходи, които подлежат на данъчно облагане и които образуват облагаемия годишен доход: 1) доходи от търговска или друга стопанска дейност; 2) доходи от земеделска и горска дейност; 3) доход от дейност като самонаето лице; 4) доход от трудови правоотношения; 5) доходи от пенсии и/или анюитети; 6) доходи от инвестиции (движима собственост); 7) доходи от наем и лизинг и 8) други доходи.

Доходи от трудови правоотношения

Всяко заето в Люксембург лице ежегодно получава данъчна карта, удостоверяваща данъчната му категория. За местните лица са определени три данъчни категории: клас 1, клас 1а и клас 2, за които се прилагат различни данъчни ставки за облагане на доходите им. Към клас 1 се отнасят всички лица, които не принадлежат на клас 1а или клас 2; клас 1а обхваща: вдовци/вдовици; лица, които се ползват с данъчни облекчения за деца или ползват премии за деца, и лица, навършили 64-годишна възраст в началото на данъчната година. Към клас 2 се отнасят съпрузите, които подлежат на съвместно данъчно облагане, а от 2008 г. - и лицата, които живеят на съпругески начала; вдовци/вдовици, чийто брак е прекратен със смъртта на съпругата/съпруга през последните 3 години, предхождащи съответната данъчна година; разведени лица, законно разделени или де факто живеещи разделени лица през последните 3 години, предхождащи съответната данъчна година.

По правило данъчните ставки са еднакви за всички видове доход, независимо от неговото естество и източник. Размерът на удържките от трудовите възнаграждения и пенсиите и анюитетите се базира на ставките, приложими към окончателния данък върху доходите. Допълнителни възнаграждения и обезщетения, платени от лице в качеството на работодател в домакинство, се облагат с фиксирана ставка в размер на 10% от изплатената нетна заплата. В такива случаи данъкът е за сметка на работодателя и се удържа от Единния център за социална сигурност.

През 2013 г. размерът на пределната данъчна ставка за облагане на доходите на физическите лица е 40%, като суми до 11 265 евро не подлежат на облагане. Системата за данъчно облагане на физическите лица в Люксембург, с оглед справедливост и ефикасност, е

“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

изградена на принципа за плащане според възможностите. Данъчната тежест за лица с ниски доходи е малка; с нарастване на доходите се увеличава и данъчното задължение. Последната актуализация на данъчната скала е от 1 януари 2013 г.⁶⁷, като размерът на ставките е представен в табл. 6.

Таблица 6. Размер на данъчните ставки за облагане на доходите на физическите лица в Люксембург през 2013 г.

Данъчна ставка	Минимален доход, евро	Максимален доход, евро	Данъчна ставка	Минимален доход, евро	Максимален доход, евро
0%	-	11 265	26%	28 437	30 345
8%	11 265	13 173	28%	30 345	32 253
10%	13 173	15 081	30%	32 253	34 161
12%	15 081	16 989	32%	34 161	36 069
14%	16 989	18 897	34%	36 069	37 977
16%	18 897	20 805	36%	37 977	39 885
18%	20 805	22 713	38%	39 885	41 793
20%	22 713	24 621	39%	41 793	100 000
22%	24 621	26 529	40%	100 000	
24%	26 529	28 437			

Когато и двамата съпрузи (лица във фактическо съжителство) са наети по трудово правоотношение, доходът на онзи от тях, който е по-висок, се облага с максималния размер на данъчната ставка (за 2013 г. - 40%), а доходите на другото лице се облагат със ставка в съответствие с допълнителната данъчна скала (*fiche d'impôt additionnelle*). Към месечния брутен доход се включват и допълнителни възнаграждения, бонуси и обезщетения (напр. служебен автомобил, жилище и пр.), които също подлежат на данъчно облагане. Не се подава годишна данъчна декларация за доходи, обект на облагане при получаването им, освен ако сумата не надвишава 100 000 евро или доходите са от различни източници.

Всяка категория доход е обект на различни облекчения и отстъпки. Например данъчно задължени лица с деца до 18-годишна възраст имат право на данъчен кредит в размер на 922,50 евро на дете. Данъчният кредит се получава всеки месец, заедно със семейни добавки, държавна стипендия и др. Други данъчни облекчения: за платени застрахователни премии за застраховки живот, злополука, заболяване, инвалидност, гражданска отговорност – в размер

⁶⁷ Loi du 21 décembre 2012 portant modification: - de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; - de la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'impôt sur la fortune; - de la loi générale des impôts modifiée du 22 mai 1931 («Abgabenordnung»); - de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; - de la loi modifiée du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement; - de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée; - de la loi modifiée du 30 juillet 2002 déterminant différentes mesures fiscales destinées à encourager la mise sur le marché et l'acquisition de terrains à bâtir et d'immeubles d'habitation; Mémorial A n° 270 du 28.12.2012.

“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

до 672 евро на член от домакинството; за вноски във фондове за индивидуални пенсионни схеми – в размер от 1500 до 3200 евро на данъчно-задължено лице; при издръжка, изплащана на бивш/а съпруг/а – в размер до 24 000 евро; при издръжка, изплащана на деца – в размер до 3 480 евро на дете; при направени дарения – в размер до 1 000 000 евро или 20% от облагаемия доход; за платени лихви по ипотечен кредит за основно жилище - в размер от 750 до 1500 евро на член на домакинството, в зависимост от продължителността на трудовия стаж; облекчения във връзка с разходи за грижи за деца и домакинството – в размер до 3600 евро на година.

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

Според последните изследвания⁶⁸ на д-р Фридрих Шнайдер относителният дял на сивата икономика в БВП на Люксембург през последните три години (2011, 2012 и 2013 г.) е между 8,2 и 8,0%, като това са най-ниските стойности за страната за последните 10 години. През 2003 г. приносят към БВП на недеklarираните печалби, общото данъчно избягване и недеklarираната заетост, които се считат за проявления на сивата икономика, е 9,8%. Сред тридесетте и една европейски държави, включени в обхвата на изследването, Люксембург се нарежда на трето място, след Австрия и Швейцария, с най-нисък дял на сивата икономика. Според друго изследване⁶⁹ делът на сивата икономика в Люксембург в периода 2008 – 2011 г. се движи в границите между 8,8% и 8,2% от БВП (вж. табл. 7).

Таблица 7. Дял на сивата икономика в БВП, Люксембург, 2008 – 2011 г.

Люксембург	БВП (млн. евро)	Дял на сивата икономика	Сива икономика (млн. евро)
2008	39 644	8,5%	3 370
2009	38 073	8,8%	3 350
2010	41 597	8,4%	3 494
2011	44 437	8,2%	3 644

Годишните доклади за дейността на Министерството на труда и заетостта и на Инспекцията по труда и мините за 2010, 2011 и 2012 г. не съдържат данни за приноса на недеklarираната заетост към БВП, както и за конкретните ѝ проявления. Извършените през

⁶⁸ 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.economics.unilinz.ac.at/members/Schneider/files/publications/2012/ShadEcEurope31.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.

⁶⁹ A.T.Kerney (2011), Friedrich Schneider: *The Shadow Economy in Europe, 2011. Using electronic payment systems to combat the shadow economy*.

“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

2010 г. от контролните органи инспекции са насочени към цялостна проверка за спазването на нормативните и административни разпоредби на социалноосигурителното законодателство, Кодекса на труда, стандартите за безопасност и свързаните с тях правила за здравословни условия на труд. Акцент е поставен върху борбата с недеклаираната заетост и в тази връзка са извършени 17 проверки в почивни дни и 3 след края на работното време (в часовия интервал 17:00 – 21:00 ч.). През 2010 г. служители на Администрацията за митата и акцизите, които участват в инспекциите, са проверили 390 предприятия, в резултат на което са съставени 48 протокола за установени случаи на недеклаирана заетост.⁷⁰ През 2011 г. полагането на труд при нерегламентирани или незаконни условия отново е акцент на проверките. Организиран са 8 акции за установяване на нерегламентирана заетост и 4 за работа след края на работния ден. Проверки са извършени в 356 предприятия, като са съставени 67 протокола за нарушаване на разпоредбите, забраняващи нелегалната заетост⁷¹, а през 2012 г., - 63 протокола във връзка с установени форми на недеклаирана работа.⁷²

Няма систематични данни и информация относно нивата и проявленията на недеклаираната заетост в Люксембург. Счита се, че в последните години тя приема нова форма, която се изразява във временно наемане на незаконен труд.⁷³ Временната заетост обаче е обект на стриктни нормативни регулации (Кодекс на труда, книга I, раздел III „Временна заетост“, глава 3 „Нелегална заетост“, чл. L. 133-1 - чл. L. 134-3). Освен това проявления на недеклаирана заетост често се наблюдават при аутсорсинг на дейности (например собственици на строителен обект не познават подизпълнителите), включително в сектора на услугите, особено в сферата на информационните технологии, консултантските и финансовите услуги. Друг, сравнително нов феномен, който се наблюдава в Люксембург, е съвместяването на различни професии. Недекларирана заетост често се установява и при наемането на работници и служители, изпратени от фирми-посредници за подбор на персонал от други държави – членки на ЕС, или трети страни.

В рамките на проект „2Plus“⁷⁴ е извършен анализ на недеклаираната заетост на

⁷⁰ Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère du Travail et de l'Emploi, Rapport d'activité 2010; mars 2011; докладът е достъпен на Интернет адрес http://www.mte.public.lu/ministere/rapports-activite/rapport_act_2010.pdf.

⁷¹ Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère du Travail et de l'Emploi, Rapport d'activité 2011; mars 2012; докладът е достъпен на Интернет адрес http://www.mte.public.lu/ministere/rapports-activite/rapport_act_2011.pdf.

⁷² Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère du Travail et de l'Emploi, Rapport d'activité 2012; mars 2013; докладът е достъпен на Интернет адрес http://www.mte.public.lu/ministere/rapports-activite/rapport_act_2012.pdf.

⁷³ CEPS/INSTEAD (2007) Maas, Roland: *Article on Undeclared Work from SYSDM Correspondent (Update of EEF Review: Autumn 2004)*. Luxembourg, European Employment Observatory.

⁷⁴ Проект „2Plus“ е съвместно изследване на LCGB – Център за обществено формиране Jean-Baptiste Rock и Съюза на лицата със свободни професии и средната класа на Люксембург. Неговата цел е повишаване чувствителността на заинтересованите страни към трансформиране на нерегламентираната в законна заетост. Проектът е финансиран в рамките на Програма „Цел 3“ със средства от Европейския социален фонд на ЕС и държавния бюджет на Люксембург; информация за проекта е публикувана на Интернет адрес http://www.fse.public.lu/documentation/Archive_2000_2006/4Projets_archive/2006/jbrock2plus.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

индивидуално ниво с цел търсене на начини за легализирането ѝ. Един от акцентите на проучването е изследване на връзката между недеklarирания труд и недостатъчната заетост, което на практика по-добре отразява реалността на пазара на труда. Въз основа на частичната дефиниция за недостатъчна заетост на Международната организация на труда, се изтъква, че работата на непълно работно време включва както безработни, така и лица, работещи по-малко от нормалния брой часове. Посочените в анализа причини за полагане на нелегален труд са преди всичко от икономическо естество, позволяващи на заетите да избягват данъци и социалноосигурителни вноски, като по този начин си осигуряват по-голям размер на доходите. Ползите за работодателите от недеklarирания труд са по-малко разходи и избягване на ДДС. В резултат на това се появяват множество нови „местни работни места“, като трудовата дейност се извършва в полза на отделни домакинства или физически лица. Това проявление се засилва от новата организация на производствената дейност, което е предпоставка за недостатъчна заетост. Недостатъчната заетост от своя страна се компенсира с допълнителна работа извън формалните трудови отношения.

В рамките на изследването са идентифицирани няколко фактора, които са предпоставка за възникване и устойчиво проявление на нерегламентираната заетост в Люксембург: тромави административни процедури; ръст на разходите за социално осигуряване при увеличение на доходите; липса на или неадекватно регламентиране на някои нови форми на заетост при нестандартно или непълно работно време; редуцирането на разходите чрез неплащане на дължимите осигурителни вноски понякога е единственият начин за оцеляване на компаниите. В допълнение на посочените фактори, когато става въпрос за недеklarирана заетост в домакинствата, следва да се има предвид, че понякога тя се свързва с културни особености (напр. оказване на помощ или извършване на услуги на приятел, съсед и пр.). Една от целите на проект „2Plus“ е формулиране на предложения за максимално опростяване на административните процедури, свързани с деклариранието на заетостта, на предложения за промени в правната и административна рамка, и то най-вече по отношение на данъците, удържани от доходи от дейност в домакинствата. В рамките на изследването за неформалната заетост в Люксембург са идентифицирани най-често срещаните ѝ проявления там: 1) домакинска работа (почистване на домове и търговски обекти - хотели, офиси, магазини, медицински центрове), пране и гладене; готвене по домовете; 2) градинарство (в частни домакинства) и градинарски услуги и доставки на градинарско оборудване за бизнеса; 3) охрана на частно жилище; 4) дейности в строителния сектор (бойджии, зидари, водопроводчици, електротехници, ремонт на покриви); 5) фризьорство, услуги в салони за красота; 6) помощ и подкрепа на възрастни хора, хора с увреждания и пр.; 7) дейности в сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“ (сервитьори, готвачи, миячи на чинии); 8) дейности в селското стопанство и лозарството; 9) помощ в отглеждането на деца; 10) частни уроци, вечерни часове; 11) поддръжка на компютри, техника, интернет услуги; 12)

“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

административна помощ (секретарски услуги, счетоводство, данъчни консултации); 13) продажби (директни продажби, мрежови маркетинг, продажба на закрито, разпродажби); 14) поддръжка на автомобили (лични и служебни); 15) превоз на пътници и товари; 16) грижа и разхождане на домашни любимци; 17) финансови услуги; 18) организиране на събития (рождени дни, оркестри и др.).

Идентифицирането на факторите, стимулиращи възникването или устойчивостта на неформалната заетост, както и формите ѝ на проявление, са необходима предпоставка за изработването на адекватен инструментариум за включване в социалноосигурителната и данъчната система на заетите в тази форма лица. Изследването на неформалната заетост в Люксембург цели и повишаване чувствителността на ангажираните с формулирането на социалната политика и политиката по заетостта лица, като отчитат новите форми на заетост.



“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 недекларираната 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 трансферване.

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 Люксембург през последните 10 – 12 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 нито една практика не са идентифицирани 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 и солидарност. 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*.⁷⁵ 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 Люксембург е отчетена ролята на Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост (CIALTI). В доклада се посочва, че основната институция за противодействие на нелегалната заетост в страната е Инспекцията по труда и мините; представени са предприетите от люксембургското правителство мерки в тази насока: постоянно усъвършенстване и развитие на дейността на Инспекцията по труда и мините; повишаване информираността на чуждестранните собственици на строителни обекти, преди да започнат извършването на дейност в Люксембург; опростяване на административните процедури при наемане на домашни помощници с оглед намаляване на административната тежест върху работодателите и за насърчаването им легално да наемат персонал в домакинствата; подобряване на координацията на стратегиите за инспекции и операции, включително обмяна на информация. Авторите на доклада отчитат липсата на информация за размера на недеklarираната заетост в Люксембург.

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.⁷⁶ В качеството му на орган за междуинституционална координация са представени ролята, правомощията и предимствата на създаденото през 2000 г. Междуведомствено звено за борба с нелегалната заетост (CIALTI); посочени са и практики за превенция на неформалната заетост като например задължителния за работниците в строителния сектор идентификационен бадж, опростяването на административните процедури за регистрация на заетите в домакинства лица и предварителната регистрация на командированите работници. Ролята на

⁷⁵ 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*

⁷⁶ 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

Междуведомственото звено в борбата с нелегалната заетост е отчетена и в Доклад на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд от 2008 г.⁷⁷

В Ръководство на МОТ с политиките и подходите за трансформиране на неформалната във формална заетост⁷⁸ трансграничните инспекции за борба с нейните проявления са идентифицирани като добра практика в Люксембург. Инспекцията по труда и мините редовно прави трансгранични проверки на строителни обекти съвместно с германските контролни органи.

