

ПРОЕКТ: “Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”, договор № BG 0513D001-2.1.07, осъществяван с финансовата подкрепа на оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Достигната степен на информираност за нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения

ТЕРИТОРИАЛЕН РАЗРЕЗ

АНАЛИЗ на данните от емпирично проучване

СЕПТЕМВРИ 2013

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY

ОБЕДИНЕНИЕ

ИНСАЙТ



ПРОЕКТ: “Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”, договор № BG 051PO001-2.1.07, осъществяван с финансовата подкрепа на оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Настоящият доклад е разработен в резултат на обществена поръчка

с предмет:

“Проучване и анализ на достигнатата степен на информираност на целевите групи за нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения в целевите отрасли по проекта”

по проект:

“Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”, договор № BG 051PO001-2.1.07, осъществен с финансовата подкрепа на оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Съдържанието на настоящия доклад е изцяло отговорност на авторите и по никакъв начин не може да се счита, че отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта

Изпълнител: Обединение “ИНСАЙТ”,
сформирано от НОЕМА ООД и БАКК АД
(Българо-австрийска консултантска компания)

Въведение

Обща информация за поръчката

Във връзка с изпълнение на дейностите по проект “Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”, финансиран от Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд, по проект по договор № BG 051PO001-2.1.07, след проведена процедура открит избор на изпълнител, Българска търговско-промишлена палата (БТПП) възложи на Обединение “ИНСАЙТ” извършване на услуга с предмет “Проучване и анализ на достигнатата степен на информираност на целевите групи за нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения в целевите отрасли по проекта”.

Основната цел на поръчката е набиране на информация и данни относно достигнатата степен на информираност на целевите групи - работодатели и наети лица - за нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения след проведени обучителни и информационни събития в девет целеви отрасли:

- Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия;
- Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло;
- Гражданско строителство и изолации;
- Хотелиерство и ресторантьорство;
- Транспорт;
- Спедиция и съобщения;
- Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност;
- Бизнес услуги;
- Учебно-образователни услуги.

Специфичните цели на поръчката са:

- Да се получи информация за достигнатата степен на информираност след провеждането на обучителните и информационни събития;

- Да се анализира събраната информация по отраслов и териториален признак.

Изпълнението на поръчката е организирано в четири дейности:

- Дейност 1: Разработване на методология за обработка и анализ на данните, получени чрез емпирично изследване.
- Дейност 2: Достигната степен на информираност по райони - аналитичен доклад с основните резултати от емпиричното изследване по териториален разрез.
- Дейност 3: Достигната степен на информираност по отрасли на икономическа дейност - аналитичен доклад с основните резултати от емпиричното изследване по отраслов разрез.
- Дейност 4: Обобщение на резултатите от проведените проучвания в началото и в края на проекта “Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ” - аналитичен доклад.

Договорът е сключен на 28 юли 2013 година.

Цел и предназначение на доклада

Настоящият доклад представлява изпълнението на дейност 2, като представя резултатите от проведеното емпирично проучване по териториален разрез.

Докладът е структуриран в четири основни части:

- Участие в обучителните и информационни събития, организирани от БТПП;
- Познаване на нормативната рамка, регламентираща трудовоправните и осигурителни отношения;
- Практики на трудовоправни отношения в предприятията;
- Характеристики на регистрираните практики.

Първата част профилира компаниите, които са участвали и които не са участвали в събитията, организирани от БТПП. Разглежда ползите за работодатели и служители от участието им през тематиките на събитията. Фокусира внимание върху създадената от БТПП Виртуална социална академия, съдържаща възможността за подаване на сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения.

Втората част на доклада установява ефективността на проведените от БТПП информационни и обучителни събития. Анализът демонстрира достигнатата степен на информираност относно трудовоправните и осигурителните отношения, чрез сравнение между равнището на информираност на работодатели и служители, които са участвали в събитията, и работодатели и служители, които не са участвали в събитията.

Третата част разглежда ключови практики на трудовоправните и осигурителните отношения в предприятието, свързани с параметрите на трудовия договор и формите на заплащане на труда, като регистрира разпространението на характерни за неформалната икономика явления - липса в трудовия договор на важни клаузи за регулиране на трудовоправните отношения или въобще липсата на трудов договор, незаплащане на допълнително положен труд, заплащане на труд без приваждане на осигуровки и други. Анализът отново е разгърнат в сравнителен план - между компании, участвали и неучаствали в проведените от БТПП събития.

Последната част открива влиянието на демографски фактори върху равнището на информираност и разпространението на практики, свързани с трудовоправните и осигурителните отношения.

В края на доклада, в приложения, са представени в табличен вид резултатите от проведеното изследване по основните сегменти на анализ, включително по области. Приложени са анкетните карти, както и икономическите дейности, включени в целевите отрасли.

Методологическа рамка

За целите на настоящия анализ е проведено мащабно количествено емпирично изследване сред **4,046 представители** на целевите групи - **работодатели и наети лица**. Изследвани са участниците в проведените събития, както и представители на целевите групи сред компании, които не са се включили в събитията. Изследването е проведено във всички 28 административни области на страната, като обхваща 9-те целеви отрасли на поръчката.

В допълнение са проведени кабинетно проучване и качествено проучване. Целта на тези две проучвания е подпомагане разработването на инструментариума на количественото емпирично изследване (разработване на въпросник и на извадка), поради което резултатите от тях се съдържат имплицитно в настоящия доклад.

Ролята на кабинетното проучване в подготовката на инструментариума за количественото изследване се състои в решаване на три основни задачи:

- Установяване на обхвата от икономически дейности по КИД 2008 на всеки от деветте целеви отрасли, с цел разработване на извадка за компаниите, които не са участвали в организациите от БТПП събития.
- Анализ и обобщение на тематиките на проведените обучителни и информационни събития, с цел формулиране на въпроси във въпросника на количественото изследване.
- Подробно запознаване с материалите на проведеното проучване в началото на проекта “Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”, с цел заимстване на въпроси за установяване на динамика.

Основната задача на качественото проучване, проведено във формата на дискусии с представители на национални и регионални браншови организации, е верифициране на индикатори за практики на неформална икономика и генериране на хипотези при разработването на въпросника за количественото емпирично проучване.

За максимално прецизна оценка на ефективността на организациите и проведени от БТПП обучителни и информационни събития, в количественото емпирично изследване като основен критерий е използвано разграничението в равнището на информираност относно трудовоправните и осигурителните отношения между участници и неучастници в събитията, представители съответно на целевите групи и на целевите отрасли. Разграничението е направено както въз основа на формулирани въпроси за познатост по различни аспекти на трудовоправните и осигурителни отношения, така и чрез екстраполация на синтетичен показател, който включва отговорите на следните въпроси от въпросника:

За Работодатели:

- “Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?”

- “Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?”
- “Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?”

За Служители:

- “Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?”
- “Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване?”
- “Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на вашите интереси?”

Синтетичният показател обобщава отговорите на респондентите на трите въпроса до две групи: “информирани” и “неинформирани”. Сравнението между резултатите на участници и неучастници в проведените събития, съответно работодатели и наети лица, дава обобщен израз на достигнатата степен на информираност в резултат на участието в обучителните и информационни събития, проведени от БТПП.

Съдържание

Резюме	9
Резюме	10
Препоръки	16
Основни резултати	18
Използвани съкращения	23
Нормативна рамка	24
Регулиране на трудовоправните отношения и неформалната икономика	25
Методология на емпиричното изследване	38
Параметри на изследването	39
Изследвана съвкупност	46
Участие в обучителни и информационни събития	57
Обучителни и информационни събития	58
Виртуална социална академия	85
Основни моменти и изводи	99
Познаване на нормативната рамка	107
Познаване на нормативната рамка	108
Основни моменти и изводи	143
Практики на трудовоправни отношения	150
Трудови правоотношения	151
Трудов договор и работно време	170
Заплащане на труда	195
Основни моменти и изводи	213
Характеристики на регистрираните практики	219
Влияние на индивидуални демографски фактори	220
Влияние на групови демографски фактори	226
Влияние на фактори, свързани с практики	228
Основни моменти и изводи	234
Приложение 1: таблици с основните резултати	235
Приложение 2: данни по области	354
Приложение 3: определение на отраслите	434
Приложение 4: въпросници	439

- 1 Резюме**
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници

Резюме

Обучителните и информационните събития, организирани от БТПП за нормативната рамка, регулираща трудовите правоотношения и осигурителните отношения, са били добре промотирани. Две трети от работодателите и почти половината от служителите са били информирани за тях.

Представителите и на двете целеви групи високо оценяват ползата от проведените обучения и семинари, довели до повишаване на познанията им в специфичната област. В регионален аспект се наблюдава относително еднакво висока оценка на ползата от проведените събития.

Като цяло, *всички теми*, представени на семинарите и обученията, са били в почти еднаква степен полезни за участвалите в събитията представители на *работодателите*, което означава, че те са били добре подбрани и структурирани (с почти равни дялове от около една трета). На първо място, като най-полезна е оценена темата за *механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица*. Четири други теми образуват втора ос на високо равнище за полезност: *фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика, фирмена култура - ефективна работна среда, обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения*, както и *ефективна организация и администриране на бизнеса*.

В регионален план теми от по-голям интерес, със значими разлики от средните за страната, са *общата рамка на трудовоправните и осигурителни отношения в Северен централен район; ефективната организация и администриране на бизнеса - в Североизточния район; фирмена култура и ефективната организация и администриране на бизнеса - в Югоизточния район и управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация - по-значима стойност главно в Североизточния район*.

Интервюираните *служители и работници* във всички райони също поставят на първо по значимост място темата за меха-

низмите за взаимодействие между работодатели и наети лица; с най-високи стойности в Североизточен и Югоизточен райони. На второ и трето място са съответно правните механизми за защита на интересите на наетите лица - с най-високи стойности отново в Североизточен и Югоизточен район - и обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения.

Нужда от допълнителна информация по въпросите за трудовоправните и осигурителните взаимоотношения декларират *над две трети от участвалите в събитията* представители и на *двете целеви групи* по проекта - работодатели и наети лица - с почти равни дялове от 70%. Районите, демонстриращи най-значима нужда от допълнителни познания - еднаква *и сред двете целеви групи* - са *Северозападният и Североизточният*.

Около *една трета* от участвалите в събитията *работодатели и служители ползват Виртуалната социална академия*, което е значителен дял, като се има предвид сравнително скоростното ѝ създаване. Макар и вече добила популярност извън подгрупата на участвалите в събитията, дяловете на ползващите Академията сред *неучаствалите в събитията работодатели и служители* са сравнително ниски (съответно 7% и 3%).

Ползващите Виртуалната социална академия *работодатели* са с най-висок относителен дял в *Северен централен и Северозападен район* (около половината от интервюираните). Със сравнително високи стойности са и *Югозападен и Южен централен* (над една трета от интервюираните). Подобна е картината по райони и при *служителите*, обхванати от събитията, с изключение на *Югоизточния район*, който е с висока степен на ползване от страна на наетите лица, докато при работодателите е един от двата района с най-ниски стойности.

По-висок дял от двете целеви групи, *участвали в събитията, са информирани за възможностите на Виртуалната социална академия (за подаване на сигнали за нарушения на трудовоправните и осигурителните отношения и за навременно информиране за изменения в трудовоправната рамка)* в сравнение с дела на ползващите Академията. Този показател говори за значителен потенциал на потребители на Академията.

За възможността на подаване на сигнали за нарушения чрез Виртуалната социална академия знаят близо 60% от работодателите и 51% от служителите. Половината от работодателите, участвали в събитията, са запознати с възможността, която предлага ВСА за получаване чрез абонамент на редовна информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовите и осигурителните отношения. Този дял е четири по-нисък сред неучаствалите в събитията, което е още едно потвърждение за ефективността на проведените събития.

Данните от изследването регистрират високи дялове на следящите промените в трудовото законодателство и при двете целеви групи, особено за участвалите в събитията.

Почти всички интервюирани работодатели (участвали и неучаствали в събитията) следят промените (съответно 98% и 92%), но участвалите в събитията го правят значително по-редовно (съответно 59% и 43%). А Виртуалната социална академия ги улеснява в това.

Мнозинството от служителите, обхванати от събитията, също се интересуват от промените в нормативната среда, макар и в малко по-ниска степен от работодателите (86%, от които - 43% редовно). Едва 24% от наетите лица, необхванати от събитията, следят редовно нормативната уредба.

Основните регионални различия са при подгрупите на редовно-следящите промените, при които се наблюдава разлика от около 20 процентни пункта при обхванатите и необхванатите от събитията работодатели и служители, което е признак за повишено правосъзнание, в резултат от участието в проекта на БТПП.

При редовно-следящите промените работодатели, участвали в събитията, се открояват Северният централен и Северозападният район, докато при неучаствалите - Североизточният и Северозападният.

При редовно-следящите промените служители, участвали в събитията, Югоизточният и Южният централен райони са със сравнително най-високите стойности, следвани от Северният централен район. При неучаствалите - това е Северозападният район.

Практически всички интервюирани представители на работо-

дателите заявяват, че познават нормативната рамка, регулираща трудовите правоотношения и осигурителните отношения. Разликата при двете подгрупи е само в степента на познаване - при участвалите в събитията те са с една десета повече отколкото при неучаствалите (80% и 70% съответно). Като цяло, не се наблюдават големи регионални различия при познаващите нормативната рамка.

Изследването регистрира висока степен на информираност по отношение на трудовоправните и осигурителните отношения и при двете целеви групи на проекта.

Прави впечатление, че и при двете целеви групи има ясно изразена разлика от около 30% по отношение на степента на информираност, в полза на участвалите в събитията работодатели и наети лица. Това е силен показател за висока ефективност на проведените от БТПП обучителни и информационни събития.

В регионален план, два от районите се открояват при групата на работодателите: Северозападният район - с най-високи стойности за информираност и при двете подгрупи (участвали и неучаствали), и Южният централен - с най-ниска степен на информираност и за двете подгрупи, но с много силно изразена разлика в полза на участвалите в обученията (76% и 35% съответно).

При групата на служителите разликата в степента на информираност между двете подгрупи е още по-ясно изразена - в полза на обхванатите от събитията. Дори в района с относително най-добри стойности и за двете подгрупи - Северен централен - тази разлика е близо 40%. Най-слабо информирани са интервюираните и от двете подгрупи в Североизточния район, с вероятна причина за това - силно развитият сектор на туризма, характеризиращ се с концентрация на временна заетост.

Изследването регистрира изключително висока степен (и при работодателите, и при служителите) на познаване на разпоредбите (100%), съответно правата и задълженията си по Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване. Различията са главно в степента на познаването им. Районите със сравнително по-високи стойности при по-добре запознатите са два - Северозападният и Северният централен.

Почти всички интервюирани служители, участвали в проекта,

са запознати с възможностите на органите на Изпълнителна агенция “Главна инспекция на труда” за защита на интересите им, както и къде се подават сигнали за нередности при нарушаване на трудовоправните и осигурителните им отношения (с около 10% са по-ниски стойностите при *неучаствалите* в събитията).

Общо от двете подгрупи работодатели (участвали и неучаствали) само 1% са съобщили, че в техните предприятия има подадени искове от служители, с влезли в сила съдебни решения по тези дела. Прави впечатление сравнително високият дял на неотговорилите и при двете подгрупи (около 10%), дължащ се на чувствителността на изследваната тема.

И при двете подгрупи *работодатели* са регистрирани по 2% отговорили, че на предприятието им е наложена санкция от Инспекцията на труда през последната година, но около една десета от интервюираните не са отговорили на въпроса.

Почти всички изследвани *работодатели изпълняват задълженията си по въвеждането на наетите лица* в естеството на работата и техните права и задължения при постъпване на работа. А в над 90% от предприятията има *Правилник за вътрешния трудов ред*.

Задължителните елементи от съдържанието на трудовия договор - *размер на трудовото възнаграждение, продължителност на работното време и платен годишен отпуск* - почти винаги са регламентирани в трудовите договори, страни по които са интервюираните работодатели и интервюираните служители. Клаузата за ползване на почивките през работното време е по-малко застъпена, като най-вероятно този въпрос се урежда от Правилника за вътрешния трудов ред. Всички споменати елементи се срещат по-често в трудовите договори на работодателите и служителите, които са *участвали* в проведените от БТПП, в сравнение договорите на работодателите и служителите, които *не са участвали* в събитията. Следователно, ефективността от проведените събития е не само в повишената информираност и получени знания на участвалите работодатели и наети лица, но в приложението на тези знания в практиката.

Нерегламентираните практики по отношение заплащането на труда са сравнително слабо разпространени. Заплащането се прави по силата на трудов договор, според около де-

вет десети от служителите и работниците, като те декларират висока степен на съответствие между посочения размер на възнаграждението в договора и действително полученото заплащане от работодателя.

Изследването не констатира значителни нарушения в областта на осигурителните отношения. Според девет десети от всички интервюирани осигурителните вноски се определят върху цялото получавано възнаграждение. Почти няма практики на заплащане на възнаграждение под осигурителния праг.

И тук се наблюдава значима разлика в практиките на *участвалите* и *неучаствалите* в информационните и обучителни събития работодатели и наети лица. Значително по-висок дял участвали в събитията получават възнаграждения над осигурителния праг за професията им в сравнение с неучаствалите (съответно 43% и 28%). Както и два пъти повече са информирани относно равнището на осигурителния праг за тяхната професия, в сравнение с неучаствалите (неинформирани са 13% от участвалите спрямо 28% от неучаствалите в събитията наети лица).

Допълнително положеният труд след работно време като цяло се заплаща, като има случаи, когато се компенсират с почивни дни. Формата с компенсация чрез почивни дни е на второ място по разпространеност, като се декларира от по-висок дял наети лица отколкото работодатели.

От индивидуалните демографски фактори, *най-голямо влияние върху информираността* на служителите и работниците относно трудовоправните и осигурителни отношения оказват два фактора - *образованието и позицията, която те заемат* в предприятието, в което работят. Колкото е по-висока придобитата образователна степен и колкото по-висока е позицията, на която работят, толкова е по-висока и информираността.

Ползването на интернет и ползването на създадената от БТПП Виртуална социална академия са фактори, които показват силна зависимост с информираността по отношение на трудовоправните и осигурителните отношения, което е съвсем резонно, предвид възможностите, които те предоставят за повишаване на знанията в областта, особено Виртуалната социална академия, която на практика е комбинация от двата (интернет-базирана).

Препоръки

Високата степен на ефективност на проведените от БТПП информационни и обучителни събития води недвусмислено до извода, че тези събития трябва да продължат. Те повишават общата информираност на целевите групи относно правната рамка на трудовоправните и осигурителните отношения и чувствителността на работодателите и наетите лица към регулирането на елементи от тази рамка, които ограничават разпространението на типични за неформалната икономика практики.

Създаването на Виртуалната социална академия се оказва полезен инструмент за информиране и за сигнализиране на нередности. Тя обаче все още е много слабо популярна сред работодатели и служители, които не са участвали в организираните от БТПП събития. Необходимо е провеждането на кампания, която да запознае по-широк кръг представители на двете целеви групи с възможностите ѝ.

Прави впечатление известна регионална специфика в разпространението на неформалните практики и нарушения. Тази регионална специфика е най-вероятно обусловена от отрасловата специфика на отделните райони. По-често се среща ниска заинтересованост от трудовоправните регламенти и повече неформални практики на отношения в Североизточен и Югоизточен райони, особено във втория. Нарушения - макар и само в определени сфери - наличие на трудов договор и основанието му за изплащане на възнаграждение - по-често се срещат сред предприятия в Югозападен район. В този смисъл, в тези райони е добре да бъдат организирани и повече фокусирани информационни и обучителни събития.

Специално внимание следва да се обърне на наетите лица с временна или сезонна заетост, много често наемани със срочен трудов договор или дори без договор. Изследването регистрира значително по-ниска степен на информираност сред този тип служители, както и по-често нарушаване на трудовите правоотношения в районите с концентрация на отрасли с временна заетост.