Проучване в 39 държави – членки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, идентифицира основните фактори за проявление на сивата икономика.⁷⁹ Сред тях са данъците и нивата на държавно регулиране, които при увеличаване водят до нарастване 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 Люксембург с най-голямо значение са косвените данъци и данъчният морал, със средна стойност съответно 33,4% и 20,0%. Относително по-слабо въздействие имат данъците върху доходите (13,2%), самостоятелната заетост (11,9%) и безработицата (10,4%). Ръстът на БВП в периода 1999 – 2010 г. оказва незначително въздействие (1,2%) за формиране и разрастване на сивата икономика на Люксембург.

Последните икономически анализи и доклади на ОИСР не разглеждат състоянието на сивия сектор и неформалната заетост в Люксембург.⁸⁰ В Националната програма за реформи на Люксембург до 2020 г. „Национален план за интелигентен, устойчив и приобобщаващ растеж“⁸¹ и в Програмата ѝ за стабилност и растеж 2013 – 2016 г.⁸² нерегламентираната заетост не се разглежда като проблемна сфера и в двете програми не са предвидени специални ангажименти и мерки за адресиране на нейните проявления.

⁷⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008): *Measures to tackle undeclared work in the European Union*.

⁷⁸ International Labour Organization (2013) : *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide. Supporting Transitions to Formality*.

⁷⁹ 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.

⁸⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development (2010) : *Better Regulation in Europe: Luxembourg*; Organisation for Economic Co-operation and Development (2012) : *Economic Survey of Luxembourg 2012*.

⁸¹ Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, *National plan for smart, sustainable and inclusive growth. Luxembourg 2020*, April 2013.

⁸² The Government of the Grand-Duchy of Luxembourg, Ministry of Finance, *14th Update of the Luxembourg Stability and Growth Programme 2013-2016*; Luxembourg, 24 April 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

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

В периода 2000–2013 г. са извършени редица изменения в институционалната рамка и нормативната уредба, регламентираща трудовоправните и осигурителните отношения в Люксембург. Тези от тях, които са свързани с и насочени към превенция и противодействие на недекларираната заетост, могат да бъдат обособени в следните категории: 1) засилване на междуинституционалната координация в борбата с недекларираната заетост; 2) институционална реформа на Инспекцията по труда и мините; 3) прецизиране на легалната дефиниция за нерегламентирана заетост; 4) изменение и допълнение на нормативни актове, уреждащи реда и условията за финансово подпомагане на физически и юридически лица; 5) опростяване на административни процедури при наемането на лица в домакинствата и 6) въвеждане на бадж за социална идентификация.

1. Засилване на междуинституционалната координация в борбата с недекларираната заетост

Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост (CIALTI) е създадено през 2000 г. на базата на бившата Работна група за социален дъмпинг (Working Party on Social Dumping), координирана от Министерството на занаятите и търговията. До момента неговият състав, функции и правомощия не са регламентирани с нормативен или административен акт. Дейността на звеното се координира от Инспекцията по труда и мините и при необходимост Инспекцията е в състояние да мобилизира над 200 служители от 6 до 8 министерства, администрации и публични организации. От създаването си CIALTI е осъществило множество проверки на строителни обекти на територията на цялата страна.

Основната задача на Междуведомственото звено е организация и координация на внезапни инспекции в различни сектори на икономиката. По принцип акциите, инициирани от Инспекцията по труда и мините, не са пряко свързани с идентифициране на нелегална заетост, а са насочени основно към превенция на рисковете на работното място и защита здравето на заетите лица. CIALTI има право на свободен достъп до работни и производствени помещения да установява самоличността на лицата, намиращи се на тяхна територия, да изисква доказателства за наличие на разрешително за работа в Люксембург и др. В последните години Инспекцията по труда и мините прилага и проактивни мерки за превенция на неформалната заетост и за ограничаване на нарушенията на трудовото законодателство като например предварително информирание на чуждестранните инвеститори в строителния бранш относно националните закони, регулаторни и административни правила и процедури в областта на трудовото и осигурителното законодателството и изискванията за безопасни и здравословни условия на труд.

“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

Съставът на групите за всяка инспекция до голяма степен зависи от естеството и обхвата на проверката, както и от сферата на дейност на проверяваното предприятие или обект. В повечето случаи в инспекциите участват служители от Инспекцията по труда и мините, Администрацията за митата и акцизите⁸³, полицията, службата за борба с измамите на Администрацията за регистрация и собствеността⁸⁴, Агенцията за насърчаване на заетостта, Отдела по здравословни условия на труд на Министерството на здравеопазването, както и служители от Единния център за социална сигурност. Понякога, при проверки в трансграничните региони, инспекциите се осъществяват в сътрудничество с контролни органи на съседните държави като например органа за контрол на нелегалната заетост (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) на германската митническа администрация. В карето по-долу са представени резултатите от осъществена от Междудементственото звено проверка на строителен обект през 2012 г.

На 12 юли 2012 г. Междудементственото звено за борба с нелегалната заетост, съвместно с представители на контролни органи от други държави членки на Европейския съюз, извършва проверка с оперативното наименование „Euro-Phoenix“.⁸⁵ Акцията е осъществена на строителен обект⁸⁶ *Къща на знанието* към Люксембургския университет в градчето Еш-Белвал (Esch-Belval) и в нея участват 47 служители от 13 контролни администрации, включително от 4 държави – членки на ЕС. Целта на проверката е установяване дали са спазени изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и наличие на нерегламентирана заетост на трансгранични работници във всичките ѝ форми.

Контролният екип се състои от 15 служители на Администрацията за митата и акцизите, 9 служители на люксембургската полиция, 2-ма служители на Службата за борба с измамите на Администрацията за регистрация и собствеността, 2-ма служители на Единния център за социална сигурност, 2-ма служители в отдела по здравословни условия на труд, включително медицински инспектори по труда от Отдела по медицински услуги на емигрантите към Министерството на здравеопазването (Service médical de l'immigration), 2-ма контролори от Агенцията за насърчаване на заетостта, 5-ма инспектори и 2-ма служители от Инспекцията по труда и мините и 10 инспектори по труда от държави – членки на ЕС, в

⁸³ Съгласно чл. 1, буква „В“, т. 5 на Закона от 27 юли 1993 г. за организацията на Администрацията за митата и акцизите, компетенциите ѝ на национално ниво обхващат законодателството на ЕС и/или националното законодателство, включително в областта на икономиката, общественото здраве, труда, транспорта, общата селскостопанска политика, защитата на околната среда, обществена сигурност и националната полиция; вж. Code Administratif, Volume 2: Administrations et services, Loi du 27 juillet 1993 portant organisation de l'administration des douanes et accises; Mémorial A n° 57 du 28.07.1993.

⁸⁴ Съгласно чл. 1 на Закона за реорганизация на Администрацията за регистрация и собствеността, тя отговаря за коректното събиране на косвените данъци в Люксембург (данъци, права и такси във връзка със законното движение да стоки), данъка върху наследствата, за консолидация на собствеността и ипотечни ценни книжа, както и за администриране на държавната собственост и за събирането на всички видове такси и приходи от нея; вж. Code Administratif, Volume 2: Administrations et services, Loi du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'administration de l'enregistrement et des domaines; Mémorial A n° 17 du 26.03.1970. Администрацията за регистрация и собствеността, заедно с Администрацията за преките данъци и Администрацията за митата и акцизите, са трите приходни администрации на Великото херцогство Люксембург.

⁸⁵ Прессъобщението за извършената проверка е публикувано на интернет страницата на люксембургската полиция; Communiqué de presse de la 'CIALTI', Action internationale -coup de poing- "Euro-Phénix", http://www.police.public.lu/actualites/a_connaitre/ordre_public/2012/07/20120713_chantier/index.html.

⁸⁶ Информация за сградата може да бъде намерена на адрес <http://www.soludec.com/references/batiments-scolaires-socio-culturels/maison-du-savoir-eschbelval>.



**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

качеството им на наблюдатели (4-ма от Белгия, 3-ма от Франция, 2-ма от Полша и един от Португалия).

Резултати от проверката: На обекта работят 105 лица, 30 от които на срочен договор и 24 командирани от други държави.

Здравословни и безопасни условия на труд: Три от наетите лица са командирани от държави – членки на ЕС (подизпълнителят не е упоменат в уведомлението до Инспекцията по труда и мините и с неговия ръководител не може да бъде установен контакт) и са изложени на специфични рискове. Прегледани са от медицински инспектор и твърдят, че в държавите, от които идват, никога не са им извършвани медицински прегледи за годност за постъпване на работа. Тези лица са полагали извънреден труд 50% над максимално допустимите часове (60 часа на седмица), което създава риск от възникване на злополука поради преумора. По тази причина Инспекцията по труда и мините временно ги отстранява от работа и ги пуска в принудителна почивка. Отстранени от работа са още две лица - служители на люксембургска компания, поради това че към датата на проверката същите не са преминали през задължителния медицински преглед. Удостоверения за преминал медицински преглед са представени от 6 командирани работници.

Трудово законодателството, включително нерегламентираната заетост: Проверен е размерът на изплащаните трудови възнаграждения на всички работници, включително и на командираните. Установено е, че на всички наети лица се изплаща възнаграждение в съответствие с минималните нормативно установени ставки и в съответствие с клаузите на колективни трудови договори.

Командирани работници: Подизпълнител от група европейски компании не уведомил Инспекцията по труда и мините за наемането на командирани работници, което се извършва с декларация за командирани работници.

Социално осигуряване: Един командирован работник не е представил своя формуляр A1, а за трима служители статусът във Великото херцогство е трябвало да бъде проверен допълнително.

Право на установяване (нелегална заетост): Компетентните служители от Администрацията по митата и акцизите са извършили допълнителна проверка на предприятия, при която са идентифицирани нередности във връзка с правото на установяване.

Данъчни измами и нередности: Службата за борба с измамите на Администрацията за регистрацията и собствеността е установила, че фирмите на обекта спазват задълженията си във връзка с данъка върху добавената стойност.

Заетост: На обекта не са идентифицирани безработни лица (получаващи или не обезщетения за безработица), но е установено, че проверените фирми не спазват задължението да обявяват свободни позиции в Агенцията за насърчаване на заетостта, преди същите да бъдат публикувани в медиите.

Имиграция: На строителния обект люксембургската полиция не е установила лица с нередовни документи за пребиваване в страната.

Международен мониторинг: Във връзка с установяване коректността и автентичността на някои документи (удостоверения, дипломи и т.н.), представени от две фирми-посредници за изпращане на работници, както и държавата, в която са издадени, Инспекцията по труда и мините, чрез Информационната система на Вътрешния пазар (IMI-Net, "Internal Market Information System"), е потърсила съдействие от своите португалски колеги.

Извършваните от Междуведомственото звено внезапни проверки на място се осъществяват на територията на цялата страна и често се правят през почивни дни, по време на официални празници и след приключване на работния ден. Значителна част от тях са направени на строителни обекти. Недостатъчните финансови средства за обезпечаване

“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

дейността на Междуведомственото звено за борба с недеklarираната заетост е едно от основните предизвикателства пред Инспекцията по труда и мините при превенцията на незаконното полагане на труд в Люксембург и в тази връзка е обсъждана възможността CIALTI да се трансформира в постоянна административна структура.

2. Институционална реформа на Инспекцията по труда и мините

В края на 2003 г. в люксембургския парламент е внесено предложение⁸⁷ за реформа на Инспекцията по труда и мините. Дотогава структурата, дейността, функциите и правомощията ѝ са регламентирани със Закона от 4 април 1974 г.⁸⁸ Основните мотиви за реформа са свързани с необходимостта от адаптиране на институцията към изменящите се условия и форми на заетост, включително в социален, юридически, технически и административен аспект. Промените са насочени към засилване проактивната роля на Инспекцията по труда, институционализиране на длъжността „инспектор по труда“, разширяване правомощията на инспекторите и създаване на централен координационен орган за инспекция на труда.

В периода до 2003 г. една от основните критики към Инспекцията по труда и мините е била недостатъчният проактивен подход в дейността ѝ. Затова част от предложените промени са насочени към трансформиране на реактивната система в проактивна, като се счита, че администрацията не трябва да бъде единствено регулаторен орган, а и форум за подкрепа на бизнеса. В тази връзка мисията ѝ вече включва даване на съвети и оказване на подкрепа на бизнеса, осъществяване на контрол и налагане на санкции. Тези предложения намират израз в Кодекса на труда⁸⁹, където съгласно чл. L. 612 – 1, ал. 1, буква „b“ Инспекцията предоставя съвети и подкрепа на работодателите и заетите лица, а така също правна информация и практически насоки с оглед спазване на нормативните, регулаторните и административните разпоредби и клаузи в колективен трудов договор, касаещи трудовите правоотношения и правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Инспекцията по труда и мините вече има право да бъде посредник при превенцията и за разрешаването на индивидуални трудови спорове. В съответствие с чл. L. 612 – 1, ал. 1, букви „a“ и „d“ Инспекцията осъществява контрол по спазване на трудовото законодателство, включително на нормативните правила за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд и за защитата на работниците, и при установени нарушения уведомява за това държавния прокурор. По силата на чл. L. 612 –

⁸⁷ Хронологията и досието (№ 5239) с предложенията и становищата във връзка с реформа на Инспекцията по труда и мините е публикувана на интернет страницата на люксембургския парламент; материалите са достъпни на интернет адрес <http://www.chd.lu/wps/portal/public/RoleEtendu?action=doDocpaDetails&backto=/wps/portal/public&id=5239>.

⁸⁸ Loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'inspection du travail et des mines; Mémorial A n° 27 du 18.04.1974; отм. със Loi du 21 décembre 2007 a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail; Mémorial A n° 249 du 31.12.2007.

⁸⁹ Със Закона от 21 декември 2007 г. се правят изменения и допълнения на Кодекса на труда; едно от тези допълнения е раздел I на книга VI на Кодекса на 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

1, ал. 1, буква „с“ инспекторите по труда имат право да преустановяват дейност, когато същата се извършва в нарушение на трудовите разпоредби. При неспазване на сроковете и/или указанията на инспекторите (за установени нарушения на трудовото законодателство, за незабавно преустановяване на дейността, за неспазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд) директорът на Инспекцията има право да наложи на работодател, на негов представител или на служител административна глоба в размер от 25 до 25 000 евро.

До приемането на Закона от 21 декември 2007 г. в Люксембург длъжността „инспектор по труда“ с правомощия, съгласно чл. 12 от Конвенция № 81 на Международната организация на труда⁹⁰, е изпълнявана само от директора на Инспекцията по труда и мините. Той/тя обаче не осъществява (лично) проверки на място и поради тази причина със Закона от 21 декември 2007 г. (чл. 2) се създават длъжностите „главен инспектор по труда“, „старши инспектор по труда“ и „инспектор по труда“.

След реформите служителите на Инспекцията по труда и мините вече имат право на свободен достъп и без предупреждение до помещения, обекти и сгради (чл. L. 614-3, ал. 1). Сред основните им правомощия е и установяване самоличността на лицата на дадено работно място и фотографирането им (чл. L. 614-3, ал. 3). Те също така имат право да извършват всички необходими проверки, тестове и разследвания за установяване дали се спазват нормативните разпоредби на трудовото законодателство (чл. L. 614-4, ал. 2). Инспекторите имат право да прилагат извънредни мерки, когато е необходимо дейността на предприятието да се приведе в съответствие с нормативната уредба, както и да предприемат мерки за преустановяване на нарушенията. Инспекторите могат да разпореждат незабавно спиране на дейността при груби нарушения на трудовото законодателство (чл. L. 614-5 и чл. L. 614-6).

Със Закона от 2007 г. е създаден Координационният комитет на Националната система за инспекция по труда (чл. L. 613-2), който организира сътрудничеството и осигурява синхрон в дейността на компетентните власти с цел създаване на единна политика за контрол, превенция и организация на условията на труд.

3. Наличие на легална дефиниция за недеklarираната заетост

В люксембургското законодателство, за разлика от това на повечето европейски държави, е възприета легална дефиниция на понятието „недекларирана заетост“ (travail clandestin) още от 1977 г., когато е приет Закона за нейната забрана и за промяна в условията за достъп до определени професии.⁹¹ Понастоящем забраната за полагане на недеklarиран

⁹⁰ International Labour Organisation (1947) : *Labour Inspection Convention (No. 81)*.

⁹¹ Loi du 3 août 1977 ayant pour objet: I. d'interdire le travail clandestin; II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion



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

труд, както и изключенията от обхвата на легалната дефиниция и санкциите при установяване на недеklarирана заетост се съдържат в текстовете на чл. L. 571-1 – чл. L. 571-7 на Кодекса на труда от 2006 г.

Съгласно чл. L. 571-1, ал. 1 недеklarираната заетост е забранена. За такава се счита: 1) извършването като независимо лице на всяка професионална дейност, посочена в чл. 1 на *Закона от 2 септември 2011 г.*, уреждащ достъпа до професиите занаятчия, търговец, производител и някои други професии⁹², без да притежава разрешение за това, и 2) предоставянето на наемен труд, когато (а) лицето знае, че работодателят няма право да извършва дейност по *Закона от 2 септември 2011 г.*, или (б) лицето е наясно, че в качеството му на работник/служител неговото състояние не отговаря на изискванията на законодателството във връзка с удръжките от възнаградението му или на социално-осигурителното законодателството (чл. L. 571-1, ал. 2). Освен това по силата на чл. L. 571-2 е забранено използването на услуги от лице или група от лица за извършването на недеklarирана работа по смисъла на L.571-1, ал. 2, т. 2 (работодаателят не притежава разрешително за извършване на дейността и/или не са спазени разпоредбите на трудовото, данъчното и/или социалноосигурителното законодателство), освен при наличие на някое от изключенията, посочени в чл. L. 571-3. Всяко лице, което използва услугите на лица или група от лица за извършването на недеklarирана заетост по смисъла на чл. L. 571-1, ал. 2, т. 1 (упражняване на дейност без разрешително), е солидарно отговорно за плащането на задълженията за получените услуги към социалното осигуряване (чл. L. 571-4). Държавни и общински субсидии не се предоставят за нерегламентирана заетост (чл. L. 571-5).

Люксембургското законодателство (чл. L. 571-3) не счита за недеklarирана заетост: 1) дейност, извършвана лично за своя собствена сметка и без помощта на други лица; 2) незначителна дейност, която се извършва от време на време за чужда сметка или срещу възнаграждение, и 3) еднократна дейност, извършвана в полза на други лица, ненадвишаваща обикновената подкрепа от роднини, приятели или съседи.

Законът от 2 септември 2011 г. урежда реда и условията за регистрация, разрешение и извършване на дейност като занаятчия, търговец, производител и някои други професии. При установено нарушение на разпоредбите на *Закона* съгласно чл. 39, ал. 3 физическите лица се наказват с лишаване от свобода от 8 дни до 3 години и глоба от 251 до 125 000 евро или с едно от тези наказания. Юридическите лица се наказват с глоба от 500 до 250 000 евро, когато: а) извършват дейност, попадаща в обхвата на *Закона*, преди да са получили разрешение за това; б) установени са като доставчик на услуги в друга държава – членка на

d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975; Mémorial A n° 45 du 08.08.1977; отм. със Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail; Mémorial A n° 149 du 29.08.2006.

⁹² Loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales; Mémorial A n° 198 du 22.09.2011.

“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

ЕС, и предоставят услуги в Люксембург, без да отговарят на изискванията на чл. 22 и 23 на Закона от 19 юни 2009 г. за признаване на професионалните квалификации; в) изпълняват ролята на посредник, като предоставят своя капацитет на трета страна за фактическо управление на компанията и г) са използвали посредник.

Разпоредбите на чл. 39, ал. 3 на Закона от 2 септември 2011 г. се прилагат и при установени нарушения по чл. L.571-1, ал. 2, т. 1 (упражняване на дейност без разрешително) от Кодекса на труда. По силата на чл. L. 571-6 неспазването на разпоредбите на чл. L. 571-1, ал. 2, т. 2 (работодателят не притежава разрешително за извършване на дейността и/или не са спазени разпоредбите на трудовото, данъчното и/или социалноосигурителното законодателство), както и тези на чл. L.571-2 се наказват с глоба в размер от 251 до 5000 евро, а при повторно нарушение, извършено в рамките на 5 години от установяване на първото - с лишаване от свобода от 8 дни до 6 месеца и глоба в двоен размер, или едно от тези наказания.

4. Изменение и допълнение на нормативни актове, уреждащи реда и условията за финансово подпомагане на физически и юридически лица

В края на 2012 г. е приет *Закон за изменение на Кодекса на труда и на още седем закона*.⁹³ Част от промените изменят правната уредба, санкционираща незаконното наемане на лица от трети държави (Наказателен кодекс, Закон за адвокатската професия), докато останалите са свързани с ограничаване проявленията на недеklarираната заетост в люксембургската икономика. В Кодекса на труда са изменени и допълнени текстовете на раздел VII. „Забрана на недеklarираната заетост и забрана наемането на лица, граждани на трети страни“ на книга V „Заетост и безработица“, а в пет закона (вж. по-долу), регламентиращи реда и условията за предоставяне на финансова помощ на предприятия, са направени допълнения, с които се ограничава правото на безвъзмездна помощ при установени форми на недеklarирана заетост или незаконно наемане на лица от трети държави.

Целта на *Закона от 27 юли 1993 г.*⁹⁴ е развитие и диверсификация на икономиката и подобряване на цялостната структура и регионалния икономически баланс. Съгласно чл. 1

⁹³ Loi du 21 décembre 2012 portant modification: 1) du Code du travail; 2) du Code pénal; 3) de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat; 4) de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques, 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie; 5) de la loi modifiée du 30 juin 2004 portant création d'un cadre général des régimes d'aides en faveur du secteur des classes moyennes; 6) de la loi du 15 juillet 2008 relative au développement économique régional; 7) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 8) de la loi du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation; 9) de la loi du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et l'utilisation rationnelle des ressources naturelles; Mémorial A n° 296 du 31.12.2012.

⁹⁴ Loi du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie; Mémorial A n° 56 du 28.07.1993.

„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

държавата може да предоставя помощ за инвестиции и реструктуриране с цел създаване, развитие, рационализация, съхранение или преориентиране на производствени предприятия и фирми, предоставящи услуги с ключово значение за икономиката. Инструментите, чрез които държавата оказва подкрепа, са покриване на *капиталови разходи, субсидии за покриване на разходите за лихви, данъчни облекчения, държавни гаранции, за придобиване и развитие на земя и сгради*. Помощта се предоставя в рамките на схеми за инвестиции или реструктуриране на малки и средни предприятия (МСП) и за инвестиции или реструктуриране, извършвани в определени области за развитие.

Максималната помощ в подкрепа на МСП не може да надвишава 7,5%, но при наличие на определени условия може да бъде увеличена до 15% (чл. 4). По схемата за инвестиции или реструктуриране в определени области за развитие подкрепата е в размер до 17,5% от разходите на предприятията в кантоните Люксембург, Гревенмахер, Вилц и Клерво, до 20% - в кантоните Еш-сур-Алзет и Капелен, и до 25% от разходите за инвестиции или реструктуриране на бивши промишлени обекти в Еш-сур-Алзет и Капелен.

С чл. IV. на *Закона от 21 декември 2012 г.* се допълват разпоредбите на чл. 15 от *Закона от 23 юли 1993 г.*, чиито алинеи регламентират санкционирането и реда за възстановяване на неправомерно получени средства. От началото на 2013 г. работодатели, които са осъдени най-малко два пъти за нарушаване разпоредбите, забраняващи недеklarираната заетост и наемането на лица от трети страни, пребиваващи нелегално на територията на Люксембург през последните 4 години, се изключват от приложното поле на Закона за развитие и диверсификация на икономиката за период от 3 години, считано от датата на решението на съда.

Същият текст е добавен в чл. 16 на *Закона от 30 юни 2004 г.*⁹⁵ за създаване на обща рамка на схемите за подпомагане на средната класа. Целта на Закона е насърчаване създаването, възстановяването, разрастването, модернизиранието и рационализирането на предприятия чрез прилагане на специални мерки за държавна подкрепа. За помощ могат да кандидатстват всички физически и юридически лица, извършващи икономическа дейност и отговарящи на изискванията на закона или на други нормативни актове. Подкрепят се инвестиции в материални и нематериални активи; допустимите разходи, редът и условията за кандидатстване се определят с постановление на Великия херцог. Максималният брутен размер на помощта е до 7,5% за средни предприятия и до 15,0% за малки предприятия. Допълнителна подкрепа може да бъде оказана на МСП, участващи в търговски панаири или изложения, като брутната сума на помощта не може да надвишава 50% от допустимите разходи, които не могат да бъдат над 100 000 евро. Подкрепата се изразява в предоставяне на средства за капиталови разходи или субсидии за покриване на разходите за лихви.

⁹⁵ „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

Работодатели, осъдени най-малко два пъти за нарушаване на разпоредбите, забраняващи нерегламентираната заетост и наемането на лица от трети страни, пребиваващи нелегално на територията на Люксембург през последните 4 години, се изключват и от приложното поле на *Закона за регионално икономическо развитие*⁹⁶ за период от 3 години, считано от датата на решението на съда (чл. VI. на Закона от 21 декември 2012 г.). Със Закона се създава схема за финансово подпомагане в съответствие с изискванията на Регламент (ЕО) № 1628/2006 на Комисията от 24 октомври 2006 година за прилагане на членове 87 и 88 от Договора по отношение на националната регионална инвестиционна помощ.⁹⁷ Люксембург предоставя безвъзмездна регионална помощ за първоначални инвестиции от регионално значение или които биха имали съществено въздействие върху икономическото развитие на региона. Помощта се предоставя под формата на субсидии за капиталови разходи, субсидии за покриване на разходи за лихви или като частично данъчно облекчение.

*Законът от 5 юни 2009 г. за насърчаване на научните изследвания, развитието и иновациите*⁹⁸ също изключва от своето приложно поле работодатели, нарушили разпоредбите на Кодекса на труда, забраняващи нерегламентираната заетост (чл. 21). С разпоредбите на Дял I на Закона се създават схеми за подкрепа на научните изследвания, развитието и иновациите в съответствие с условията, определени в *Съобщение на Европейската комисия относно Рамката на Общността за държавна помощ за научни изследвания, развитие и иновации (2006/С 323/01)*.⁹⁹ Интензитетът на помощта варира в границите 25% – 100% (чл. 3) и зависи от вида на изследванията, бенефициента и целта на програмата или проекта.

Работодатели, уличени в нарушение на разпоредбите на Кодекса на труда, забраняващи нерегламентираната заетост, не могат да разчитат на държавна подкрепа и по *Закона от 18 февруари 2010 г. за опазване на околната среда и рационалното използване на природните ресурси*.¹⁰⁰ Финансовата помощ се предоставя под формата на субсидия за инвестиционни

⁹⁵ Loi du 30 juin 2004 portant création d'un cadre général des régimes d'aides en faveur du secteur des classes moyennes; Mémorial A n° 142 du 06.08.2004.

⁹⁶ Loi du 15 juillet 2008 ayant pour objet: 1. le développement économique de certaines régions du pays; 2. la modification - de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques, 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie; - de la loi du 22 février 2004 instaurant un régime d'aide à la protection de l'environnement, à l'utilisation rationnelle de l'énergie et à la production d'énergie de sources renouvelables; Mémorial A n° 116 du 05.08.2008.

⁹⁷ Обнародван ОВ на ЕС, специално българско издание: глава 08 том 05 стр. 54 – 65, отменен от Регламент (ЕО) № 800/2008 на Комисията от 6 август 2008 година относно деклариране на някои категории помощи за съвместими с общия пазар в приложение на членове 87 и 88 от Договора (Общ регламент за групово освобождаване), Обнародван ОВ на ЕС, ОВ L 214, 9.8.2008 г., стр. 3—47.

⁹⁸ Loi du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation; Mémorial A n° 150 du 29.06.2009.

⁹⁹ Публикувана в ОВ на ЕС, специално българско издание: глава 08 том 05, стр. 9 – 34.

¹⁰⁰ Loi du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles; Mémorial A n° 44 du 18.03.2010.

“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

разходи и субсидия за покриване на разходи за лихви. Средствата трябва да се използват за инвестиции, позволяващи на предприятията да прилагат стандарти, надвишаващи тези на ЕС или за по-добро опазване на околната среда, при отсъствие на стандарти на ЕС; за ранно приспособяване на МСП към бъдещи стандарти на ЕС; за инвестиции в мерки за енергийна ефективност; за инвестиции във високоефикасна когенерация; за производство на енергия от възобновяеми източници и подкрепа за екологични изследвания, свързани с инвестициите, за които се предоставя помощта. За всяка мярка на подкрепа брунтата сума на помощта не може да бъде по-малка от 1000 и повече от 7 500 000 евро (чл. 1, ал. 3).

5. Опростяване на административни процедури при наемането на лица в домакинствата

Със Закона от 19 юни 1998 г.¹⁰¹, чрез допълнение на Кодекса за социално осигуряване, се въвежда осигуряването за дългосрочни грижи, което покрива услугите за лица със значителна и регулярна нужда от помощ от трето лице за всекидневни дейности, за домашни помощници и за отглеждане на дете. Освен това от 1 януари 1999 г. работодателите на заети в домакинствата лица декларират изплатените възнаграждения по опростена административна процедура. Дотогава чл. 330 на Кодекса за социално осигуряване задължаваше всички работодатели ежемесечно да обявяват размера на брунтото възнаграждение. Счита се, че това изискване е доста обременително за ползвателите на услугите, тъй като е свързано с изчисляване на брунтото възнаграждение, размера на социалноосигурителните вноски, данъчните облекчения, изпращане на данъчен формуляр и ежемесечно деклариране на изработените часове и изплатени заплати.

От 1 януари 1999 г. опростената административна процедура (чл. 426, ал. 2) е задължителна за всяка платена дейност, извършвана от физическо лице, особено в контекста на частните услуги, включително домашна работа, отглеждане на деца и осигуряване на помощ поради невъзможност на лице да полага грижи само за себе си. Институциите, ангажирани с прилагането ѝ, са Единният център за социална сигурност и работодателите – в случая физически лица или частни домакинства. Целта на мярката е опростяване на процедурите и намаляване на административната тежест за работодателя за насърчаване легалното наемане на помощници. Административното опростяване позволява работодателят да декларира само изплатеното нетно възнаграждение, а операциите по изчисляване и събиране на социалноосигурителните вноски и удържането на данъци се извършва от държавната администрация.

На практика работодателят (член на домакинство) попълва една-единствена декларация за изплатената сума и я изпраща на Единния център за социална сигурност, който зачислява наетото лице към социалноосигурителните фондове, събира осигурителните вноски и

¹⁰¹ Loi du 19 juin 1998 portant introduction d'une assurance dépendance; Mémorial A n° 48 du 29.06.1998.

“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

изчислява данъчните облекчения. Единният център изчислява размера на брутното възнаграждение въз основа на обявената от работодателя в декларацията нетна сума. За изчисляване на брутната заплата се прилагат ставките за здравно и пенсионно осигуряване, за осигуряване за дългосрочни грижи и фиксирана данъчна ставка в размер на 10%. Данъкът се удържа след приспадане на здравните и социални осигуровки, но не се плаща от заетото в домакинството лице, а от работодателя. Единният център за социална сигурност удържа данъка от работодателя автоматично и има грижата да го декларира и да преведе сумата по сметка на Администрацията по приходите. В края на всеки шестмесечен период Единният център изпраща и на работодателя, и на наетото лице документ, удостоверяващ броя на отработените часове и часовата ставка. Месечното брутно възнаграждение и месечните вноски са посочени на гърба на документа, така че данните могат да бъдат проверени и от работодателя, и от заетото лице.