Основни резултати

Индикатор	Работодатели	Служители
	Дял	
Информираност за събитията	67%	47%
Участие в събитията	35%	30%
Мнение за повишаване на познанията в резултат на участието в събитията - участвали	80%	76%
Най-полезна тема „Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица“ - участвали	42%	38%
Нужда от допълнителна информация - участвали	71%	73%
Ползване на Виртуалната социална академия - участвали	37%	32%
Ползване на Виртуалната социална академия - неучаствали	7%	3%
Познаване на възможността за подаване на сигнали - участвали	59%	51%
Познаване на възможността за подаване на сигнали - неучаствали	15%	8%
Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране - участвали	52%	47%
Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране - неучаствали	12%	5%
Проследяване на промените в трудовото законодателство - участвали	59%	43%
Проследяване на промените в трудовото законодателство - неучаствали	43%	24%
Затруднение при проследяване измененията „Поскоро не е затруднение“ - участвали	52%	-
Затруднение при проследяване измененията „Поскоро не е затруднение“ - неучаствали	46%	-
Познаване на нормативната уредба - участвали	80%	-
Познаване на нормативната уредба - неучаствали	70%	-

Индикатор	Работодатели	Служители
	Дял	
Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения - участвали	88%	47%
Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения - неучаствали	88%	5%
Познаване на правата и задълженията по Кодекса на труда - участвали	77%	67%
Познаване на правата и задълженията по Кодекса на труда - неучаствали	65%	48%
Познаване на правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване - участвали	68%	55%
Познаване на правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване - неучаствали	58%	39%
Познаване възможностите на Инспекцията по труда - участвали	-	58%
Познаване възможностите на Инспекцията по труда - неучаствали	-	42%
Познаване на начина за подаване на сигнал при нередности - участвали	-	90%
Познаване на начина за подаване на сигнал при нередности - неучаствали	-	78%
Подадени искиове от служители - участвали	0%	-
Подадени искиове от служители - неучаствали	1%	-
Наличие на наложени санкции - участвали	2%	-
Наличие на наложени санкции - неучаствали	2%	-
Наличие на Правилник на вътрешния трудов ред в предприятието - участвали	88%	92%
Наличие на Правилник на вътрешния трудов ред в предприятието - неучаствали	88%	89%

Индикатор	Работодатели	Служители
	Дял	
Познаване на Правилника на вътрешния трудов ред в предприятието - участвали	-	85%
Познаване на Правилника на вътрешния трудов ред в предприятието - неучаствали	-	79%
Наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа - участвали	94%	96%
Наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа - неучаствали	92%	95%
Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа - участвали	96%	95%
Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа - неучаствали	95%	96%
Наличие на Колективен трудов договор в предприятието - участвали	11%	28%
Наличие на Колективен трудов договор в предприятието - неучаствали	10%	19%
Служители на предприятието със сключен трудов договор “100%” - участвали	91%	-
Служители на предприятието със сключен трудов договор “100%” - неучаствали	87%	-
Наличие на сключен трудов договор с предприятието - участвали	-	95%
Наличие на сключен трудов договор с предприятието - неучаствали	-	96%
Наличие на: Размер на трудовото възнаграждение - участвали	100%	95%
Наличие на: Размер на трудовото възнаграждение - неучаствали	98%	96%
Наличие на: Продължителност на работното време - участвали	99%	94%
Наличие на: Продължителност на работното време - неучаствали	96%	93%

Индикатор	Работодатели	Служители
	Дял	
Наличие на: Платен годишен отпуск - участвали	96%	91%
Наличие на: Платен годишен отпуск - неучаствали	93%	88%
Наличие на: Ползване на почивки в работното време - участвали	77%	69%
Наличие на: Ползване на почивки в работното време - неучаствали	73%	67%
Спазване на продължителността на работния ден съгласно трудовия договор - участвали	7%	17%
Спазване на продължителността на работния ден съгласно трудовия договор - неучаствали	7%	20%
Заплащане на допълнително положен труд “Да, заплаща се”- участвали	25%	69%
Заплащане на допълнително положен труд “Да, заплаща се” - неучаствали	18%	52%
Наличие на договор - участвали	-	93%
Наличие на договор - неучаствали	-	86%
Наличие на съответствие между размера на възнаграждението и посочения размер в договора - участвали	-	97%
Наличие на съответствие между размера на възнаграждението и посочения размер в договора - неучаствали	-	94%
Размер на заплатата спрямо осигурителния праг за заеманата длъжност “На прага” - участвали	-	43%
Размер на заплатата спрямо осигурителния праг за заеманата длъжност “На прага” - неучаствали	-	44%
Форма на получаване на възнаграждението “Цялата сума по договор” - участвали	91%	95%
Форма на получаване на възнаграждението “Цялата сума по договор” - неучаствали	86%	86%

Индикатор	Работодатели	Служители
	Дял	
Плащане на осигуровки върху цялото или част от изплащаното възнаграждение “върху цялото” - участвали	89%	93%
Плащане на осигуровки върху цялото или част от изплащаното възнаграждение “върху цялото” - неучаствали	83%	86%
Редовност на изплащане на възнаграждението на служителите - участвали	-	96%
Редовност на изплащане на възнаграждението на служителите - неучаствали	-	95%
Редовност на внасяне на осигурителните вноски от предприятието - участвали	-	88%
Редовност на внасяне на осигурителните вноски от предприятието - неучаствали	-	80%

Използвани съкращения

Наименование на отраслите

С цел по-кратко представяне имената на отраслите в графиките и таблиците с резултатите, целевите отрасли са наименовани, както следва:

Целеви отрасъл	Наименование в доклада
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	Производство храни, напитки, тютюн
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	Производство текстил
Гражданско строителство и изолации	Гражданско строителство
Транспорт	Транспорт
Спедиция и съобщения	Спедиция и съобщения
Хотелиерство и ресторантьорство	Хотели и ресторанти
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	Недвижимо имущество
Бизнес услуги	Бизнес услуги
Учебно-образователни услуги	Образование

Понятия

Понятията “наети лица”, “служители”, “служители и работници” се използват като синоними.

Съкращения

В доклада са използвани следните съкращения:

БВП	Брутен вътрешен продукт
БТПП	Българска търговско-промишлена палата
ВСА	Виртуална социална академия
ДВ	Държавен вестник
ДОО	Данък общ доход
ЕС	Европейски съюз
КИД	Класификация на икономическите дейности
КСО	Кодекс за социално осигуряване
КТ	Кодекс на труда
МОТ	Международна организация на труда
НАП	Национална агенция по приходите
НОИ	Национален осигурителен институт
НСИ	Национален статистически институт

1 Резюме

2 Нормативна рамка

3 Методология на емпиричното проучване

4 Участие в обучителни и информационни събития

5 Познаване за нормативната рамка

6 Практики на трудовоправни отношения

7 Характеристики на регистрираните практики

8 Приложение 1: таблици с основните резултати

9 Приложение 2: данни по области

10 Приложение 3: определение на отраслите

11 Приложение 4: въпросници

Нормативна рамка

Регулиране на трудовите правоотношения и неформалната икономика

Понятието „неформална икономика“

Неформалната икономика засяга негативно редица области на социалния и икономическия живот в едно общество, тя е многообразна и трудна да измерване. Като цяло, високият дял на сивия сектор влияе отрицателно на публичните приходи и съответно тяхното преразпределение в интерес на цялото общество, а в частност - нарушава трудовоправните и социалните права на гражданите. Проявленията на недеklarираната заетост лишават трудещите се от защита при уволнение и гарантиране получаването на дължимите трудово възнаграждение и социални /здравни осигуровки, от осигуреност срещу безработица и т.н.

От гледна точка на *Международната организация на труда (МОТ)* терминът „неформална икономика“ включва всички онези икономически дейности, извършвани от работници и стопански субекти, които не са признати, регулирани или защитени от съществуващите правни рамки, както и незаплатената работа, полагана в предприятие, което генерира доход.¹ *Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)* има по-широк поглед към неформалния сектор в икономиката, като го определя като заетост или друга икономическа дейност, ангажирана в производството на законни стоки и услуги, където едно или повече правни изисквания, свързани със заетостта или производството, не се спазват. Тази по-широка дефиниция съответства на разбирането на *Европейската комисия*, което включва „недекларирана работа... или други заплатени дейности, които по естеството си за законни, но не се обявяват пред публичните власти“.²

Според *Европейската комисия*³ по експертни оценки България е първа сред страните членки по големината на сивия

¹ 90-та сесия на Международната конференция на труда, 2002

² In from the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor”, The World Bank, 2012

³ Improving tax governance in EU Member States: Criteria for successful policies, European Commission, August 2012

сектор в икономиката, оценяван за 2011 г. на 32.3% от БВП, като се приема, че недеklarираната заетост в периода 1995 г. - 2006 г. е била между 22 и 30%.

Икономическата криза влияе негативно върху защитата на работещите и условията на труд. Увеличава се несигурността на заетостта, което води до повече стрес и психологически проблеми, а работодателите са склонни да намаляват инвестициите в подобряване на условията на труд и повишаване квалификацията на персонала. В повечето страни-членки на ЕС се преминава към по-гъвкави форми на заетост, които включват по-широко използване на работа на намалено работно време, временна заетост и улеснение за работодателите при съкращаване на персонала по икономически причини. В редица европейски страни преструктурирането на предприятията, наложено от икономическата криза, под формата на засилен аутсорсинг на дейности, затваряне на губещи производства и т.н., води до по-гъвкав пазар на труда с по-малко трудовоправна защита. Като примери може да се посочат Испания с правната реформа от 2010 г., въвела гъвкавост и намаляване на разходите за работодателя при уволнения и промени на условията на труд, или Полша, където е приет временен Анти-кризисен закон, който въвежда облекчения при сключването на срочни трудови договори. Великобритания е типичен случай на твърде „гъвкав“ пазар на труда, където бизнесът се чувства ограничен от необходимостта да се съобразява със социалното право на ЕС. В тази страна се използват широко агенциите за временна заетост и договорите за стажуване, които на практика са прикрити трудови договори.

Освен обективни фактори, като икономическата криза и тежестта на данъчното и осигурителното бреме, лошото качество на регулирането също стимулира неформалната икономика. Българското трудово и осигурително законодателство се характеризира със значителна степен на регулация, чести промени и изобилие от подзаконови, не винаги съгласувани помежду си, актове. При приемането на нормативните актове не се извършва действителен анализ на ползите и разходите за адресатите на императивните правни норми. Тълкуването на нормативните актове от страна на НАП и НОИ в процеса на прилагането им също не допринася за намаляване на административната тежест за бизнеса. Променливото и сложно трудово и осигурително законодателство изисква усилия от страна на работниците и работодателите за запознаването с него и съответно за спазването му.