Същата опростена административна процедура се прилага и при наемане на лице за отглеждане на деца до 13-годишна възраст (детегледачка). В началото на 2013 г. е приет *Законът от 18 февруари 2013 г. за детегледачките*. Неговата цел е осигуряване на временна заетост като детегледачка в частно домакинство и осигуряване на възможност за младежи от други държави да подобрят езиковите си умения и да повишат общите си знания за Люксембург. Работата като детегледачка обаче не може да бъде основната цел на пребиваването във Великото херцогство. Освен това заетостта на лицето не може да надвишава 5 часа на ден, а отработените часове седмично - 30 часа средно за период от четири седмици или един месец. При наемане на лице по Закона от 18 февруари 2013 г. разпоредбите на Кодекса на труда не се прилагат (чл. 1, ал. 3). Семейството, което осигурява заетост, трябва да има поне едно дете на възраст под 13 години. Домакинства, в които децата са до 6-годишна възраст, трябва да могат да докажат, че грижите за тях са полагани в периода на престой на детегледачката. Освен това работодателят (член на домакинство) трябва да представи удостоверение от полицията за броя на членовете в семейството към датата на наемане на детегледачката и да я включи, за периода ѝ на престой, в схемите за задължително здравно и социално осигуряване в съответствие с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване. Работодателят има и други задължения. Той трябва да осигури на наетото лице най-малко три свободни вечери в седмицата, един почивен ден седмично, два допълнителни неработни дни в месеца, достатъчно време и разходите за посещение на езикови курсове, самостоятелна стая и храна в своя дом, свободен достъп до жилището, фиксирана месечна сума за джобни пари в размер $\frac{1}{4}$ от минималното социално възнаграждение, независимо от служебната ѝ ангажираност (джобните пари не са обект на социално-осигурителни вноски и данъчно облагане, на каквито подлежи възнаграждението).

От своя страна съгласно чл. 3 детегледачка може да бъде лице на възраст между 18 и 30 години, да пребивава постоянно в държава, различна от Люксембург, да има основни

“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

познания по един от езиците, говорими в семейството, и по английски език, или по един от трите административни езика на Великото херцогство и да представи медицинско удостоверение, издадено не по-късно от 3 месеца преди датата на започване на работа, в уверение на това, че може да работи като детегледачка и да извършва незначителни рутинни задачи, включително отглеждане на дете. Освен това детегледачката трябва да сключи споразумение със семейството-работодател и да посещава езикови курсове за периода, през който е наета като детегледачка, като няма право да работи друго и като наето, и като самонаето лице през този период. Продължителността на заетостта като детегледачка не може да надвишава 1 година. Със Закона се допълва чл. 32 на Кодекса за социално осигуряване, според което допълнение вноските, които са за сметка на осигуреното лице, се поемат изцяло от домакинството-работодател.

Работодателят на лице, заето в домакинство, следва да попълни и изпрати на Единния център за социална сигурност „Декларация за заетост в частно домакинството“¹⁰² със следното съдържание:

Единен център за социална
сигурност
L-2375 Люксембург
Тел. 40141-1 www.ccss.lu

Декларация за заетост в частно домакинството

1) Данни за работодателя

РЕГИСТРАЦИОНЕН НОМЕР	<input type="text"/>
Име и фамилия	<input type="text"/>
Ул., номер	<input type="text"/>
Пощенски код, местност	<input type="text"/> тел. <input type="text"/>

2) Данни за заетото лице

ОСИГУРИТЕЛЕН НОМЕР	<input type="text"/>
--------------------	----------------------

Фамилия	<input type="text"/>	Име	<input type="text"/>
Моминско име	<input type="text"/>		
Връзка с работодателя	<input type="text"/>		
Ул., номер	<input type="text"/>		
Пощенски код, местност	<input type="text"/>	Код на държавата	<input type="text"/>

3) Данни относно началото и вида на заетостта

Естество на дейностите	<input type="checkbox"/> домакинска дейност	<input type="checkbox"/> подпомагане и грижи за лица, нуждаещи се от дългосрочни грижи
Моля, отбележете съответната клетка	<input type="checkbox"/> грижи за деца	<input type="checkbox"/> детегледачки
Начало на заетостта	<input type="text"/>	
Очакван край на заетостта	<input type="text"/>	
Часове труд за седмица	<input type="text"/>	

¹⁰² Déclaration est à remplir par une personne du ménage (l'employeur); образец на декларацията е достъпен на Интернет адрес <http://www.ccss.lu/fileadmin/file/ccss/PDF/Formulaires/EM021F.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

Нетно почасово заплащане _____
 Фиксирана месечна заплата _____

(Попълва се само при плащане на фиксирана месечна заплата)

_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

място дата Печат Инициали

Подпис

Фигура 4. Образец на Декларация за заетост в частно домакинство

Въз основа на посочените в декларацията данни Единният център за социална сигурност регистрира наетото в домакинството лице и изчислява брутното му възнаграждение и дължимите здравни и социалноосигурителни вноски и данъци. В края на всяко шестмесечие Центърът изпраща на работодателя и на зетото лице документ, с който ги информира за декларираните отработени часове на седмица и средното възнаграждение на час. Брутната месечна заплата и месечните задължения към социалноосигурителната и данъчната система са посочени на обратната страна на документа. Така и работодателят, и наетото лице могат да проверят данните и при наличие на съществени разлики да уведомят Единният център. На фигурата по-долу са представени образци на изпращаните от Единния център уведомления.

Adresse postale: L-2075 Luxembourg | Quai: 125, route d'Esch
 Heures d'ouverture: de 09h00 à 16h15
 Tél: 40141-1 | Fax: 404491 | www.ccss.lu
 DÉPARTEMENT AFFILIATION

REFERENCES: 1968 0914 223
 EQUIPE SALAIRES: 4
 40141-3400

DA SILVA COELHO ROSA
 28, R AEROPORT
 L-6949 NIEDERANVEN

EMPLOYEUR

Dénomination: SCHMIT JEAN CONC MENAGE
 Adresse: 25, R SOLEIL
 Date d'entrée: 01.01.1999
 Date de sortie:
 Activité précise: MENAGE

Déclarations enregistrées				MODIFICATIONS	
Mois	Heures de travail par semaine	Salaires net par heure	par mois *	Heures de travail par semaine	Salaires net par heure / mois * (différence qui ne convient pas)
07/2006	4	12,60	214,20		
08/2006	4	12,60	214,20		
09/2006	4	12,60	214,20		
10/2006	4	12,60	214,20		
11/2006	4	12,60	214,20		
12/2006	4	12,60	220,15		

Les déclarations enregistrées représentent la moyenne des heures de travail par semaine et le salaire horaire net déclaré par votre employeur. Toutes modifications de la moyenne des heures de travail et du salaire horaire net sont à signaler au Centre commun moyennant le présent formulaire.

* Seulement en cas de paiement d'un salaire net mensuel fixe.

Date et signature

Adresse postale: L-2075 Luxembourg | Quai: 125, route d'Esch
 Heures d'ouverture: de 09h00 à 16h15
 Tél: 40141-1 | Fax: 404491 | www.ccss.lu
 DÉPARTEMENT AFFILIATION

SCHMIT JEAN CONC MENAGE
 25, R SOLEIL
 L-1361 LUXEMBOURG

Certificat de rémunération MENAGE pour l'exercice 2006
 Montants en EUR

Numéro fiscal: 1957 0418 356

Période d'occupation du 01.01.2006 au 31.12.2006

A) Rémunérations brutes	Nature	Montant
Salaires bruts	S	3.172,21
B) Déductions		
Contributions sociales (part patronale - C.M., C.P., A., S.N.S.T.)		461,67

Numéro fiscal du salarié: 1968 0914 223
 Rosa DA SILVA COELHO
 28, R AEROPORT
 L-6949 NIEDERANVEN

Etébli à Luxembourg, mars 2007
 CCSS - Service Salariés
 40141-3100 / 3200 / 3300 / 3400

CERTIFICAT POUR L'EMPLOYEUR

Le présent certificat est destiné à l'employeur pour être joint à sa demande en modération d'impôt pour charges extraordinaires dans le cadre de la retenue d'impôt sur les salaires et ses pensions. Au cas où l'employeur de salarié/déclaré est soumis à l'imposition par voie d'assiette, le présent certificat est à joindre à la déclaration pour l'impôt sur le revenu.

Информация за работодателя

„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

CCSS
CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Adresse postale: L-2975 Luxembourg | Quai: 125, route d'Esch
Heures d'ouverture: de 09h00 à 16h15
Tel.: 40141-1 | Fax: 404481 | www.ccss.lu

DEPARTEMENT AFFILIATION

REFERENCES : 1957 0418 356
EQUIPE SALAIRES : 4
☎ 40141-3400

SCHMIT JEAN CONC MENAGE
25, R SOLEIL
L-1361 LUXEMBOURG

A S S U R É (E)

Nom et prénom : DA SILVA COELHO Rosa
Nom marital :
Matricule : 1968 0914 223
Date d'entrée : 01.01.1999
Date de sortie :
Activité précise : MENAGE

Déclarations enregistrées				MODIFICATIONS	
Mois	Heures de travail par semaine	Salaires net par heure	Salaires net par mois *	Heures de travail par semaine	Salaires net par heure / mois * (biffer ce qui ne convient pas)
07/2006	4	12,60	214,20		
08/2006	4	12,60	214,20		
09/2006	4	12,60	214,20		
10/2006	4	12,60	214,20		
11/2006	4	12,60	214,20		
12/2006	4	12,95	220,15		

Toutes modifications du salaire horaire net et de la moyenne des heures de travail par semaine sont à signaler au Centre commun moyennant le présent formulaire.

* Seulement en cas de paiement d'un salaire net mensuel fixe.

Date et signature de l'employeur :

CCSS
CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Adresse postale: L-2975 Luxembourg | Quai: 125, route d'Esch
Heures d'ouverture: de 09h00 à 16h15
Tel.: 40141-1 | Fax: 404481 | www.ccss.lu

DEPARTEMENT AFFILIATION

Madame
DA SILVA COELHO Rosa
28, R AEROPORT
L-6949 NIEDERANVEN

Certificat de rémunération MENAGE pour l'exercice 2006
Montants en EUR

Numéro fiscal : 1968 0914 223
Période d'occupation du 01.01.2006 au 31.12.2006

A) Rémunérations brutes		Nettes	
Salaires brut	S		2755,33
Indemnisation par catégor. de maladie	M		0,00
		Sous-total	2.755,33
B) Déductions			
Cotisations sociales (part salar. C.M. et C.P., non compris les cotisations pour la contribution dépendance)			359,54
D) Rémunérations semi-nettes			2.395,79
E) Impôts retenus			134,31
Taux forfaitaire 6%			
Contribution dépendance			23,09

Numéro fiscal de l'employeur : 1957 0418 356
SCHMIT JEAN CONC MENAGE
25, R SOLEIL
L-2312 LUXEMBOURG

Etabli à Luxembourg, mars 2007
CCSS – Service Salariés
☎ 40141 – 3100 / 3200 / 3300 / 3400

CERTIFICAT POUR LE SALAIRE

Au cas où le salarié demande la régularisation de l'imposition des rémunérations ci-dessus, le présent certificat est à remettre au bureau de la retenue d'impôt sur les salaires compétent pour le domicile du salarié. Au cas où le salarié est soumis à l'imposition par voie d'assiette (déclaration pour l'impôt sur le revenu) la régularisation de l'imposition forfaitaire est à demander dans la déclaration pour l'impôt sur le revenu et le présent certificat doit y être joint.

Информация за осигуреното лице**Фигура 5. Удостоверение за изплатено възнаграждение от дейност в домакинства**Източник: Единен център за социална сигурност, <http://www.ccss.lu/menages/explications/>

При нетрудоспособност на заетото в домакинството лице поради заболяване същото следва да уведоми Националната здравна каса. Уведомяването се извършва по телефона или чрез изпращане на болничен лист (медицинско свидетелство). Касата от своя страна изпраща на работодателя специален формуляр с посочения период на нетрудоспособност. Въз основа на този документ Националната здравна каса възстановява на работодателя разходите за възнаграждение на наетото лице за срока на неговата нетрудоспособност.

б. Въвеждане на бадж за социална идентификация

От началото на октомври 2013 г. наетите командировани работници в няколко предприятия от строителния сектор са задължени да носят бадж за социална идентификация с оглед улесняване проверките за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство.¹⁰³ Тази практика е въведена по предложение на OGB-L – най-голямата

¹⁰³ Интернет страница на Министерство на труда и заетостта, Lancement du badge social d'identification, 03.10.2013 г., http://www.mte.public.lu/actualites/articles/2013/10/20131003_badge/index.html.

“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

синдикална организация в Люксембург.¹⁰⁴ По нейно искане, и най-вече по искане на нейните членове от строителния отрасъл, в началото на февруари 2013 г. въвеждането на баджа е обсъдено с Министерството на труда и заетостта, Агенцията за насърчаване на заетостта и Инспекцията по труда и мините. В рамките на дискусиите Съюзът на строителите към OGB-L изтъква, че някои местни и чуждестранни компании от строителния сектор не спазват колективните трудови договори и трудовото законодателство и по-специално разпоредбите, касаещи минималното възнаграждение, работното време и правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Често нарушенията се извършват от подизпълнители, наемащи лица от трети страни. За чуждестранните работници не се осигуряват адекватни жилищни условия и често са принуждавани да полагат извънреден труд, независимо от максимално допустимата продължителност на работното време. Освен това работодателите на наетите от трети страни лица често удържат от възнаграждението им сума за покриване на разходите за транспорт, храна и жилище и на работниците се изплаща възнаграждение под минималния размер.

С въвеждането на баджа за социална идентификация всяко командировано в Люксембург лице получава идентификационна карта (бадж) с неговата самоличност и бар код. При извършване на проверки инспекторите от Инспекцията по труда и мините с iPad устройство ще сканират бар кода, чрез което ще получат достъп до останалите данни за лицето, съдържащи се в декларацията за неговото командироване. Уведомяването на Инспекцията по труда и мините за наемане на командировано лице ще се извършва по електронен път, което в значителна степен ще улесни работодателите. Баджът за социална идентификация се изпраща на работодателя след обработка на данните за командированото лице.

Освен улесняване проверките и работодателите при наемане на командировани работници баджът за социална идентификация се разглежда като инструмент за борба с недеklarираната и нелегалната заетост. Планира се от 2014 г., след приключване на тестовата фаза, баджът за социална идентификация да бъде въведен и в други сектори и предприятия.

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

¹⁰⁴ Интернет страница на OGB-L, Secteur de la construction: le badge social sera prêt pour juin 2013; 22.02.2013 г.; <http://www.ogbl.lu/blog/secteur-de-la-construction-le-badge-social-sera-pret-pour-juin-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

санкциониране неспазването на нормативните и регулаторните изисквания и правила. Другият подход е свързан с промяна в поведението на икономическите субекти чрез насърчаване 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 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* 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 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 заетите 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 декларираната заетост*, и *увеличаване усещането за данъчна, процедурна и редистрибутивна справедливост*.

“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

Въз основа на извършения преглед на трудовото и социалноосигурителното законодателство, на направените през последните години изменения и допълнения в него и установените практики може да се каже, че люксембургското правителство прилага и възпиращи, и насърчителни мерки за борбата с недеklarираната заетост. Тя се осъществява предимно чрез подобряване на контролната дейност, увеличаване на санкциите при установени нарушения и въвеждане на превантивни мерки.

Възпиращи мерки

През 2000 г. за подобряване на контролната дейност, и оттам за разкриване проявления на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в Люксембург е създадено Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост (CIALTI). В проверките участват както инспектори от Инспекцията по труда и мините, така и служители в други администрации, осъществяващи контрол по спазването на трудовото и осигурителното законодателство, данъчните закони, митническият режим, правилата за пребиваване и наемане на трансгранични работници и работници от трети страни и др. Със Закона от 21 декември 2007 г. за реформа в инспекцията по труда е създаден Координационният комитет на националната система за инспекция по труда, който се състои от представители на институциите, включени в Междуведомственото звено. И двата междуинституционални органа са форуми за формулиране на съвместни контролни стратегии, за споделяне на информация и за съгласуване и координиране извършването на съвместни проверки. Контролните правомощия на Междуведомственото звено се разпростират на територията на цялата страна във всички стопански сектори, а Координационният комитет от своя страна формулира единна политика за контрол по спазване на трудовото законодателство.

Друга мярка за подобряване на контрола е баджът за социална идентификация. Въвеждането му допълнително възпира и работодателите, и фирмите-посредници да наемат лица, чийто имиграционен статус е в разрез с разпоредбите на Кодекса на труда. Баджът позволява лесно идентифициране на незаконно или нередовно наето лице, както и избягване на ситуации, в които работодателите твърдят, че документите на лицето се намират на друго място, загубени са и пр. Мярката първоначално е въведена в строителния сектор и е задължителна за командированите работници, но от 2014 г. се планира да стане задължителна за всички предприятия в Люксембург.

Към възпиращите мерки се отнася и увеличаването на размера на санкциите за наемане или полагане на труд извън законоустановените правила. Съгласно чл. 8 на Закона от 3 август 1977 г. за забрана на нелегалния труд, за неспазване разпоредбите на чл. 1¹⁰⁵ се налага глоба в

¹⁰⁵ Чл. 1. Недекларираният труд е забранен. За недеклариран труд се счита извършването като независимо лице на която и да е от дейностите, посочени в чл. 1 на Закона от 2 юни 1962 г. за условията за достъп и упражняване на някои професии, без

“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 от 2501 до 50 000 франка, а при повторно нарушение, извършено в рамките на 5 години – лишаване от свобода за срок от 8 дни до 6 месеца и глоба в двоен размер, или едно от тези наказания. Текстове на Закона от 1977 г. не са изменени или допълвани до приемането на Кодекса на труда през 2006 г. и препращат към тези на Закона от 2 юни 1962 г. за достъп до професиите, отменен по-късно със Закона от 28 декември 1988 г. Според първоначалната редакция на ал. 1 на чл. 22 от Закона за достъп до професиите от 1988 г. нарушение или опит за нарушение на разпоредбите, които регламентират реда и условията за получаване на разрешение за упражняване на стопанска, търговска и занаятчийска дейност, дейност като инженер, архитект, счетоводител и др., се наказва с лишаване от свобода за срок от 8 дни до 3 години и глоба в размер от 10 000 до 500 000 франка, или едно от тези наказания. През 1997 г. ал. 1 е изменена, като максималният размер на глобата е увеличен на 5 000 000 франка.¹⁰⁶ Следващата промяна на същата разпоредба е извършена през 2004 г., когато минималният размер на глобата е определен на 250, а максималният - на 125 000 евро.¹⁰⁷ И двете стойности са приблизително равни на тези, определени във франкове със закона от 1997 г.¹⁰⁸ Законът от 2 септември 2011 г. за достъпа до професиите (и отменящ действащия дотогава Закон от 1988 г.), към който препраща чл. L. 571-6 на Кодекса на труда при нарушение на чл. L. 571-1, ал. 2, т. 1 (упражняване на дейност без разрешително) въвежда административно-наказателни разпоредби (чл. 39) отделно за физически и юридически лица. За физическите лица размерът на глобата се запазва, но за юридическите е увеличена съответно от 500 до 250 000 евро. Кодексът на труда от своя страна също предвижда различен размер на глобата в зависимост от статуса на лицето. За работодателите, за които е установено, че нарушават забраните за извършване на нерегламентиран труд, глобата е в размер, съгласно чл. 39 на Закона от 2 септември 2011 г., а за заетите лица – от 251 до 5 000 евро. При повторно нарушение, извършено в рамките на 5 години от установяване на първото – физическите лица се наказват с лишаване от свобода за срок от 8 дни до 6 месеца и глоба в размер на 10 000 евро, или с едно от тези наказания. Наказанието лишаване

да притежава разрешение за това, както и предоставянето на работна сила срещу заплащане, когато наетото лице знае, че работодателят не притежава разрешение по Закона от 2 юни 1962 г. или знае, че неговият статус като заето лице е в разрез с нормативните разпоредби относно удържките от заплатите или социалноосигурителното законодателство; Loi du 3 août 1977 ayant pour objet: I. d'interdire le travail clandestin II. de modifier l'article 26a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975; Mémorial A n° 45 du 08.08.1977; отм. с Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail; Mémorial A n° 149 du 29.08.2006. Законът от 2 юни 1962 г. е отменен със Закона от 28 декември 1988 г. за достъп до различни професии (Mémorial A n° 72 du 28.12.1988), който от своя страна е отменен със Закона от 2 септември 2011 г. за достъп до различни професии (право на установяване) (Mémorial A n° 198 du 22.09.2011).

¹⁰⁶ Виж чл. 1, т. 3 на Loi du 4 novembre 1997 portant modification des articles 2, 12, 22 et 26 de la loi modifiée du 28 décembre 1988 concernant le droit d'établissement; Mémorial A n° 88 du 24.11.1997.

¹⁰⁷ Вж. чл. 1, т. 10 на Loi du 9 juillet 2004 modifiant 1. la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales; 2. le Code des assurances sociales; Mémorial A n° 145 du 11.08.2004.

¹⁰⁸ Люксембург въвежда еврото при курс 1 € = 40,3399 франка.

“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 свобода за срок от 8 дни до 3 години за лица, които упражняват дейност, без да притежават разрешително за това, въведено още през 1977 г., е запазено и до момента.

В резултат от подобряване на контролната дейност вероятността за разкриване на нарушенията се увеличава. Едновременно с това, както и поради по-големия размер на санкциите, нарастват рисковете за предприятията, произтичащи от наемането/полагането на недеklarиран труд, а така също и разходите, когато бъдат уличени в нарушение. Тези обстоятелства променят съотношението разходи/ползи за работодателите, които (възнамеряват да) спестяват разходи за данъци и осигуровки, т.е. мярката има възпиращ ефект за наемането на работници и служители извън правната рамка. Санкционирането на физически лица, осъзнаващи, че престират труд в нарушение на трудовото и социалноосигурителното законодателство, е още една мярка за ограничаване проявяванията на недеklarирания труд. Наличието на легална дефиниция на понятието „недеklarирана заетост“ и определянето на санкции и за работодателя, и за наетото лице създава правна яснота и предвидимост както по отношение на забранените от закона форми на полагане/наемане на труд, така и за наказанията, ако нормативните разпоредби бъдат нарушени. Дотолкова, доколкото чл. L. 571-1, ал. 2, т. 1 от Кодекса на труда забранява извършването на дейност в разрез с условията на Закона за достъпа до професиите (2011 г.) и забраната касае конкретни икономически сектори и дейности, то чл. L. 571-1, ал. 2, т. 2 се отнася за всички наети лица, независимо от длъжността, предмета на дейност на и икономическия сектор, в който предприятието оперира.

Насърчителни мерки

В Люксембург ограничаването и борбата с нерегламентираната заетост се осъществява и чрез множество мерки за *насърчаване* спазването на правилата, като преобладават тези с *превантивна* насоченост. Например баджът за социална идентификация, освен като инструмент за подобряване контролната функция на инспекцията по труда, може да се разглежда и като *превантивна* мярка. Работодателите биха се въздържали да наемат лица с неизрядни документи или да ги наемат в разрез с трудовото законодателство, като знаят, че работникът няма право да полага труд, без да притежава бадж, и в случай на проверка контролните органи бързо и лесно ще установят нарушението. От своя страна наетите лица биха били по-малко склонни да полагат труд без бадж, защото както за останалите работници, така и за всички лица, посещаващи обекта, сградата или помещението (доставчици, куриери, подизпълнители), ще е видно, че са наети в разрез с нормативните изисквания. Макар мярката засега да се прилага само в предприятия от строителния сектор, от 2014 г. люксембургското правителство планира да я въведе и в останалите отрасли на икономиката.

Приетият в началото на 2013 г. Закон за детегледачките може да се разглежда като

„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

мярка, насочена към *легализиране* на конкретен вид трудова дейност. Освен че формализира дейността, люксембургското правителство разширява и базата за здравно и социално осигуряване, респ. осигурява допълнителни приходи за социалноосигурителните фондове. Не по-малко значение има и обстоятелството, че наетите лица придобиват право на продължаващо възнаграждение в случай на нетрудоспособност поради заболяване. От друга страна, трудът в домакинствата вече се зачита за трудов и осигурителен стаж, което е от полза за онези лица, които останат да пребивават в Люксембург постоянно. Едновременно с нормативното регламентиране на труда на детегледачките законът, заедно с този за допълнение на Кодекса за социално осигуряване от 19 юни 1998 г., предвижда работодателите да декларират наемането на лица в домакинствата по *опростени административни процедури*. Освен това самата опростена процедура може да се разглежда и като *пряк*, и като *непряк* данъчен стимул. Пряк дотолкова, доколкото от възнаграждението на наетото лице не се удържат и приспадат здравни и социалноосигурителни вноски и данъци, и непряк - за работодателите дотолкова, доколкото същите имат право на данъчни облекчения в размер на 3600 евро годишно за разходи, свързани с отглеждане на деца и поддържане на домакинството. Допълнителен стимул за спазване на правилата е и това, че работодателят е освободен от задължението да изчислява размера на брутното възнаграждение, дължимите социалноосигурителни вноски и данъци. В този смисъл мярката може да се счита, че допринася за повишаване на усещането за *процедурна справедливост*, а оттам и за *повишаваща данъчния морал*.

И не на последно място една от мерките, въведена от люксембургското правителство за *превенция* на нерегламентираната заетост, е *ограничаване правото на физически и юридически лица да кандидатстват за и да получават безвъзмездна помощ* за инвестиции и реструктуриране, за закупуване на материални и нематериални активи, за научни изследвания, както и за дейности в подкрепа на регионалното икономическо развитие и за опазване на околната среда. Законът от 21 декември 2012 г. за изменение на пет нормативни акта, по които се предоставя финансова помощ на предприятията, е *превантивна мярка, насърчаваща* фирмите да се въздържат от въвличането в дейности и практики, присъщи за нерегламентираната заетост. От друга страна обаче, изключването от приложното поле на петте закона на лица, за които е установено, че са наемали труд незаконно, може да се разглежда и като *възпираща мярка*.

Люксембург въвежда и прилага мерки за борба с нерегламентираната заетост както с *възпиращ*, така и с *насърчителен* ефект. Някои от тях, като например законите за предоставяне на финансова подкрепа от държавата и бюджетът за социална идентификация, могат да се разглеждат както като възпиращ, така и като насърчителен механизъм. Повечето от мерките се прилагат на *територията на цялата страна* и засягат *всички икономически сектори*. Някои от тях са въведени *преди 35 г.* (напр. легалната дефиниция 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

недекларираната заетост), а други, в резултат на промените в обществените отношения и социално-икономическите условия, се прилагат *от 1–2 години* (недопустимост за държавна подкрепа, бадж за социална идентификация).

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 нерегламентираната заетост в Люксембург 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.	Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост (CIALTI)
	<p><i>Иновативен</i> елемент в дейността на Междуведомственото звено е участието на различни държавни институции в извършването на проверките (полиция, митнически и данъчни власти), което предопределя и обхвата на самите проверки. При проверките има потенциал за установяване на нарушения не само на трудовото и социалноосигурителното законодателство, но и на данъчни закони, митническия режим, имиграционните закони и др. Преки резултати от дейността на Междуведомственото звено са повишаване разкриваемостта на нарушения както на трудовото и социалноосигурителното законодателство, така и на други нормативни, регулаторни и административни правила; косвените ползи са ограничаване на сивия сектор, по-добра защита на работниците и служителите, подобряване на бизнес климата, повишаване доверието в държаните институции. В икономически аспект дейността на Звеното допринася за увеличаване обема и събираемостта на данъчно-осигурителни вноски, увеличават се приходите от санкции; в социален аспект ползите са увеличен брой на лицата, включени към социалноосигурителните фондове, намаляване на трудовите злоупотреби; по отношение на правния аспект, липсата на формална структура и на нормативно регламентиране на функциите и правомощията на Звеното е предпоставка за проява на слабости в координацията и техническото и финансовото обезпечаване на проверките.</p> <p>Може да се каже, че практиката (създаване на междуинституционален орган за установяване на нелегална заетост) е <i>устойчива</i> дотолкова, доколкото Междуведомственото звено е създадено в резултат на и въз основа на дейността на бившата Работна група за социален дъмпинг към Министерството на занаятите и търговията, и съществува и осъществява контролна дейност в продължение на повече от 10 години. Разработването на и контрола за спазване на трудовото, социалноосигурителното, данъчното и друго законодателство се осъществява от институциите, участващи в Звеното. Координацията и съгласуваността в действията на държавните органи е предпоставка както за оказване на трайно <i>въздействие</i> върху поведението на икономическите агенти, в случая за превенция на неформалната заетост, така и за своевременна реакция, ако предприятията са известени за или свикнат 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

проверките и използват други начини за заобикаляне или неспазване на законодателството (възможност за повторяема употреба).

Дотолкова, доколкото целта на съвместните действия при проверките е идентифициране не само нарушения на трудовото законодателство, но и на това за здравословни и безопасни условия на труд, данъчното, митническото и имиграционното законодателство и пр., т.е. всякакви форми и проявления, присъщи на сивата икономика, а броят на съставените в резултат на проверките протоколи от Инспекцията по труда и мините и другите администрации за неспазване на законите изисквания се увеличава, може да се каже, че мярката е ефективна.

Практиката може да бъде *трансферирана* в други държави при отчитане на националните специфики (законодателство, институционална уредба и пр.). Липсата на устав, устройствен правилник или друг документ, нормативен или административен акт, който урежда дейността, функциите и правомощията на Междудементственото звено не е пречка подобна структура да бъде създадена в друга страна.

Практика № 2.	Легална дефиниция на недеklarираната заетост, включително регламентирани наказания при установени форми на недеklarирана заетост
<p>Наличието на нормативно определение на понятието „недеklarирана заетост“, нейната забрана и санкционирането ѝ по силата на закон (в случая Кодекса на труда) може да се разглежда като <i>иновативен</i> подход за превенция и ограничаване на проявленията на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения дотолкова, доколкото в повечето европейски държави тези обстоятелства не са изрично уредени в нормативен акт.</p> <p>Пряк резултат от наличието на дефиниция е юридическа яснота и пълнота по отношение на това, какво законът забранява и/или разрешава, както и предвидимост по отношение на наказанието при неспазване на забраната. Като цяло може да се каже, че легалната дефиниция на което и да е понятие или проявление гарантира устойчивост и предвидимост в обществените отношения в съответната сфера и е предпоставка за доверие в държавните институции. Макар да няма данни за ефекта от наличието на легална дефиниция върху размера и проявленията на сивата икономика в трудовоправните отношения в Люксембург, може да се допусне, че юридическата яснота и предвидимост оказват положително <i>въздействие</i> в борбата с нерегламентираната заетост.</p> <p>Формулирането на легално определение на недеklarираната заетост е <i>ефикасна</i> мярка за ограничаване на нейните проявления. Вложените ресурси (човешки, финансови и пр.) за дефиниране на понятието са незначителни, отнесени към ползите за обществото от ограничаване на сивия сектор (социална сигурност, приходи в социалноосигурителните фондове, доверие в държавните институции). Трудно може да се измери или оцени приноса</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

само на легалната дефиниция, но имайки предвид, че делът на сивия сектор в БВП на Люксембург е само 8% (2013 г.), може да се допусне, че наличието на нормативно определение също допринася за ограничаване на недеklarираната заетост. В този смисъл може да се каже, че мярката е и *ефективна*.

Доброто и ясно дефиниране на понятието „недекларирана заетост“, определянето на пропорционални на извършените нарушения наказания, както и осъществяване на регулярен контрол за спазване на нормативните разпоредби, са условие и предпоставка както за *устойчивост* на мярката, така и за нейната *повторяема* (постоянна) употреба. Практиката може лесно да бъде адаптирана и приложена в други страни, в съответствие с националните нормативни, институционални и културни специфики, което я характеризира като подходяща за *трансферирание*.

Практика № 3. Опростени административни процедури при наемане на лица в домакинствата

Иновативен елемент в опростените административни процедури за декларирането на заети в домакинствата лица и на разходите за възнаграждения е ангажиментът работодателят да обявява само нетно изплатената сума, а Единният център за социална сигурност (държавна институция) да изчислява размера на брутно възнаграждение, да удържа и разпределя по фондовете дължимите здравни и социалноосигурителни вноски и данъци.