Народопсихологията и културата също влияят върху използването на практики от сивия сектор, като използването на недеklarиран труд. В рамките на ЕС има ясно разделение север - юг и изток - запад по отношение на неформалната икономика. Държавите, при които сивият сектор е под средното равнище, са западноевропейски и северни държави членки, докато тези с недеklarирана икономика над средното ниво са от централна и източна Европа или южноевропейски страни-членки. Изследвания на нагласите за недеklarирана работа в България показват, че младите хора в по-голяма степен са склонни да работят без защитата на трудовия договор по редица причини - липса на работа, липса на интерес към пенсионното осигуряване, търсене на временна и гъвкава работа, желание за по-лесно излизане от трудовото правоотношение.

В България липсва традиция за оценка на регулаторното въздействие, включително и оценка на административната тежест за бизнеса. А прекомерната регулация води да практики от неформалната икономика. Британското правителство оценява въздействието на Европейското социално право като разход за бизнеса и публичния сектор в размер на 8.6 милиарда лири годишно.¹

Развитие на българското трудово право

В периода на преход към пазарна икономика, с оглед да отговори на икономическите и социалните промени в обществото, българското трудово право претърпя развитие от силна протекция на наемния труд към едно по-гъвкаво и балансирано уреждане на правата и интересите на двете страни по трудовото правоотношение. Факторите на промяната (само бегло маркирани), включват приватизацията, развитието на малкия (семеен) бизнес, демографската криза, появата на атипични форми на полагане на труд (само-наемане, гъвкава работа, почасова работа, работа от разстояние), привнасянето на опит по управление на човешките ресурси от мултинационалните компании и т.н.

Социалният диалог също се разви и българските национално представени работодателски и синдикални организации станаха част от Европейския социален диалог.

С цел борба срещу използването на недеklarиран труд през 2002 г. се прие изискването за регистрация на трудовите договори и основните промени по тях.

¹ Repatriating EU social policy: the best choice for jobs and growth?, Open Europe, UK, November 2011

Интензивните промени, направени в Кодекса на труда и Кодекса за социалното осигуряване, както и многобройните подзаконовни актове по прилагането на трудовото и осигурителното законодателство, бяха наложени основно поради поети ангажименти в процеса на присъединяване на България към ЕС. Бяха приети нови закони в областта на насърчаване на заетостта, анти-дискриминацията, гарантиране вземанията на работниците при несъстоятелност на работодателя и др. След присъединяването на страната към Европейския съюз, трудовото законодателство продължава да се развива в съответствие с правото на ЕС, което регулира условията на труд с директиви, а осигурителните отношения координира с регламенти.

С промените от 2011 г. се даде регламентация на трудови правоотношения, чието бързо развитие налагаше адекватна правна регулация. Основната цел бе защита правата и интересите на работещите при нетипични условия на труд по отношение безопасността на работата, почивките, достъпа до квалификация и т.н. Тези промени в глава пета „Възникване и изменение на трудовото правоотношение“ на Кодекса на труда (КТ) са както следва:

- Въведе се раздел VIIIa, който установи допълнителни условия за извършване на надомна работа. Регулирани бяха правата и задълженията на страните по това трудово правоотношение, определянето на работното време и почивките, забраната за установяване на ненормиран работен ден и полагане на извънреден труд.
- Раздел VIIIб от КТ уреди отношенията по повод извършване на работа от разстояние: това е „форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя“. Възможността за работа от разстояние се определя в колективен или в индивидуален трудов договор. В индивидуалния трудов договор се уговарят конкретно всички условия, права и задължения на страните по него, във връзка с работата от разстояние и осъществяването ѝ. Регламентирано е разпределението на отговорностите между работника и работодателя по повод работното място и оборудването, организацията на работата от разстояние и здравословните и безопасни условия на труд.

С раздел VIIIв „Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа” се регламентира специфично тристранно трудово правоотношение, при което спрямо работника има две страни - предприятие, което осигурява временна работа (лице, което извършва търговска дейност и сключва трудов договор с работник или служител, за да го изпрати да изпълнява временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол) и предприятие ползвател (лице, което извършва търговска дейност и под чието ръководство и контрол се изпълнява възложена от него работа от работник или служител, изпратен от предприятие, което осигурява временна работа). Освен, че уредбата на работа чрез т.нар. агенции за временна заетост стана актуална след идването в България на световните агенции за персонал и се нуждаеше от регулиране, това бе належащо и поради необходимостта от инкорпориране на Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост и Конвенция 181 N 181 на Международната организация по труда относно частните бюро (агенции) по труда, 1997 г. (Ратифицирана със закон, приет от XXXIX Народно събрание на 13.01.2005 г. - ДВ, бр. 10 от 2005 г. В сила за Република България от 24.03.2006 г., Обн. ДВ., бр. 30 от 11.04.2006 г.) Във връзка с тези промени бе въведено ново основание за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие - това може да стане когато той работи по трудов договор с предприятие, осигуряващо временна заетост, и сключи трудов договор с друг работодател, който не е предприятие, осигуряващо временна работа (чл. 327, ал.1, т. 7а от КТ).

Друга промяна в КТ, в защита на работещите, бе въвеждането на нова алинея 4 от чл. 138, регламентиращ непълното работно време. Според нея, трудов договор, сключен на непълно работно време, ще се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи на изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” установят, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд. В този случай контролните органи дават задължителни предписания на работодателите за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време.

Бе направен опит при работа без трудов договор да се санкционира, освен работодателя, и работника/служителя. С чл. 414а от КТ се предвиди глоба в трикратния размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху минималния осигурителен доход за изпълняваната работа, в зависимост от съответната икономическа дейност и професия. Текстът на тази норма бе обявен за противоконституционен от Конституционния съд.

Други важни промени на КТ през последните 2-3 години включват прецизиране и разширяване правата на контролните органи по спазване на трудовото законодателство; въвеждането на нови основания за прекратяване на трудовия договор без предизвестие от страна на работника / служителя (когато работодателят преустанови дейността си или е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие); признаване за трудов стаж на време, през което не е съществувало трудово правоотношение в определени хипотези, когато това е било не по вина на работника; въвеждане на погасителна давност за правото на ползване на платения годишен отпуск; разширяване защита интересите на лицата, работещи по срочен трудов договор и други.

В областта на осигурителните отношения голяма роля за „изсветляването“ им има въвеждането на минимален осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии от 2003 г.

Анализ на трудово-правните и осигурителните отношения в предприятието

Сред негативните проявления в сферата на труда, резултат на социално-икономическите процеси в страната, посочени в Годишния доклад на изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за 2012 г., са и типичните проявления на нарушения на трудовото и осигурителното законодателство, характерни за сивата икономика: работа без трудови договори, неизплатени или забавени трудови възнаграждения и обезщетения, нарушения на законовите изисквания, отнасящи се до работното време, почивките и отпуските и др. Като следствие на това е регистриран голям брой сигнали, главно в областта на трудовите правоотношения - основно по работното време и заплащането на труда.

Тези практики, както и сходни действия на работодателите, като наемане по граждански договор, който прикрива трудови правоотношения, социално и здравно осигуряване върху по-

ниски суми, незаплащане на извънреден труд и т.н. са предмет на настоящето изследване. Въпросите за трудовоправните и осигурителните отношения в предприятието са групирани както следва:

Регламентация на трудовите правоотношения:

познаване на източниците на регулация на трудовите и осигурителните правоотношения (нормативни актове, колективен трудов договор и вътрешни актове на предприятието); задълженията на работодателя по оформяне на трудовия договор и въвеждане на служителя /работника в естеството на работата, както и спазването на трудовото законодателство като цяло.

Трудов договор, като най-важното основание за възникване на трудовото правоотношение - тук спадат въпроси като вид на трудовия договор (срочен - безсрочен), съдържание, форми на полагане на допълнителен труд.

Заплащане на труда, където се проучват формите на плащания, свързани с положения труд: начини за заплащане на трудовото възнаграждение; обезщетенията за полагане на труд извън работното време, и заплащането на дължимите осигурителни вноски спрямо осигурителните прагове.

Регламентация на трудовоправните и осигурителните отношения

Законовите нормативни актове, очертаващи правната рамка на трудово-правните и осигурителните отношения, включват:

- Кодекс на труда (КТ)
- Закон за здравословните и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ)
- Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ)
- Закон за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС)
- Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР)
- Кодекс за социално осигуряване (КСО)
- Закон за бюджета на ДОО
- Закон за инспектиране на труда

Характерно за трудовите правоотношения е тяхната стабилност и защитеност. Трудовата заетост в България се осъществява чрез безсрочен трудов договор на пълнен работен ден. Само 2.4% от наетите работят на непълно работно време, а други 4.5% са със срочни трудови договори.¹

Трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях се уреждат от Кодекса на труда. Той предвижда, че държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

Трудови са отношенията, които се пораждат по повод предоставянето и използването на отдаваната под наем работна сила на едно физическо лице (работник или служител) на друго лице (работодател). Характерът им на трудови се определя от техния обект - работната сила и нейното използване в работния процес. Затова отдаването ѝ под наем поставя работника не само в икономическа, но и в юридическа зависимост от работодателя. Работникът е длъжен да бъде на разположение и най-общо - да спазва определена трудова дисциплина. Наред с трудовите правоотношения КТ регулира и редица отношения, непосредствено свързани с тях - право на синдикално сдружаване, колективни трудови спорове, контрол върху спазването на трудовото законодателство и др.

Трудовите отношения се характеризират с точно определени основания за възникване и със специфично съдържание. Тяхното регулиране е характерно с използването в значителна степен на императивни норми. Това е и основната отлика от полагането на труд по силата на граждански договор, където има свобода на договаряне, дължи се определен резултат при договорен срок за изпълнение, а организацията на изпълнението на задачата се определя от изпълнителя.²

Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения (чл.1, ал.2 от КТ). Когато

¹ Fifth European Working Conditions Survey, Eurofound, 2012

² Коментар на КТ, 2013, проф. В.Мръчков и колектив

се установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2, съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда. В тези случаи съществуването на трудовото правоотношение може да се установява с всички доказателствени средства. В постановлението се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение.