Пряка полза от опростената процедура, изразяваща се в редуциране на административните тежести, имат и наетите лица, и работодателя. Освен това пряка полза за наетите лица е формализирането на полагания от тях труд, а за държавата – разширяване обхвата на социалноосигурителната и данъчната база. Косвените ползи са свързани с ограничаване на недеklarираната заетост и повишаване на социална сигурност за заетите в домакинствата лица. Като цяло *въздействието* на мярката в икономически аспект е увеличаване на броя на лицата, правещи социалноосигурителни вноски, и оттам на приходите в държавния бюджет и социалноосигурителните фондове; резултатите от прилагането на опростената процедура в социален аспект са социална сигурност за работещи в домакинствата лица, а в правен – яснота и предвидимост по отношение на правата и задълженията на работодателя и наетото лице. Наличието на стимули и ползи както за държавата, така и за работодателите и работещите в домакинства лица характеризира мярката и като *устойчива*.

Прилагането на опростената процедура е свързано с необходимостта от осигуряване на допълнителни човешки, финансови и технически ресурси в публичния сектор (основно в Единния център за социална сигурност). Дотолкова, доколкото същата се прилага от 1999 г., вкл. за нова група наети лица (детегледачки), може да се допусне, че необходимите ресурси се осигуряват и ползите надвишават разходите за прилагането ѝ, т.е. че тя е *ефикасна*. Макар да няма данни за броя на лицата, обхванати от мярката, и за ефектите ѝ за ограничаване 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

недекларираната заетост, продължителното ѝ прилагане предполага, че същата е не само *ефективна*, но и подходяща и приложима за други трудови дейности, останали до тогава извън обхвата на националното трудово и социалноосигурително законодателство (*повторяема употреба*).

Опростяването на административните процедури, включително чрез прехвърляне на (част от) тежестта върху публичния сектор, свързана с декларирането, изчисляването, удържането и плащането на данъци и осигуровки, може да се приложи в други държави в съответствие с националните специфики на трудовото, данъчното и осигурителното законодателство, институционалното устройство и пр. Условиата и редът за прилагане на опростената административна процедура се съдържат както в люксембургското законодателство, така и на интернет страницата на Единния център за социална сигурност. В този смисъл може да се каже, че практиката позволява *трансфериране*.

Практика № 4.	Недопустимост за безвъзмездна помощ при установени форми на недекларирана заетост
----------------------	--

Един от начините за стимулиране на бизнеса да плаща задълженията си към държавата и дейността да се осъществява в рамките на предварително установени законови рамки е поставяне на условия към лицата, които търсят подкрепа от държавата, да нямат задължения към бюджета и социалноосигурителните фондове и да притежават разрешение (регистрация) за извършване на дейността. Ограничаването на допустимостта на кандидати, за които е установено наемане на труд в разрез с нормативните изисквания, е *иновативен* подход за борба с недекларираната заетост.

Косвените ползи от това ограничение е насърчаване наемането на работници и служители в съответствие със законоустановените правила, още повече че разходите за възнаграждение са допустими за подкрепа (финансиране) по някои от програмите, по които държавата предоставя помощ на предприятията. В социален и икономически аспект мярката е предпоставка за повишаване на легалната заетост, и като цяло оказва положително *въздействие* в борбата със сивата икономика.

Дотолкова, доколкото ресурсите (финансови, човешки, технически) за въвеждане на мярката, отнесени към ползите от нейното прилагане (ограничаване на нерегламентираната заетост, увеличаване броя на осигурените лица, приходи в социалноосигурителните фондове), са незначителни като цяло, може да се каже, че тя е *ефикасна*. Забраната за предоставяне на безвъзмездна помощ при установени форми на недекларирана заетост е в сила от началото на 2013 г. и към настоящия момент е трудно да се предвидят ефектите за ограничаване на сивата икономика. Независимо от това може да се допусне, че същата ще бъде *ефективна* тъй като създава стимули за наемане и полагане на труд при спазване 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

нормативните и регулаторни изисквания.

Няма данни въведената в края на 2012 г. забрана за предоставяне на помощ на предприятия, нарушили разпоредбите за недеklarирания труд, да се прилага за определен, пробен период. Ограничението е въведено със закон и допълва, надгражда съществуващата по принцип забрана на недеklarирания труд (Кодекс на труда), което е предпоставка за *устойчивост* на мярката. Устойчивостта обаче е свързана с осъществяването на регулярни проверки от контролните органи и на постоянен контрол от институциите, администриращи схемите и програмите за предоставяне на безвъзмездна помощ.

Доброто и ясно дефиниране на понятието „недеklarирана заетост“ (практика № 2), определянето на пропорционални на извършените нарушения наказания, категоричната забрана за предоставяне на безвъзмездна помощ на лица, за които е установено, че наемат/полагат труд в разрез с нормативните изисквания, както и осъществяване на регулярен контрол за спазване на законовите разпоредби, са условие и предпоставка и за *повторяемата* (постоянна) употреба на мярката. Практиката може лесно да бъде адаптирана и приложена в други страни, в съответствие с националните нормативни, институционални и културни специфики, което я характеризира като подходяща за *трансфериране*.

Практика № 5. Бадж за социална идентификация

Използването на бар код едновременно със съвременни информационно-комуникационни технологии (iPad) е *иновативен* подход за извършване на инспекциите по труда.

Преките ползи от баджа за социална идентификация са свързани със спестяване на време за установяване на трудовия статус на заетото лице, както и дали същото е законно наето на работа, а косвените – с въздържане от въвличането в практики, асоциирани с нерегламентираното наемане/полагане на труд и ограничаване на нарушенията на трудовото законодателство. В този смисъл може да се очаква, че мярката ще има положително *въздействие* върху поведението на икономическите субекти.

Към октомври 2013 г. баджът за социална идентификация е задължителен за работещите командировани лица в строителството, но от началото на 2014 г. ще е приложим за заетите във всички сектори. Подходящ е за използване в отрасли, в които има по-голямо текучество (ресторантьорство и хотелиерство, търговия на дребно и др.) и в този смисъл може да се каже, че практиката има потенциал за приложимост *и в други сектори, и в други страни (възможност за повторяема употреба и трансфериране)*.

Поради това, че мярката се прилага отскоро, на този етап трудно може да се прецени до каква степен е *ефективна* и *ефикасна*.

“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. Междуведомствено звено за борба с нелегалната заетост

Име (BG/FR)	Междуведомствено звено за борба с нелегалната заетост Cellule inter-administrative de lutte contre le Travail Illégal (CIALTI)
Кратко описание и предистория	Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост е създадено през 2000 г. на базата на съществуващата дотогава Работна група за социалния дъмпинг. До момента функциите, правомощията и съставът му не са регламентирани с нормативен акт; инициатор и координатор на съвместните проверки е Инспекцията по труда и мините; съставът на групите за всяка проверка зависи от нейното естество и обхват, както и от сферата на дейност на проверяваното предприятие или обект. В повечето случаи в инспекциите участват служители от Инспекцията по труда и мините, Администрацията за митата и акцизите, полицията, службата за борба с измамите на Администрацията за регистрация и собствеността, Агенцията за насърчаване на заетостта, Отдела по здравословни условия на труд на Министерството на здравеопазването, както и служители от Единния център за социална сигурност. При проверки в трансграничните региони инспекциите се осъществяват в сътрудничество с контролните органи на съседните държави.
Декларирана цел	Основната цел на Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост е организиране и координация на внезапни инспекции в различни сектори на икономиката. Целта на проверките е не само идентифициране на нарушения на трудовото законодателство, но и на това за здравословни и безопасни условия на труд, данъчното, митническото и имиграционното законодателство и пр., т.е. всякакви форми и проявления, присъщи на сивата икономика.
Организация, въвела практиката	Инспекция по труда и мините (Inspection du Travail et des Mines) <i>Информация за контакт:</i> Inspection du Travail et des Mines 3, rue des Primeurs, L-2361 Strassen, Luxembourg <i>Оперативен отдел 1:</i> Сектор „Незаконно наемане на граждани на трети страни“ (Division "Emploi illégal de ressortissants de pays tiers") Mr. Signore Pascal, тел. (+352) 247 86227; факс: (+352) 29 11 94 6227; e-mail: pascal.signore@itm.etat.lu <i>Оперативен отдел 2:</i> Сектор „Командироване и нелегална заетост“ (Division „Pôle détachement et travail illégal“) Mr. Martinho Miguel – ръководител на сектора тел. (+352) 247 86380; факс: тел. (+352) 29 11 94 6380; e-mail: miguel.martinho@itm.etat.lu

“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

	<i>Оперативен отдел 2</i> отговаря за всички аспекти на контрола по прилагане на трудовото законодателство в Люксембург, включително за спазване на разпоредбите при наемането на командировани работници и за установяване на нелегална заетост.
Правна форма	Междуетаботствено звено за борба с нелегалната заетост е създадено като неформална организация; дейността, функциите и правомощията му не са регламентирани с нормативен акт.
Вложени ресурси	В рамките на прегледа на нормативните актове и документи не са идентифицирани данни относно размера на преките разходи във връзка с дейността на Междуетаботственото звено. Недостатъчните финансови средства за обезпечаване дейността на Звеното обаче е едно от основните предизвикателства пред Инспекцията по труда и мините в превенцията на незаконното полагане на труд в Люксембург и в тази връзка е обсъждана възможността CIALTI да се трансформира в постоянна административна структура.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Взаимодействието между няколко администрации (Инспекцията по труда и мините, Администрацията за митата и акцизите, полицията, службата за борба с измамите на Администрацията за регистрация и собствеността, Агенцията за насърчаване на заетостта, Отдела по здравословни условия на труд на Министерството на здравеопазването, Единния център за социална сигурност) осигурява съгласуваност в действията на контролните органи и спомага за установяването не само на нарушения на трудовото законодателство, но и допринася за разкриване на данъчни и митнически измами, неспазване на имиграционните закони и др. Увеличаването на вероятността от разкриваемост на нарушенията, респ. за налагане на санкции, променя съотношението разходи/ползи за неизрядните работодатели, което в общия случай има възпиращ ефект. Дотолкова, доколкото целта на мярката е повишаване разкриваемостта на нарушения на трудовото, социалноосигурителното, данъчното, митническото, имиграционното и други законодателства, в частност на нелегалния труд, и броят на съставените протоколи за установена недеклаирана заетост в периода 2010 – 2012 г. се увеличава от 48 през 2010 г., съответно на 67 (2011 г.) и 63 (2012 г.), може да се приеме, че практиката е ефективна.
Резултат	Инспекцията по труда и мините по принцип засекретява данните за извършените проверки на място. ¹⁰⁹ В допълнение на различните институции, които участват в тях обаче, нещото, което е специфично за инспекциите в Люксембург, е медийното покритие на акциите, което също може да има превантивен ефект. Въз основа на проучените документи и информация може да се заключи, че Междуетаботственото звено за борба с нелегалната заетост допринася за ограничаване на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в Люксембург.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Инспекцията по труда и мините осигурява основните финансови, човешки и технически ресурси, необходими за обезпечаване проверките на място. Разходите на останалите институции, участващи в инспекциите, се покриват от бюджета на съответната администрация. В резултат от дейността на Междуетаботственото звено обемът и събираемостта на данъчно-осигурителни вноски, както и приходите от санкции се увеличава. В социален аспект ползите от проверките са увеличен брой на лицата, включени към социалноосигурителните фондове, и намаляване на трудовите злоупотреби.
Контакти с	1) <i>Инспекция по труда и мините</i> (вж. т. <i>Организация, въвежда практиката</i>)

¹⁰⁹ Европейска фондация за подобряване условията на живот и труд, мерки за борба с недеклаираната заетост, Люксембург, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/lu002.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

релевантни институции	<p>2) <i>Единен център за социална сигурност</i> (Centre Commun de la Sécurité Sociale) Centre Commun de la Sécurité Sociale, L-2975 Luxembourg тел. (+352) 40141-1</p> <p>3) <i>Администрация за митата и акцизите</i> (Administration des douanes et accises) Дирекция „Мита и акцизи“ (Direction des Douanes et Accises) адрес: 26, place de la gare, L-1616 Luxembourg тел. (+352) 29 01 91-1 факс: (+352) 49 87 90</p> <p>4) <i>Администрация за регистрация и собствеността</i> (Administration de l'Enregistrement et des Domaines), Службата за борба с измамите (Service Anti-fraude) адрес: 14, avenue de la Gare, Luxembourg, B.P. 31, L-2010 Luxembourg тел. (+352) 44 905-1 факс: (+352) 44 905 543 e-mail: romain.felten@en.etat.lu</p> <p>5) <i>Агенция за насърчаване на заетостта</i> (Agence pour le développement de l'emploi) адрес: 10, rue Bender, L-1229 Luxembourg факс: (+352) 40 61 41 e-mail: info@adem.public.lu</p> <p>6) <i>Министерство на здравеопазването</i> (Ministère de la Santé) Отдел по здравословни условия на труд (Division de la Santé au Travail) адрес: Villa Louvigny, Allée Marconi, L-2120 – Luxembourg тел. (+352) 247 85587 факс: (+352) 46 79 60 e-mail: dsat_lu@ms.etat.lu, Dr Carlo Steffes – ръководител на сектора</p> <p>7) <i>Полиция</i> (Police Grand-Ducale) Генерална дирекция (Direction Générale), Дирекция „Операции и превенция“ (Direction „Opérations et de la Prévention“) Пощенски адрес: L-2957 Luxembourg Mr. Charles Namén – Директор на Дирекция „Операции и превенция“, тел. (+352) 4997 2310 факс: (+352) 4997 2399 e-mail: contact@police.public.lu</p>
-----------------------	---

Практика № 2. Легална дефиниция на недеklarираната заетост, включително регламентиране на наказанията при установени форми на недеklarирана заетост

Име (BG/FR)	Легална дефиниция на недеklarираната заетост, включително регламентиране на наказанията при установени форми на недеklarирана заетост
Кратко описание и предистория	В Люксембург легална дефиниция на недеklarираната заетост, както и санкции при установена форма на нерегламентирана заетост са възприети още от 1977 г. Понастоящем забраната за полагане на недеklarиран труд, както и изключенията от обхвата на легалната дефиниция и санкциите при установяване на недеklarирана заетост са регламентираны с Кодекса на труда от 2006 г.
Декларирана цел	И Законът от 1997 г., и Кодексът на труда от 2006 г. не съдържат текстове, които изрично определят целта на разпоредбите, забраняващи недеklarирания труд.
Организация,	Кодексът на труда е приет от парламента на Люксембург. Становище по законодателни предложения представят заинтересованите министерства и други държавни ведомства,

“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

въвела практиката	камари, комитети и съвети, както и Държавния съвет. Контролът за спазване на разпоредбите на Кодекса на труда, забраняващи недеklarираната заетост, се осъществява от Инспекцията по труда и мините (за информация за контакт вж. т. Организация, въввела практиката на Практика № 1)
Правна форма	Легалната дефиниция на недеklarираната заетост, включително вида и размера на санкциите при установени форми на недеklarирана заетост, са регламентирани с чл. L. 571-1 – чл. L. 571-7 на Кодекса на труда от 2006 г.
Вложени ресурси	Инспекцията по труда и мините осъществява контрол по спазването на разпоредбите на Кодекса на труда, включително и на тези, забраняващи недеklarираната заетост. Не са идентифицирани данни и информация за вложените ресурси, свързани с налагането на санкции при установена заетост в разрез с разпоредбите на чл. L. 571-1 на Кодекса на труда.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Наличието на легална дефиниция на понятието „недеklarирана заетост“ и определянето на санкции и за работодателя, и за наетото лице създава правна яснота и предвидимост както по отношение на забранените от закона форми на полагане/наемане на труд, така и за наказанията, ако нормативните разпоредби бъдат нарушени.
Резултат	Основният резултат от формулирането на дефиниция на термина „недеklarирана заетост“ и санкции за установяване на такава правната яснота. Освен това нормативното определение за този феномен има и възпиращ ефект и допринася за ограничаване на нерегламентираната заетост, и може да е една от причините за относително ниския дял на сивия сектор в БВП.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Мярката от една страна има възпиращ ефект за работодателите, а от друга дава възможност за предвидимост на вида и размера на санкциите, в случай, че бъдат уличени в нарушение. Същото важи и за работниците и служителите, ако бъдат хванати да полагат труд срещу възнаграждение в разрез с разпоредбите на закона. Наличието на легална дефиниция улеснява контролните органи и ограничава и субективизмът в тълкуването и налагането на санкции.
Контакти с релевантни институции	1) <i>Министерство на труда и заетостта</i> (Ministère du Travail et de l'Emploi) Г-жа Colette Becker-Muller, административен служител по въпросите, свързани с трудовото законодателство и индустриалните отношения адрес: 26, rue Zithe, L-2939 Luxembourg тел. (+352) 247 86123; 247 86123 факс: (+352) 247 86325 e-mail: colette.becker@mt.etat.lu 2) <i>Инспекция по труда и мините</i> (за информация за контакт вж. т. Организация, въввела практиката на Практика № 1) 3) <i>Парламентарна комисия по труда и заетостта</i> (Commission du Travail et de l'Emploi) Камара на депутатите/парламент (Chambre des Députés) адрес: 23, rue du Marché-aux-Herbes, L-1728 Luxembourg тел. (+352) 466 966 - 1 факс: (+352) 220 230