Освен законите и подзаконовите нормативни актове, важен правен източник е и колективният трудов договор, с който се „уредват въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона“. КТ урежда видовете колективни трудови договори, тяхното действие и защитата при неизпълнение. Работодателят е длъжен да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на разположение на работниците и служителите техните текстове.

Работодателят има редица задължения, във връзка с възникване на трудовото правоотношение. В тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите.

При сключването на трудовия договор работодателят запознава работника или служителя с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа. Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите.

Изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение започва с постъпването на работника или служителя на работа, което се удостоверява писмено.

По трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да

спазва установената трудова дисциплина, а работодателят - да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа.

Работникът или служителят трябва да изпълнява трудовите си задължения точно и добросъвестно. Това включва да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време; да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи и да не употребява през работното време алкохол или друго упойващо вещество; да използва цялото работно време за изпълнение на възложената работа; да изпълнява работата си в изискуемото се количество и качество; да спазва техническите и технологическите правила; да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд; да изпълнява законните нареждания на работодателя; да пази повереното му имущество; да бъде лоялен към работодателя; да спазва вътрешните правила и нормативните изисквания и т.н.

Работодаателят, от своя страна, е длъжен да осигури на работника или служителя работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение; работно място и условия в съответствие с характера на работата; спазване на законоустановените почивки и отпуски; здравословни и безопасни условия за труд; длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор срещу подпис и се отбелязва датата на връчването; указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Основно задължение на работодателя е да заплаща редовно трудовото възнаграждение и свързаните с него обезщетения и да осигурява работника по условия и ред, определени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване.

Работодаателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение. Той има редица задължения по информиране и консултиране на работниците във връзка с ус-

ловията на труд, масовите уволнения, смяна на работодателя и др. Повишаването на професионалната квалификация на работещите е също задължение на работодателя.

Трудов договор

Трудовият договор е най-важното основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Условие за неговата действителност е писмената форма, като договорът се сключва преди постъпване на работа.

КТ определя съдържанието на трудовия договор, като могат да се уговорят и други условия, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, или условия, които са благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор. Задължителните реквизити на един трудов договор са:

1. мястото на работа;
2. наименованието на длъжността и характера на работата;
3. датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
4. времетраенето на трудовия договор;
5. размерът на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;
6. еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
7. основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;
8. продължителността на работния ден или седмица.

Основната класификация при трудовите договори е според срока на сключването им: за неопределено време и за определен срок. Трудовият договор се смята сключен за неопределено време, ако изрично не е уговорено друго. Срочният трудов договор не може да бъде по-дълъг от 3 години доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго, като КТ определя хипотезите, при които е позволен. В духа на конвенциите на МОТ и правото на ЕС, нашият закон изрично декларира, че работещите по срочен трудов договор имат същите права и задължения, каквито

имат работниците по трудов договор за неопределено време. Те не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради срочния характер на трудовото им правоотношение.

Понякога страните по едно фактическо трудово правоотношение вместо трудов договор сключват т.нар. граждански договор. Това лишава работника от реална защита по отношение безопасните и здравословни условия на труд, обезщетението при безработица, достъп до професионална квалификация, допълнителни възнаграждения за извънреден труд и т.н. Единствената социална защита на лицата, които полагат труд без трудово правоотношение, е че на тях Кодексът за социалното осигуряване придава качеството на осигурени лица при определени условия (чл.4, ал.3 от КСО). В ситуацията на икономическа криза се отива и по-далеч - част от дейностите, извършвани от специалисти, се аутсорсват на същите тези лица, но след като те не са вече служители или наети по граждански договор, а са се регистрирали като самоосигурени - зад привидните търговски и равноправни взаимоотношения работодателят спестява разходите си за осигуровки и други социални плащания.

Трудово възнаграждение и други плащания във връзка с положения труд

Заплащането на трудовото възнаграждение е основно задължение за работодателя, респективно право на работника при полагането на наемен труд. При временни финансови затруднения на работодателя и добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя, законът му гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

Цената на труда при гражданските договори е по-ниска от цената на труда, когато той се полага по силата на трудов договор. Докато работодателят дължи възнаграждението по гражданския договор и осигурителните вноски за сметка на възложителя, начислени върху сумата по договора, намалена с нормативно признатите разходи, то при трудовите договори за негова сметка са и редица други разходи, свързани с до-

пълнителни трудови възнаграждения, отпуски, обезщетения, социални разходи и надбавки, обучението на персонала, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, застраховане срещу риска „трудова злополука” и т.н.

В изследването са проучени и анализирани основните проявления на нарушения при изплащането на дължимото трудово възнаграждение и допълнителните плащания от страна на работодателя, като работа без трудов договор, заплащане - пълно или частично по граждански договор, неспазване на минималните осигурителни прагове и т.н. Всички тези практики от сивия сектор в икономиката, свързани със заплащането на труда, са с най-висок дял от нарушенията, констатирани от изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”.

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване**
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници

Параметри на изследването

Характер и обхват на изследването

Проведеното количествено емпирично проучване е с обхват цялата страна, 28 области в страната.

Извадката на проучването се състои от две под-извадкови съвкупности:

- Компании в 9 целеви отрасли, чиито работодатели и/или служители са участвали в организирани и проведени от БТПП обучителни и информационни събития. Тази съвкупност е изследвана изчерпателно (а не на извадков принцип) въз основа на списъци с имената на фирмите и техните представители, които са участвали в едно или повече събития.

Участие в изследването са взели всички лица от списъците на участвалите в събитието - както работодатели, така и служители - които в периода на полевата работа не са отсъствали от работа по някаква причина (заболяване, пътуване извън страната, отпуск). Не са интервюирани и лицата, чиито фирми са обявени в несъстоятелност или са ликвидирани в периода между провеждане на събитията и провеждане на настоящето изследване.

- Компании в 9-те целеви отрасли, които не са имали участници в проведените събития от своя личен състав, независимо дали са били предварително информирани или не за събитията.

За целите на тази съвкупност е разработена извадка, която възпроизвежда структурата на всеки целеви отрасъл по район и големина на фирмите и носи представителен характер за отрасъла в страната.

Във всяка фирма от извадката са анкетирани работодателят и определен брой служители, в зависимост от големината на фирмата.

Методология

Количественото изследване е проведено по месторабота с анкетна карта. Изследвани са 1493 работодатели и 2553 наети лица.

Теренната работа е проведена в периода 12 - 31 август 2013 г.

Изследването е проведено с два въпросника - един за работодатели и един за служители. Въпросникът за работодатели се състои от 35 въпроса, от които 10 са демографски въпроса. Въпросникът за служители се състои от 41 въпроса, от които 10 - демографски.

Двете съвкупности - участвали и неучаствали в събитията - са изследвани с един и същи въпросник, съответно за работодатели и наети лица.

Данните в настоящия доклад не са теглени.

Данните имат представителен характер за фирмите участвали и фирмите неучаствали в организираните от БТПП обучителни и информационни събития, съответно работодатели и наети лица.

Въпросници

Въпросниците са разработени в резултат на проведени кабинетно и качествено проучвания:

- Анализ на нормативната рамка в областта на трудовоправните и осигурителните отношения и екстраполация на ключови моменти, установяващи регулативната рамка на отношения в българските предприятия.
- Запознаване с методологията, инструментариума и резултатите от проведено от БТПП проучване в началото на проект “Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ” с цел извеждане на показатели за сравнимост на резултатите и регистриране на динамика.
- Запознаване с обхвата и съдържанието на проведените от БТПП обучителни и информационни събития.

- Провеждане на дискусии с представители на национални и регионални браншови организации, с цел идентифициране на индикатори, които разкриват практики на неформална икономика в предприятията.

Предварително са проведени пилотни интервюта с всяка целева група от гледна точка на формулировката на въпросите и разбираемостта им от страна на респондентите. В продължение на резултатите от пилотните интервюта и обратната връзка, дадена от интервюерите, въпросниците са финализирани.

Въпросите са групирани в блокове от въпроси в следните предметни области, съответно във въпросника за работодатели и за служители:

За работодатели:

- Блок А: Демографски данни
- Блок Б: Трудови правоотношения
- Блок В: Трудов договор и заплащане на труда
- Блок Г: Участие в обучителни и информационни събития

За служители:

- Блок А: Демографски данни
- Блок Б: Трудови правоотношения
- Блок В: Трудов договор
- Блок Г: Заплащане на труда
- Блок Д: Участие в обучителни и информационни събития

Около 75% от въпросите в двата въпросника съдържат еднакви индикатори в различните области на изследване, като се различават единствено по формулировката, която е съобразена със спецификата на съответната целева група. Другите 25% от въпросите се различават, като разкриват различни аспекти от трудовоправните и осигурителни отношения от гледна точка на различната позиция на работодатели и наети лица в едно предприятие.

Въпросниците са представени в Приложение 4 към настоящия доклад.

Генерална съвкупност и извадка

Целеви групи на изследването са работодатели и служители в българските предприятия в девет целеви отрасли на икономическа дейност.

Целевите отрасли на поръчката се различават като наименованията на секторите спрямо националната Класификация на икономическите дейности, приета през 2008 година (КИД-2008). За целите на прецизиране на извадките и ясно дефиниране на обхвата на всеки отрасъл в Приложение 3 към настоящия доклад 9-те отрасли са уточнени като сектори и под-сектори на икономическа дейност по КИД-2008.

Дефинираните по КИД-2008 отрасли съдържат следния брой фирми в страната по данни на НСИ (2010), представляващи генералната съвкупност на количественото изследване:

Генерална съвкупност по отрасли (работодатели и служители)

Отрасъл	Брой фирми	Брой служители
ОБЩО	111 335	980 505
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	5 300	107 627
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	5 303	127 613
Гражданско строителство и изолации	15 783	148 970
Транспорт	15 196	101 844
Спедиция и съобщения	2 217	54 236
Хотелиерство и ресторантьорство	22 344	127 728
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	15 852	32 302
Бизнес услуги	24 926	138 551
Учебно-образователни услуги	4 414	141 634

ИЗТОЧНИК: Национален статистически институт (2010)

Извадката за неучаствали работодатели и служители в проведените събития е направена въз основа на пропорционално разпределение на размера ѝ според концентрацията на фирми във всеки целеви отрасъл в различните области, съответно райони на икономическо планиране в страната.

Участващите в проведените събития са изследвани неизвадково, изчерпателно, въз основа на списъци с имената на рабо-

тодатели и служители, съответно фирмите, в които работят, съставени в рамките на провеждането на всяко събитие.

Проучването обхваща предприятия от целевите отрасли на територията на всички 28 административни области в България, като носи представителен характер както за целевите отрасли, така и за 6-те района на страната.

Генерална съвкупност по райони (работодатели и служители)

Район	Брой фирми	Брой служители
ОБЩО	111 335	980 505
Северозападен	7 676	71 352
Северен централен	10 223	92 184
Североизточен	15 256	114 732
Югоизточен	16 057	121 083
Южен централен	18 137	159 777
Югозападен	43 986	421 377

ИЗТОЧНИК: Национален статистически институт (2010)

Специфичен момент в извадката на настоящето количествено изследване е това, че двете под-извадкови съвкупности (участвали и неучаствали в организираните събития) частично се препокриват, тъй като в едната съвкупност - всички фирми на територията на страната в даден отрасъл - поради нейния представителен характер - попадат и фирми, които са участвали в проведените събития. Поради това (представителност, която изисква случаен подбор) тази извадка е изготвена първа и в последствие е проверена за съвпадения на фирми от втората съвкупност, без тези фирми да бъдат заменени.

По този начин се запазва представителният характер на изследването сред всички предприятия в съответния сектор на икономическа дейност в страната.

Втори специфичен момент в извадковата рамка на количественото проучване е разглеждането на всяка фирма като гнездо, в което се интервюира работодателят, както и част от служителите:

В съвкупността на представителната по отрасли и региони извадка, представяща неучаствалите в организираните събития лица, се анкетира работодателят, както и според размера на предприятието: 0 или 1 служител в микро-фирма, 2 служители в малка фирма, 3 служители в средна по размер фирма и 4 служители в голяма фирма, подбрани случайно от всички наети във фирмата.

В съвкупността на участвалите в организираните събития лица се анкетира работодателят, както и всички служители, които са участвали в обучителните и информационни събития.

Анкетиране

Напълно обучени анкетъори са провели полевата работа. Анкетъорите са работили в условията на постоянно наблюдение и подкрепа, отчитайки попълнените анкетни карти всяка седмица.

В съответствие с ISO 20252, 10% от работата на всеки анкетъор е подложена на внимателна проверка и валидизация.

Поради непълнота на получените отговори в 64 анкетни карти с работодатели и 266 анкетни карти със служители, тези карти са отстранени и не са включени в базата данни за обработка на данните. Основната причина за получената се непълнота е отказ на част от респондентите да отговарят на повечето въпроси или на всички въпроси, свързани с практиките на неформалната икономика.

Обработка на данните

Всички данни са преминали процедури на проверка и чистене, като е проследен всеки ред с цел осигуряване на коректни и консистентни бази за всяко честотно разпределение. Отстранени са пропуски и други “бъг”-ове в данните.

Данните също така са проверени за смисъл и съответствия с цел осигуряване на значещи и логични резултати. Тези процедури са предприети след пилотните интервюта, на регулярни интервали по време на полевата работа, след приключване на полевата работа и при обработката на основни разпределения.

За минимизиране на възможни грешки е използван процес на оглед от втори старши изследовател, който със “свежо око” е проверил всички изнесени в доклада данни, обработени и представени резултати.

Докладване на резултатите

Размерът на всички използвани бази е даден в следващата част на настоящата глава от доклада (“Изследвана съвкупност”) като непретеглена съвкупност.

Моля, имайте предвид, че всеки размер на база под 100 случая ($n=100$) се счита за малък, под $n=55$ - за много малък, а под $n=30$ - изключително малък.

Разликите, докладвани между под-групите, са значими при доверителен интервал от 95%.

Изследвана съвкупност

По отрасли на икономическа дейност

Съвкупност на изследвани работодатели по отрасли на икономическа дейност. Всички

Отрасъл	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	1493	100,0
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	200	13,4
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	173	11,6
Гражданско строителство и изолации	234	15,7
Хотелиерство и ресторантьорство	151	10,1
Транспорт	110	7,4
Спедиция и съобщения	56	3,8
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	64	4,3
Бизнес услуги	388	26,0
Учебно-образователни услуги	117	7,8

Съвкупност на изследвани наети лица по отрасли на икономическа дейност. Всички

Отрасъл	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	2553	100,0
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	378	14,8
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	331	13,0
Гражданско строителство и изолации	433	17,0
Хотелиерство и ресторантьорство	207	8,1
Транспорт	211	8,3
Спедиция и съобщения	100	3,9
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	85	3,3
Бизнес услуги	598	23,4
Учебно-образователни услуги	210	8,2

Съвкупност на изследвани работодатели по отрасли на икономическа дейност. Участвали в събитията

Отрасъл	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	520	100,0
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	61	11,7
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	47	9,0
Гражданско строителство и изолации	81	15,6
Хотелиерство и ресторантьорство	47	9,0
Транспорт	29	5,6
Спедиция и съобщения	20	3,8
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	21	4,0
Бизнес услуги	162	31,2
Учебно-образователни услуги	52	10,0

Съвкупност на изследвани наети лица по отрасли на икономическа дейност. Участвали в събитията

Отрасъл	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	761	100,0
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	104	13,7
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	88	11,6
Гражданско строителство и изолации	120	15,8
Хотелиерство и ресторантьорство	49	6,4
Транспорт	41	5,4
Спедиция и съобщения	23	3,0
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	15	2,0
Бизнес услуги	233	30,6
Учебно-образователни услуги	88	11,6

Съвкупност на изследвани работодатели по отрасли на икономическа дейност. Неучаствали в събитията

Отрасъл	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	973	100,0
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	139	14,3
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	126	12,9
Гражданско строителство и изолации	153	15,6
Хотелиерство и ресторантьорство	104	10,7
Транспорт	81	8,3
Спедиция и съобщения	36	3,7
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	43	4,4
Бизнес услуги	226	23,2
Учебно-образователни услуги	65	6,7

Съвкупност на изследвани наети лица по отрасли на икономическа дейност. Неучаствали в събитията

Отрасъл	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	1792	100,0
Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	274	15,3
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	243	13,6
Гражданско строителство и изолации	313	17,4
Хотелиерство и ресторантьорство	158	8,8
Транспорт	170	9,5
Спедиция и съобщения	77	4,3
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	70	3,9
Бизнес услуги	365	20,3
Учебно-образователни услуги	122	6,8

По райони на страната

Съвкупност на изследвани работодатели по райони на страната. Всички

Район	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	1493	100,0
Северозападен	245	16,4
Северен централен	135	9,0
Североизточен	199	13,3
Югоизточен	249	16,7
Южен централен	287	19,2
Югозападен	378	25,3

Съвкупност на изследвани служители по райони на страната. Всички

Район	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	2553	100,0
Северозападен	484	19,0
Северен централен	231	9,0
Североизточен	319	12,5
Югоизточен	387	15,2
Южен централен	529	20,7
Югозападен	603	23,6

Съвкупност на изследвани работодатели по райони на страната. Участвали в събитията

Район	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	520	100,0
Северозападен	147	28,3
Северен централен	51	9,8
Североизточен	83	16,0
Югоизточен	60	11,5
Южен централен	110	21,2
Югозападен	69	13,3

Съвкупност на изследвани служители по райони на страната. Участвали в събитията

Район	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	761	100,0
Северозападен	281	36,9
Северен централен	81	10,6
Североизточен	112	14,7
Югоизточен	51	6,7
Южен централен	131	17,2
Югозападен	105	13,8

Съвкупност на изследвани работодатели по райони на страната. Неучаствали в събитията

Район	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	973	100,0
Северозападен	98	10,1
Северен централен	84	8,6
Североизточен	116	11,9
Югоизточен	189	19,4
Южен централен	177	18,2
Югозападен	309	31,8

Съвкупност на изследвани служители по райони на страната. Неучаствали в събитията

Район	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	1792	100,0
Северозападен	203	11,3
Северен централен	150	8,3
Североизточен	207	11,6
Югоизточен	336	18,8
Южен централен	398	22,2
Югозападен	498	27,8

По административни области на страната

Съвкупност на изследвани работодатели по административни области на страната. Всички

Област	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	1493	100,0
Благоевград	72	4,8
Бургас	119	8,0
Варна	60	4,0
Велико Търново	45	3,0
Видин	45	3,0
Враца	46	3,1
Габрово	9	0,6
Добрич	52	3,5
Кърджали	20	1,3
Кюстендил	51	3,4
Ловеч	46	3,1
Монтана	45	3,0
Пазарджик	54	3,6
Перник	45	3,0
Плевен	63	4,2
Пловдив	126	8,4
Разград	42	2,8
Русе	32	2,1
Силистра	7	0,5
Сливен	48	3,2
Смолян	25	1,7
София област	14	1,0
София град	196	13,1
Стара Загора	57	3,8
Търговище	45	3,0
Хасково	62	4,2
Шумен	42	2,8
Ямбол	25	1,7

Съвкупност на изследвани служители по административни области на страната. Всички

Област	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	2553	100,0
Благоевград	138	5,4
Бургас	207	8,1
Варна	34	1,4
Велико Търново	69	2,7
Видин	100	3,9
Враца	96	3,8
Габрово	36	1,6
Добрич	94	3,7
Кърджали	36	1,5
Кюстендил	113	4,4
Ловеч	102	4,0
Монтана	98	3,8
Пазарджик	108	4,2
Перник	99	3,9
Плевен	88	3,4
Пловдив	247	9,7
Разград	62	2,4
Русе	55	2,2
Силистра	29	1,2
Сливен	104	4,1
Смолян	16	0,6
София област	16	0,6
София град	237	9,3
Стара Загора	52	2,0
Търговище	78	2,8
Хасково	102	3,8
Шумен	93	3,6
Ямбол	44	1,9

Съвкупност на изследвани работодатели по административни области на страната. Участвали в събитията

Област	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	520	100,0
Благоевград	30	5,8
Бургас	16	3,1
Варна	31	6,0
Велико Търново	6	1,2
Видин	34	6,5
Враца	19	3,7
Габрово	4	0,8
Добрич	6	1,2
Кърджали	8	1,5
Кюстендил	16	3,1
Ловеч	23	4,4
Монтана	35	6,7
Пазарджик	22	4,2
Перник	11	2,1
Плевен	36	6,9
Пловдив	45	8,7
Разград	23	4,4
Русе	14	2,7
Силистра	4	0,8
Сливен	16	3,1
Смолян	13	2,5
София област	НП	НП
София град	12	2,3
Стара Загора	19	3,7
Търговище	15	2,8
Хасково	22	4,2
Шумен	31	6,0
Ямбол	9	1,6