„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. Опростена административна процедура при наемане на лица в домакинствата

Име (BG/FR)	Опростена административна процедура при наемане на лица в домакинствата Procédure administrative simplifiée pour l'emploi des personnes dans les ménages
Кратко описание и предистория	Опростената административна процедура за деклариране на изплатеното нетно възнаграждение се прилага от началото на 1999 г. и е задължителна за всяка платена дейност, извършвана от физическо лице в домакинство. Дотогава Кодексът за социално осигуряване задължаваше работодателите ежемесечно да декларират изплатеното брутно възнаграждение, което е свързано с изчисляване на неговия размер, на социално-осигурителните вноски и данъчните облекчения, и впоследствие изпращане на данъчен формуляр, т.е. извършване на множество обременителни процедури. След въвеждане на опростената процедура операциите по изчисляване и събиране на социалноосигурителните вноски и удържането на данъците се извършва от държавната администрация.
Декларирана цел	Целта мярката е опростяване на процедурите и намаляване на административната тежест за работодателя с оглед насърчаване легалното наемане на помощници в домакинствата. Административното опростяване позволява на работодателя да заплаща на наетото лице направо нетното възнаграждение, без да е необходимо да изчислява дължимите осигуровки и данъци.
Организация, въвела практиката	1) <i>Единен център за социална сигурност</i> (Centre Commun de la Sécurité Sociale) адрес: Centre Commun de la Sécurité Sociale, L-2975 Luxembourg тел. (+352) 40141-1 Единният център изчислява размера на brutното възнаграждение въз основа на обявената от работодателя в декларацията нетна сума. Данъкът върху доходите се изчислява след приспадане на здравните и социалните осигуровки и се плаща от работодателя. Единният център удържа ежемесечно данъка от работодателя и има грижата да го декларира и да преведе сумата по сметка на Администрацията по приходите. В края на всеки шестмесечен период Единният център изпраща и на работодателя, и на наетото лице документ, удостоверяващ броя на отработените часове и часовата ставка.
Правна форма	Опростената административна процедура е въведена с Постановление на Великия херцог от 18 ноември 1998 г. за автоматично преизчисляване на вноските, декларирани пред Единния център за социална сигурност за лица, заети в частни жилища. ¹¹⁰ Постановлението изменя чл. 426, ал. 2 на Кодекса за социално осигуряване.
Вложени ресурси	Единният център за социална сигурност отговаря за получаването на декларациите, изчисляването на дължимите вноски и данъци, за удържането им от работодателя и за превеждане на средствата към съответните социалноосигурителни фондове и държавния бюджет. Не са идентифицирани данни и информация за вложените ресурси, свързани с прилагането на опростената административна процедура по чл. 426, ал. 2 на Кодекса за социално осигуряване.

¹¹⁰ Règlement grand-ducal du 18 novembre 1998 adaptant d'office la rémunération déclarée auprès du Centre commun de la sécurité sociale pour les personnes occupées dans le ménage privé de l'employeur; Mémorial A n° 100 du 03.12.1998.

“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

Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Опростената административна процедура е от полза и за двете страни. След въвеждането ѝ работодателите (членове на домакинства) декларират само нетното възнаграждение, изплатено на наетото лице, т.е. освобождават се от ангажимента да изчисляват и декларират брутната заплата, размера на дължимите социалноосигурителни вноски и данъци. Допълнителен стимул за тях е и правото на данъчно облекчение при разходи за заети в домакинството лица (домашни помощници, детегледачки, и пр.). За наетите лица, легалната заетост, от една страна не е свързана с удържки от договореното възнаграждение, а от друга дава право на обезщетения при настъпване на някои от рисковете, за които са осигурени. С въвеждането на мярката и работодателите, и домашните помощници имат стимул да декларират заетостта.
Резултат	В резултат от въвеждането на опростената административна процедура са създадени предпоставки за предотвратяване на недеklarиран труд.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Ангажиментът за изчисляване размера на брутното възнаграждение, дължимите данъци и осигуровки, тяхното удържане и плащане към държавата е прехвърлен от частните субекти към публичния сектор, т.е. съществена част от „тежестта”, асоциирана с наемането и извършването на легална трудова дейност е пренасочена към държавната администрация.
Контакти с релевантни институции	1) <i>Единен център за социална сигурност (Centre Commun de la Sécurité Sociale)</i> Centre Commun de la Sécurité Sociale, L-2975 Luxembourg тел. (+352) 40141-1 2) <i>Министерство на социалната сигурност (Ministère de la Sécurité sociale)</i> 26, rue Sainte Zithe, L-2763 Luxembourg тел.: (+352) 247-86311 факс: (+352) 247-86328 e-mail: mss@mss.etat.lu

Практика № 4. Недопустимост за безвъзмездна помощ при установени форми на недеklarирана заетост

Име (BG)	Недопустимост за безвъзмездна помощ при установени форми на недеklarирана заетост
Кратко описание и предистория	В края на 2012 г. люксембургският парламент приема пакет от законодателни мерки във връзка с транспониране в националното законодателство <i>Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава</i> . Изменени са Кодекса на труда и няколко закона ¹¹¹ , които уреждат условията и редът за предоставяне на финансова помощ на физически и юридически лица във връзка с извършваната от тях дейност. В административно-наказателните разпоредби е добавен текст, според който от началото на

¹¹¹ Закон от 27 юли 1993 г. за развитие и диверсификация на икономиката и подобряване на цялостната структура и регионалния икономически баланс; Закон от 30 юни 2004 г. за създаване на обща рамка на схемите за подпомагане на средната класа; Закон 15 юли 2008 г. за регионално икономическо развитие; Закон от 5 юни 2009 г. за насърчаване на научните изследвания, развитието и иновациите; Закон от 18 февруари 2010 г. за опазване на околната среда и рационалното използване на природните ресурси.

“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

	2013 г. работодатели, които са осъдени най-малко два пъти за нарушаване разпоредбите, забраняващи недеklarираната заетост и наемането на лица от трети страни, пребиваващи нелегално на територията на Люксембург през последните 4 години, се изключват от приложното поле на съответния закон, за период от 3 години, считано от датата на решението на съда.
Декларирана цел	Основната цел на извършените законодателни промени е транспониране на <i>Директива 2009/52/ЕО</i> като едновременно с нелегалната заетост на чужденци се санкционира и недеklarираното наемане на труд от местни лица. В тази връзка една от мерките не само срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трети страни, но и спрямо всички работодатели в Люксембург, осъдени за нарушаване на разпоредбите, забраняващи недеklarирания труд, е ограничаване правото на финансова помощ, предоставяна в рамките на различни схеми и програми.
Организация, въвела практиката	Измененията на Кодекса на труда и на останалите нормативни актове са предложени от министъра на труда и заетостта и са приети от люксембургския парламент (парламентарно досие 6404; парламентарни сесии 2011-2012 и 2012-2013). Становище по законодателните предложения са представени от парламентарната комисия по труда и заетостта, Камарата на работниците, Търговската камара, Камарата на занаятчиите и Държавния съвет. Контролът за спазване на разпоредбите на Кодекса на труда се осъществява от Инспекцията по труда и мините (за информация за контакт виж т. <i>Организация, въвела практиката</i> на Практика № 1). Координацията по предоставянето на финансовата помощ и подкрепа се осъществява съответно: 1) По Закона от 27 юли 1993 г. за развитие и диверсификация на икономиката и подобряване на цялостната структура и регионалния икономически баланс – от Министерството на икономиката и външната търговия и Министерство на финансите; 2) По Закона от 30 юни 2004 г. за създаване на обща рамка на схемите за подпомагане на средната класа – от Министерство на средната класа и туризма и Министерство на финансите; 3) По Закона 15 юли 2008 г. за регионално икономическо развитие - от Министерството на икономиката и външната търговия и Министерство на финансите; 4) По Закона от 5 юни 2009 г. за насърчаване на научните изследвания, развитието и иновациите - от Министерството на икономиката и външната търговия и Министерство на финансите; 5) По Закона от 18 февруари 2010 г. за опазване на околната среда и рационалното използване на природните ресурси - от Министерството на икономиката и външната търговия.
Правна форма	Забраната за предоставяне на финансова помощ на работодатели, които са осъдени най-малко два пъти за нарушаване разпоредбите, забраняващи недеklarираната заетост и наемането на лица от трети страни, пребиваващи нелегално на територията на Люксембург, е въведена със Закон (21 декември 2012 г.).
Вложени ресурси	Отговорни за прилагане на мярката са министерствата (и комитети в състав, определен от съответния министър), които определят редът и условията за кандидатстване и за предоставяне на помощта. Министерствата, ангажирани с прилагането на законите са

“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>Министерството на икономиката и външната търговия, Министерство на финансите и Министерство на средната класа и туризма. Инспекцията по труда и мините осъществява контрол по спазване на забраната за наемане на работници в нарушение на нормативните изисквания.</p> <p>В рамките на извършения преглед на нормативни актове и други документи не е идентифицирана информация за вложените ресурси във връзка с въвеждане и прилагане на мярката.</p>
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	С въвеждането на мярката се ограничава достъпа до финансова помощ за предприятия, за които с влязло в сила решение на съда е установено, че са нарушили разпоредбите, забраняващи наемането на работници и служители при условия, които противоречат на нормативните изисквания. По този начин фирмите, които планират реструктуриране или въвеждане на нови производства, технологии и дейности, и биха разчитали на подкрепа от държавата, се насърчават да спазват изискванията на трудовото и осигурителното законодателство. Макар мярката да е в сила от началото на 2013 г. може да се допусне, че същата е ефективна дотолкова, доколкото би следвало да има превантивен ефект срещу бъдещи нарушения на трудовите норми.
Резултат	Мярката ограничава проявленията на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в Люксембург.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Всички участници имат полза от въвеждането на мярката. Предприятията, които спазват трудовото и осигурителното законодателство са допустими кандидати за предоставяне на финансова помощ и облекчения в рамките на съответните схеми; заетите в тях лица ползват закрила по трудовото законодателство и са осигурени срещу всички здравни и социални рискове. Държавата, и преди въвеждането на забраната, е предоставяла подкрепа на предприятията в рамките на посочените закони. От началото на 2013 г. обаче помощта се предоставя само на фирми, които спазват трудовото законодателство. Самата забрана за предоставяне на помощ на неизрядни предприятия повишава доверието в публичния сектор, макар да е свързана с допълнително натоварване на администрацията. За обществото като цяло, мярката може да се разглежда като гаранция за това, че публични средства не се разходват за подкрепа на дейности, извършвани в нарушение на правните норми и за предприятия, опериращи в сивия сектор.
Контакти с релевантни институции	<p>1) <i>Министерство на труда и заетостта</i> (Ministère du Travail et de l'Emploi) Г-жа Colette Becker-Muller, административен служител по въпросите, свързани с трудовото законодателство и индустриалните отношения адрес: 26, rue Zithe, L-2939 Luxembourg тел. (+352) 247 86123; 247 86123 факс: (+352) 247 86325 e-mail: colette.becker@mt.etat.lu</p> <p>2) <i>Инспекция по труда и мините</i> (за информация за контакт виж т. Организация, въвела практиката на Практика № 1)</p> <p>3) <i>Парламентарна комисия по труда и заетостта</i> (Commission du Travail et de l'Emploi) Камара на депутатите/парламент (Chambre des Députés) адрес: 23, rue du Marché-aux-Herbes, L-1728 Luxembourg тел. (+352) 466 966 - 1 факс: (+352) 220 230</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

	<p>4) <i>Министерство на икономиката и външната търговия</i> (Ministère de l'Économie et du Commerce extérieur) 19-21, boulevard Royal, L-2449 Luxembourg тел.: (+352) 2478 2478 факс: (+352) 460 448 e-mail : info@eco.public.lu</p> <p>5) <i>Министерство на финансите</i> (Ministère des Finances) 3, rue de la Congrégation, L-1352 Luxembourg тел.:(+352) 247 82600 факс: +352 47 52 41 e-mail: Ministere-Finances@fi.etat.lu</p> <p>6) <i>Министерство на средната класа и туризма</i> (Ministère des Classes moyennes et du Tourisme) адрес: 19-21, boulevard Royal, L-2449 Luxembourg тел. (+352) 247 84715; 247 84717; 247 84718; 247 84724 факс: (+352) 247 84740 e-mail: info@mcm.public.lu</p>
--	---

Практика № 5. Бадж за социална идентификация

Име (BG/FR)	Бадж за социална идентификация Le badge social d'identification
Кратко описание и предистория	Баджът за социална идентификация е въведен по предложение на OGB-L – най-голямата синдикална организация в Люксембург. По искане на нейните членове от строителния отрасъл, в началото на февруари 2013 г. въвеждането на баджа е обсъдено с Министерството на труда и заетостта, Агенцията за насърчаване на заетостта и Инспекцията по труда и мините. Съюзът на строителите към OGB-L изтъква, че някои местни и чуждестранни компании от строителния сектор не спазват колективните трудови договори и трудовото законодателство и по-специално разпоредбите, касаещи минималното възнаграждение, работното време и правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В тази връзка от началото на октомври 2013 г. всеки командирован работник в строителния отрасъл е задължен да носи бадж, на който са изписани неговите имена и индивидуален бар код.
Декларирана цел	Целта на мярката е улесняване на проверките за спазване на трудовото и социалноосигурителното законодателство в строителния сектор, и най-вече на изискванията по отношение на минималното възнаграждение, условията за настаняване на командировани работници, работно време и компенсирането на извънредния труд.
Организация, въвела практиката	Практиката е въведена по предложение на OGB-L – най-голямата синдикална организация в Люксембург, а контролът за спазването на задължението за носене на бадж за социална идентификация се осъществява от Инспекцията по труда и мините (за информация за контакт виж т. <i>Организация, въвела практиката</i> на Практика № 1). За контакт с <i>OGB-L</i> : пощенски адрес: В.Р. 149, L-4002 Esch-sur-Alzette, Luxembourg тел.: (+352) 54 05 451, факс: (+352) 54 16 20, e-mail: ogbl@ogbl.lu
Правна форма	В рамките на изследването не е идентифициран нормативен или друг акт, който въвежда баджа за социална идентификация. Информация за него, обаче, е публикувана на Интернет страниците на правителството, на Министерството на труда и социалната