Съвкупност на изследвани служители по административни области на страната. Участвали в събитията

Област	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	761	100,0
Благоевград	65	8,5
Бургас	31	4,1
Варна	10	1,3
Велико Търново	25	3,3
Видин	72	9,5
Враца	22	2,9
Габрово	11	1,4
Добрич	12	1,6
Кърджали	14	1,8
Кюстендил	20	2,6
Ловеч	75	9,9
Монтана	41	5,4
Пазарджик	15	2,0
Перник	8	1,1
Плевен	71	9,3
Пловдив	54	7,1
Разград	16	2,1
Русе	20	2,6
Силистра	9	1,2
Сливен	13	1,7
Смолян	5	0,7
София област	НП	НП
София град	12	1,6
Стара Загора	7	0,9
Търговище	23	3,0
Хасково	23	2,9
Шумен	67	8,8
Ямбол	20	2,8

Съвкупност на изследвани работодатели по административни области на страната. Неучаствали в събитията

Област	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	973	100,0
Благоевград	42	4,3
Бургас	103	10,6
Варна	29	3,0
Велико Търново	39	4,0
Видин	11	1,1
Враца	27	2,8
Габрово	5	0,5
Добрич	46	4,7
Кърджали	12	1,2
Кюстендил	35	3,6
Ловеч	23	2,4
Монтана	10	1,1
Пазарджик	32	3,3
Перник	34	3,5
Плевен	27	2,8
Пловдив	81	8,3
Разград	19	2,0
Русе	18	1,8
Силистра	3	0,3
Сливен	32	3,3
Смолян	12	1,2
София област	13	1,3
София град	185	19,0
Стара Загора	38	3,9
Търговище	30	3,1
Хасково	40	4,1
Шумен	11	1,1
Ямбол	16	1,6

Съвкупност на изследвани служители по административни области на страната. Неучаствали в събитията

Област	Брой случаи в извадката	Дял (в %)
ОБЩО	1792	100,0
Благоевград	73	4,1
Бургас	176	9,8
Варна	24	1,3
Велико Търново	44	2,5
Видин	28	1,6
Враца	74	4,1
Габрово	25	1,3
Добрич	82	4,6
Кърджали	22	1,2
Кюстендил	93	5,2
Ловеч	27	1,5
Монтана	57	3,2
Пазарджик	93	5,2
Перник	91	5,1
Плевен	17	0,9
Пловдив	193	10,8
Разград	46	2,6
Русе	35	2,0
Силистра	20	1,0
Сливен	91	5,1
Смолян	11	0,6
София област	16	0,9
София град	225	12,6
Стара Загора	45	2,5
Търговище	55	3,2
Хасково	79	4,4
Шумен	26	1,5
Ямбол	24	1,3

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития**
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници

Обучителни и информационни събития

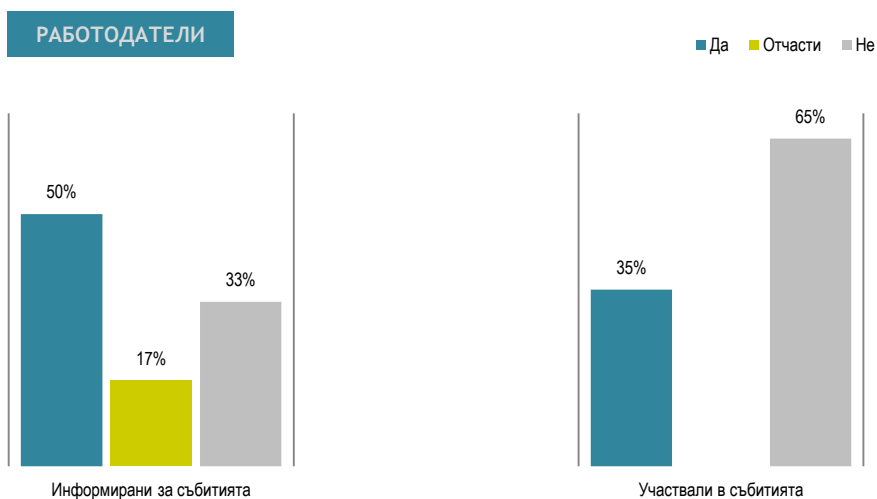
Информираност за събитията и участие в тях

Две трети от интервюираните собственици /управители на фирми са били информирани за обучителните и информационни събития за нормативната уредба, регулираща трудово-правните и осигурителните отношения, организирани от БТПП. Сред тях, три пъти повече са тези, които считат, че са били достатъчно информирани, в сравнение с другите, които са имали само частична информация (съответно 50% и 17%).

Делът на информираните за събитията служители и работници от попадналите в извадката фирми е с около една пета по-нисък от този на работодателите, но това са приблизително половината от интервюираните.

Участвалите в събитията са с почти равен дял и при двете целеви групи, съставляващ една трета, съответно 35% от работодателите и 30% от служителите и работниците. С други думи, почти половината от информираните са били привлечени за участие в проведените събития.

Графика 1: Проникване на информираността и на участието в събитията, организирани от БТПП. Всички



B27: Имали ли сте информация за обучителни и информационни събития, организирани от БТПП, за нормативната уредба, регулираща трудово-правните и осигурителните отношения?
B28: Вие лично участвали ли сте в организирано от БТПП обучително или информационно събитие на тема, свързана с трудово-правните и осигурителните отношения през последните три години?

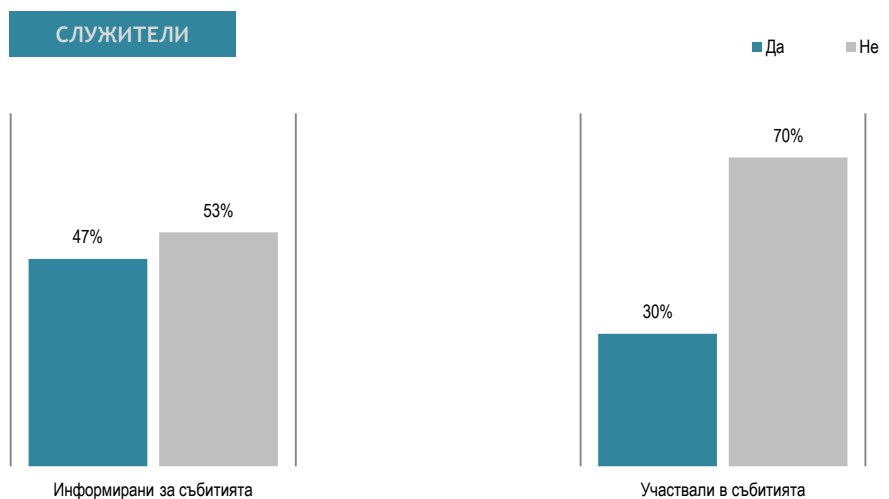
Наблюдава се пряка връзка между информираността за предстоящите информационни и обучителни събития и участието в тях - колкото е по-висока информираността, толкова повече компании са участвали. Тази връзка е по-силна в сравнение с връзката между информирани работодатели и наети лица.

Югозападен и Югоизточен район се характеризират със значително по-ниско равнище на предварителна информираност за събитията в сравнение с останалите четири района. Същевременно, точно в тези два района информацията е достигнала до почти еднакъв дял работодатели и служители. Докато в останалите райони дялът на информирани работодатели е забележимо по-висок от информирани служители. Особено голяма е разликата в равнището на информираност между работодатели и служители в *Южен централен* район.

Особено висок дял информирани работодатели има в Сливен, Монтана, Кюстендил, Плевен, а при служителите - във Видин, Плевен, Силистра, Ловеч.

Над половината от информирани служители са взели участие в събитията във всички райони, с изключение на *Югоизточен и Югозападен*. В *Югоизточен* район едва около една трета от информирани са участвали. Докато в Северозападен район само 10 процентни пункта е разликата между информирани и участвали.

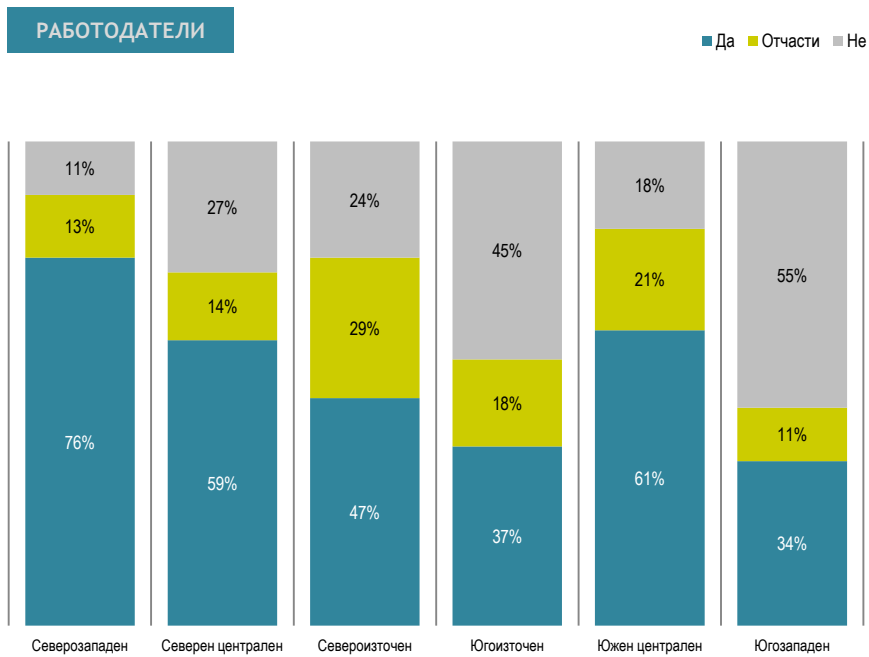
Графика 2: Проникване на информираността и на участието в събитията, организирани от БТПП. Всички