“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

	политика и на редица информационни агенции.
Вложени ресурси	За въвеждането на практиката е разработен он-лайн модул, който позволява работодателите по електронен път да подават декларации до Инспекцията по труда и мините за наеманите от тях командировани работници. За обезпечаване на проверките са необходими сканиращи iPad устройства и свързаното с тяхната употреба информационно-комуникационно оборудване. В рамките на проучването не са идентифицирани данни относно вида и размера на разходите за въвеждане на практиката.
Описание на основните ефекти и взаимодействия в резултат от въвеждането на практиката	Мярката се очаква да има възпиращ ефект за работодателите, които (планират да) нарушават разпоредбите на трудовото законодателство. Работниците без бадж за социална идентификация лесно ще бъдат идентифицирани от инспекторите по труда, а статусът им ще се установява много по-бързо. Баджът за социална идентификация би следвало да има възпиращ ефект и за командированите лица дотолкова, доколкото същите биха се въздържали от полагането на труд в разрез с нормативните изисквания, защото нарушенията лесно ще се установяват. В този смисъл може да се приеме, че тази мярка за борба с нелегалното наемане на командировани работници е ефективна.
Резултат	Въвеждането на бадж за социална идентификация е насочено преди всичко към предотвратяването на практики, асоциирани с наемането на лица в разрез с трудовото законодателство.
Ефекти върху ключови партньори и участници на пазара	Най-голяма полза от въвеждането на баджа за социална идентификация имат командированите работници. С въвеждането му се повишава защитата на техните права и се увеличава вероятността за установяване и санкциониране на работодатели, които нарушават трудовото законодателство. В резултат от въвеждането на практиката може да се допусне, че разходите за труд и социални осигуровки на работодателите, които до момента не са спазвали (изцяло) трудовоправните норми, ще се увеличат. Едновременно с това е вероятно да се увеличат приходите от социалноосигурителни вноски и данъци върху доходите. В този смисъл въвеждането на практиката е свързано с нарастване на ползите за заетите лица и увеличаване на разходите за работодателите.
Контакти с релевантни институции	1) <i>Министерство на труда и заетостта</i> (Ministère du Travail et de l'Emploi) Г-жа Colette Becker-Muller, административен служител по въпросите, свързани с трудовото законодателство и индустриалните отношения адрес: 26, rue Zithe, L-2939 Luxembourg тел. (+352) 247 86123; 247 86123 факс: (+352) 247 86325 e-mail: colette.becker@mt.etat.lu 2) <i>Инспекция по труда и мините</i> (за информация за контакт виж т. Организация, въвежда практиката на Практика № 1) 3) <i>OGB-L</i> пощенски адрес: B.P. 149, L-4002 Esch-sur-Alzette, Luxembourg тел.: (+352) 54 05 451 факс: (+352) 54 16 20 e-mail: ogbl@ogbl.lu

“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 III. Приложения**1 СПИСКЪН НА ПРЕГЛЕДАНИТЕ ДОКУМЕНТИ И НОРМАТИВНИ АКТОВЕ**

- Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава; Официален вестник на Европейския съюз, бр. L 168, 30.6.2009 г., стр. 24—32
- Министерство на финансите, Кратки методологични анализи, Сивата икономика: Подходи за измерване и моделиране
- Регламент (ЕО) № 1628/2006 на Комисията от 24 октомври 2006 година за прилагане на членове 87 и 88 от Договора по отношение на националната регионална инвестиционна помощ, Официален вестник на Европейския съюз, специално българско издание: глава 08 том 05 стр. 54 – 65
- Регламент (ЕО) № 800/2008 на Комисията от 6 август 2008 година относно деклариране на някои категории помощи за съвместими с общия пазар в приложение на членове 87 и 88 от Договора (Общ регламент за групово освобождаване), Официален вестник на Европейския съюз, бр. L 214, 9.8.2008 г., стр. 3—47
- Съобщение на Европейската комисия относно Рамката на Общността за държавна помощ за научни изследвания, развитие и иновации (2006/C 323/01), Официален вестник на Европейския съюз, специално българско издание: глава 08 том 05, стр. 9 – 34
- 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).
- A.T. Kerney (2011) : Friedrich Schneider: *The Shadow Economy in Europe, 2011. Using electronic payment systems to combat the shadow economy*
- Arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation; Mémoires A n° 59 du 15.10.1945
- Arrêté grand-ducal du 23 juillet 2009 portant énumération des Ministères; Mémoires A n° 168 du 24.07.2009
- Arrêté grand-ducal du 27 juillet 2009 portant constitution des Ministères; Mémoires A n° 173 du 29.07.2009
- CEPS/INSTEAD (2007) Maas, Roland: *Article on Undeclared Work from SYSDER Correspondent (Update of EEF Review: Autumn 2004)*. Luxembourg. European Employment Observatory
- Chambre des Deputes du Grand-Duché de Luxembourg, Projet de loi 5239 a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail, c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail
- Code Administratif, Volume 2: Administrations et services, Loi du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'administration de l'enregistrement et des domaines; Mémoires A n° 17 du 26.03.1970
- Code Administratif, Volume 2: Administrations et services, Loi du 27 juillet 1993 portant organisation de l'administration des douanes et accises; Mémoires A n° 57 du 28.07.1993
- Commission of the European Communities, Communication from the Commission on Undeclared Work, COM (1998) 219 final, Brussels, 07.04.1998
- Deloitte Luxembourg; *The Essential Guide for Individuals in Luxembourg. Tax, Social Security, Labour Environment, Immigration*; 2013
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008): *Measures to tackle undeclared work in the European Union*
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère des Affaires Etrangères, Secondment and intra-group mobility of salaried workers, third country nationals
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère du Travail et de l'Emploi, Rapport d'activité 2010; mars 2011
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère du Travail et de l'Emploi, Rapport d'activité 2011; mars 2012
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère du Travail et de l'Emploi, Rapport d'activité 2012; mars 2013
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, *National plan for smart, sustainable and inclusive growth. Luxembourg 2020*; April 2013
- Government of the Grand-Duchy of Luxembourg, Ministry of Finance, *14th Update of the Luxembourg Stability and Growth Programme 2013-2016*; Luxembourg, 24 April 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

- International Labour Organisation (1947) : *Labour Inspection Convention (No. 81)*
- International Labour Organization, 2002 ILC Declaration on the informal economy
- 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*
- Loi du 17 octobre 1868, portant révision de la Constitution du 27 novembre 1856; Mémorial A n° 23 du 22.10.1868
- Loi du 17 décembre 1925 concernant le Code des Assurances Sociales; Mémorial A n° 63 du 31.12.1925
- Loi du 21 mars 1966 portant institution d'un conseil économique et social; Mémorial A n° 14 du 26.03.1966
- Loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; Mémorial A n° 79 du 06.12.1967
- Loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'inspection du travail et des mines; Mémorial A n° 27 du 18.04.1974
- Loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; Mémorial A n° 34 du 30.06.1976
- Loi du 3 août 1977 ayant pour objet: I. d'interdire le travail clandestin; II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975; Mémorial A n° 45 du 08.08.1977
- Loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, Mémorial A n° 16 du 27.02.1984.
- Loi du 20 mai 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail; Mémorial A n° 24 du 27.05.1988
- Loi du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie; Mémorial A n° 56 du 28.07.1993
- Loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail; Mémorial A n° 55 du 01.07.1994
- Loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail; Mémorial A n° 55 du 01.07.1994
- Loi du 4 novembre 1997 portant modification des articles 2, 12, 22 et 26 de la loi modifiée du 28 décembre 1988 concernant le droit d'établissement; Mémorial A n° 88 du 24.11.1997
- Loi du 19 juin 1998 portant introduction d'une assurance dépendance; Mémorial A n° 48 du 29.06.1998
- Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti; Mémorial A n° 60 du 01.06.1999
- Loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés; Mémorial A n° 100 du 28.07.1999
- Loi du 30 juin 2004 portant création d'un cadre général des régimes d'aides en faveur du secteur des classes moyennes; Mémorial A n° 142 du 06.08.2004
- Loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats; Mémorial A n° 143 du 06.08.2004
- Loi du 9 juillet 2004 modifiant 1. la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales; 2. le Code des assurances sociales; Mémorial A n° 145 du 11.08.2004
- Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail; Mémorial A n° 149 du 29.08.2006
- Loi du 21 décembre 2007 a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail; Mémorial A n° 249 du 31.12.2007.
- Loi du 15 juillet 2008 ayant pour objet: 1. le développement économique de certaines régions du pays; 2. la modification - de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques, 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie; - de la loi du 22 février 2004 instaurant un régime d'aide à la protection de l'environnement, à l'utilisation rationnelle de l'énergie et à la production d'énergie de sources renouvelables; Mémorial A n° 116 du 05.08.2008
- Loi du 12 mars 2009 portant révision de l'article 34 de la Constitution; Mémorial A n° 43 du 12.03.2009
- Loi du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation; Mémorial A n° 150 du 29.06.2009
- Loi du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles; Mémorial A n° 44 du 18.03.2010
- Loi du 17 décembre 2010 portant introduction des mesures fiscales relatives à la crise financière et économique; Mémorial A n° 247 du 31.12.2010

“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

- Loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales; Mémorial A n° 198 du 22.09.2011
- Loi du 16 décembre 2011 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2012; Mémorial A n° 266 du 23.12.2011
- Loi du 21 décembre 2012 portant modification: - de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; - de la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'impôt sur la fortune; - de la loi générale des impôts modifiée du 22 mai 1931 («Abgabenordnung»); - de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; - de la loi modifiée du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement; - de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée; - de la loi modifiée du 30 juillet 2002 déterminant différentes mesures fiscales destinées à encourager la mise sur le marché et l'acquisition de terrains à bâtir et d'immeubles d'habitation; Mémorial A n° 270 du 28.12.2012
- Loi du 21 décembre 2012 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2013; Mémorial A n° 273 du 28.12.2012
- Loi du 21 décembre 2012 portant modification: 1) du Code du travail; 2) du Code pénal; 3) de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat; 4) de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques, 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie; 5) de la loi modifiée du 30 juin 2004 portant création d'un cadre général des régimes d'aides en faveur du secteur des classes moyennes; 6) de la loi du 15 juillet 2008 relative au développement économique régional; 7) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 8) de la loi du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation; 9) de la loi du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et l'utilisation rationnelle des ressources naturelles.; Mémorial A n° 296 du 31.12.2012.
- Loi du 26 décembre 2012 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail; Mémorial A n° 294 du 31.12.2012
- Loi du 18 février 2013 sur l'accueil de jeunes au pair; Mémorial A n° 44 du 11.03.2013
- Organisation for Economic Co-operation and Development (1986) : *Employment Outlook 1986*
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2010) : *Better Regulation in Europe: Luxembourg*
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2012) : *Economic Survey of Luxembourg 2012*
- 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*
- Règlement grand-ducal du 18 août 1975 portant institution d'un comité de conjoncture; Mémorial A n° 55 du 28.08.1975
- Règlement grand-ducal du 7 juillet 1987 concernant l'organisation et le fonctionnement de la commission spéciale chargée du réexamen des décisions de l'administration de l'emploi en matière d'indemnisation du chômage complet; Mémorial A n° 57 du 16.07.1987
- Règlement grand-ducal du 18 novembre 1998 adaptant d'office la rémunération déclarée auprès du Centre commun de la sécurité sociale pour les personnes occupées dans le ménage privé de l'employeur; Mémorial A n° 100 du 03.12.1998
- Schneider, Friedrich (2011) : *The Shadow Economy in Europe 2011*
- Schneider, Friedrich, and Andreas Buehn (2012) : *Shadow economies in highly developed OECD countries: What are the driving forces?* Discussion Paper Series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 6891
- 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 (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.*
- 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

2 Други източници на информация

Наименование на български език	Наименование на френски/ английски език	Интернет адрес
Агенция за насърчаване на заетостта	Agence pour le développement de l'emploi	http://www.adem.public.lu
Административен портал на Люксембург	Le guide administratif de l'Etat luxembourgeois	http://www.guichet.public.lu
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
Единен център за социална сигурност	Centre commun de la sécurité sociale	http://www.ccss.lu
Икономически и социален съвет	Conseil économique et social	http://www.ces.public.lu
Инспекция по труда и мините	Inspection du Travail et des Mines	http://www.itm.lu
Институции от системата за социално осигуряване	Institutions de sécurité sociale	http://www.secu.lu
Информационна и пресслужба на правителството на Люксембург	Service information et presse du gouvernement luxembourgeois	http://www.luxembourg.public.lu
Камера на депутатите (парламент)	Chambre des Députés	http://www.chd.lu
Камера на работниците	Chambre des Salariés	http://www.csl.lu
Комитет по икономика	Comité de Conjoncture	http://www.cdc.public.lu
Международна организация на труда	International Labour Organization	http://www.ilo.org
Министерство на външните работи	Ministère des Affaires étrangères	http://www.mae.lu
Министерство на вътрешните работи и на Големия регион	Ministère de l'Intérieur et à la Grande Région	http://www.miat.public.lu
Министерство на здравеопазването	Ministère de la Santé	http://www.ms.public.lu
Министерство на социалната сигурност	Ministère de la Sécurité sociale	http://www.mss.public.lu
Министерство на труда и заетостта	Ministère du Travail et de l'Emploi	http://www.mte.public.lu
Национален институт по статистика и икономически изследвания	Institut national de la statistique et des études économique (STATEC)	http://www.statistiques.public.lu
Полиция на Великото херцогство	Police Grand-Ducale	http://www.police.public.lu
Правен портал на правителството на Люксембург	Portail juridique du Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg	http://www.legilux.public.lu
Проект 2Plus – Трансформиране на недекларираната заетост в законна	Projet 2Plus - Transformer le travail non déclaré en travail légal	http://www.fse.public.lu/documentation/Archive_2000_2006/4Projets_archive/2006/jbrock2plus.html
Синдикат на работниците	OGB-L	http://www.ogbl.lu
Световна банка	The World Bank	http://www.worldbank.org
Център за социални изследвания – CEPS/INSTEAD	Social Science Research Centre – CEPS/INSTEAD	http://www.ceps.lu

“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 френски език)	Пощенски и интернет адрес	Телефон/факс/e-mail
Агенция за насърчаване на заетостта Agence pour le développement de l'emploi	10, rue Bender, L-1229 Luxembourg http://www.adem.public.lu	факс: (+352) 40 61 41 e-mail: info@adem.public.lu
Администрация за митата и акцизите, Дирекция „Мита и акцизи“ Administration des douanes et accises, Direction des Douanes et Accises	26, place de la gare, L-1616 Luxembourg http://www.do.etat.lu	тел. (+352) 29 01 91-1 факс: (+352) 49 87 90
Администрация за регистрация и собствеността, Службата за борба с измамите Administration de l'Enregistrement et des Domaines, Service Anti-fraude	14, avenue de la Gare, Luxembourg, B.P. 31, L-2010 Luxembourg http://www.aed.public.lu	тел. (+352) 44 905-1 факс: (+352) 44 905 543 e-mail: romain.felten@en.etat.lu
Единен център за социална сигурност Centre commun de la sécurité sociale	L-2975 Luxembourg http://www.ccss.lu	тел. (+352) 40141-1
Инспекция по труда и мините Inspection du Travail et des Mines	3, rue des Primeurs, L-2361 Strassen, Luxembourg http://www.itm.lu	тел. (+352) 247 86380; факс: тел. (+352) 29 11 94 6380; e-mail: miguel.martinho@itm.etat.lu лице за контакт: Martinho Miguel – ръководител на Сектор „Командироване и нелегална заетост“ (Division „Pôle détachement et travail illégal“)
Камера на депутатите (парламент), Парламентарна комисия по труда и заетостта Chambre des Députés, Commission du Travail et de l'Emploi	23, rue du Marché-aux-Herbes, L-1728 Luxembourg http://www.chd.lu	тел. (+352) 466 966 - 1 факс: (+352) 220 230
Министерство на социалната сигурност Ministère de la Sécurité sociale	26, rue Sainte Zithe, L-2763 Luxembourg http://www.mss.public.lu	тел.: (+352) 247-86311 факс: (+352) 247-86328 e-mail: mss@mss.etat.lu
Министерство на труда и заетостта Ministère du Travail et de l'Emploi	26, rue Zithe, L-2939 Luxembourg http://www.mte.public.lu	тел. (+352) 247 86123; 247 86123 факс: (+352) 247 86325 e-mail: colette.becker@mt.etat.lu
Полиция на Великото херцогство, Генерална дирекция, Дирекция „Операции и превенция“ Police Grand-Ducale, Direction Générale, Direction „Opérations et de la Prévention“	Пощенски адрес: L-2957 Luxembourg http://www.police.public.lu	тел. (+352) 4997 2310 факс: (+352) 4997 2399 e-mail: contact@police.public.lu
Център за социални изследвания – CEPS/INSTEAD Social Science Research Centre – CEPS/INSTEAD	3, avenue de la Fonte, L-4364 Esch-sur-Alzette, Lxembourg http://www.ceps.lu	тел.: (+352) 58 58 55 – 1 факс: (+352) 58 58 55 – 700 e-mail: secretariat@ceps.lu

„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.“