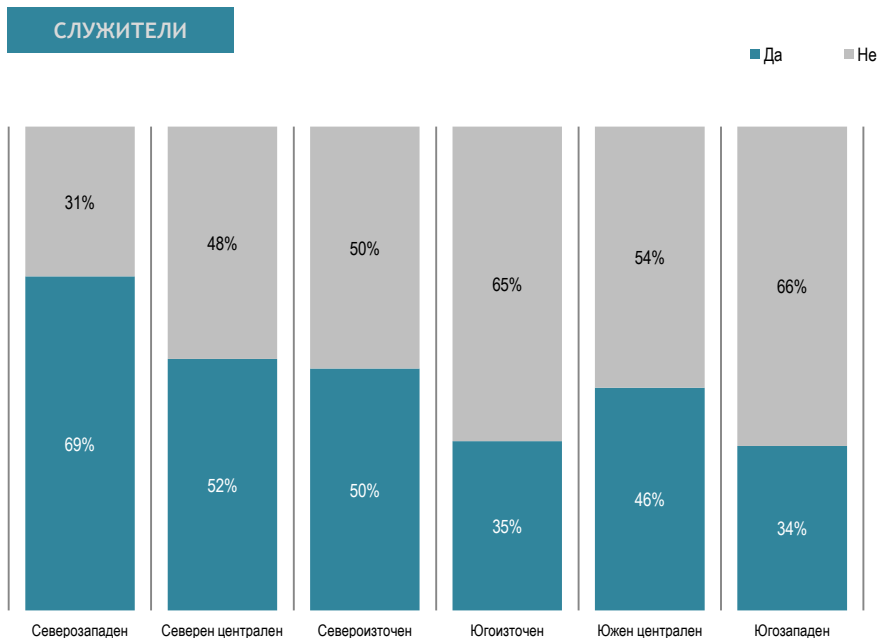
B33: Имали ли сте информация за обучителни и информационни събития, организирани от БТПП, за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

B34: Вие лично участвали ли сте в организирано от БТПП обучително или информационно събитие на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?

Графика 3: Проникване на информираността за събитията, организирани от БТПП. Всички

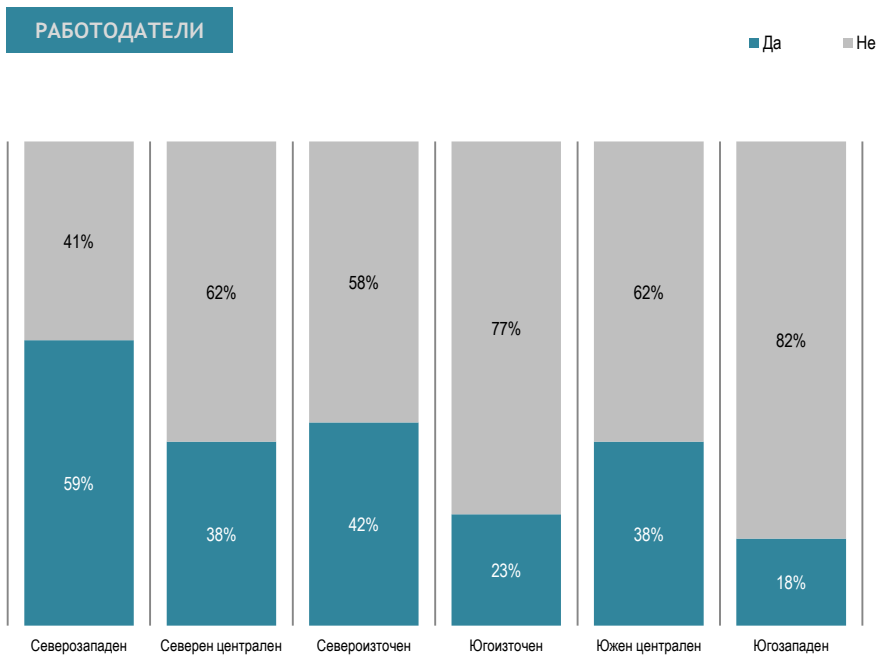


B27: Имали ли сте информация за обучителни и информационни събития, организирани от БТПП, за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

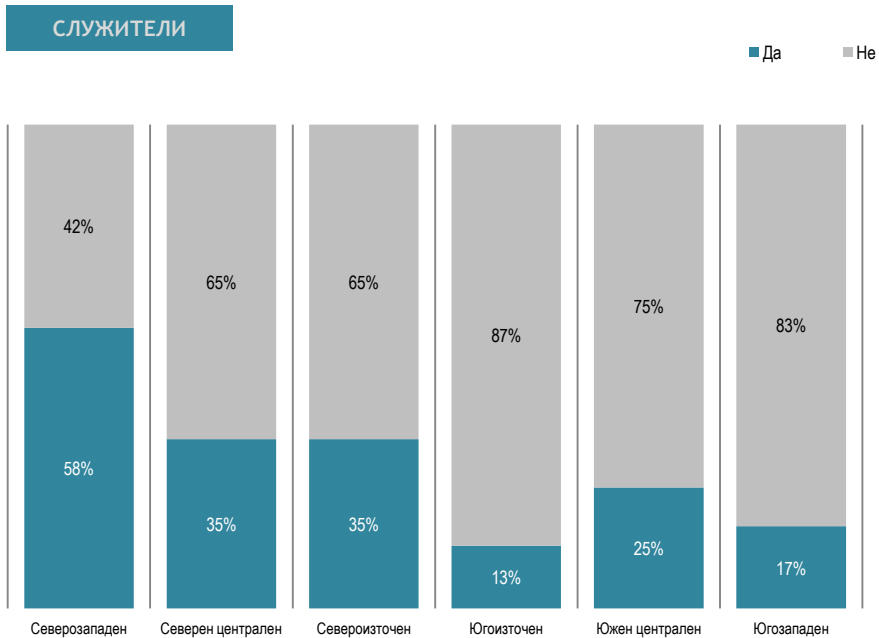


B33: Имали ли сте информация за обучителни и информационни събития, организирани от БТПП, за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

Графика 4: Проникване на участието в събитията, организирани от БТПП. Всички



B28: Вие лично участвали ли сте в организирано от БТПП обучително или информационно събитие на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?



B34: Вие лично участвали ли сте в организирано от БТПП обучително или информационно събитие на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?

Профил на участвалите и неучаствалите в събитията

Представителите на работодателите, участвали в обучителните и информационни събития, са почти равномерно разпределени по райони, с лек превес на *Северозападния*.

Сред участвалите в събитията работодатели, собствениците /управителите на микро-предприятия са с най-висок относителен дял (57% или над половината). Представителите на малките и средни предприятия са съответно 30% и 10%, а на големи - 3%.

Прави впечатление относително по-високия от средния за страната дял на участвалите в събитията работодатели, които представляват по-големи размерни групи предприятия - малки, средни и големи, съответно относително по-малкия, спрямо средния за страната, дял на микро-предприятията.

Близо две трети от участниците в обученията и семинарите са едновременно собственици и управители на фирмите си, което е съвсем естествено предвид обхванатите в извадката размерни групи предприятия (преобладаващо микро и малки фирми).

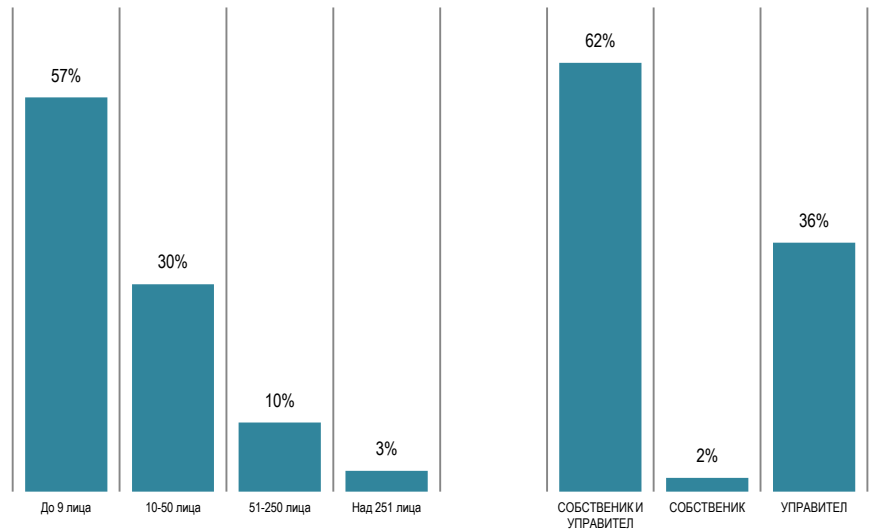
Графика 5: Участие в събитията. Работодатели



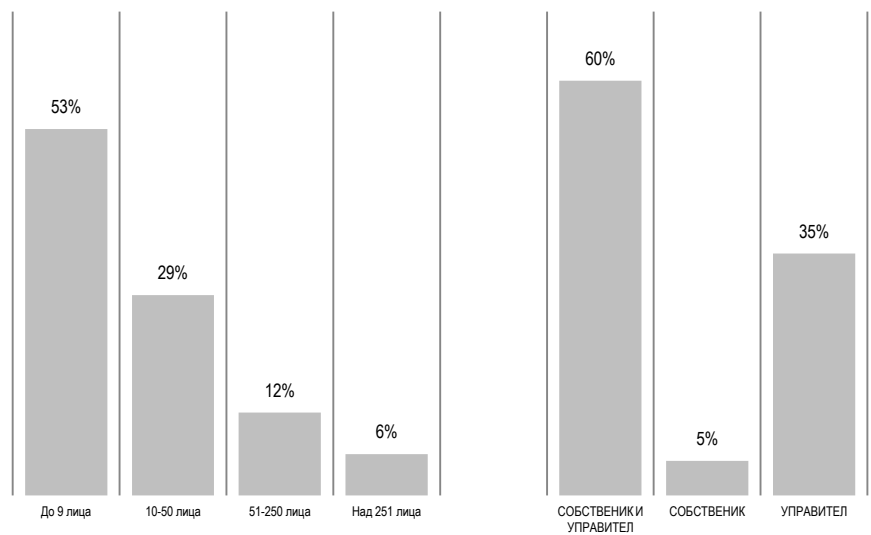
B28: Вие лично участвали ли сте в организирано от БТПП обучително или информационно събитие на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?

Графика 6: Участие в събитията. Работодатели

УЧАСТВАЛИ



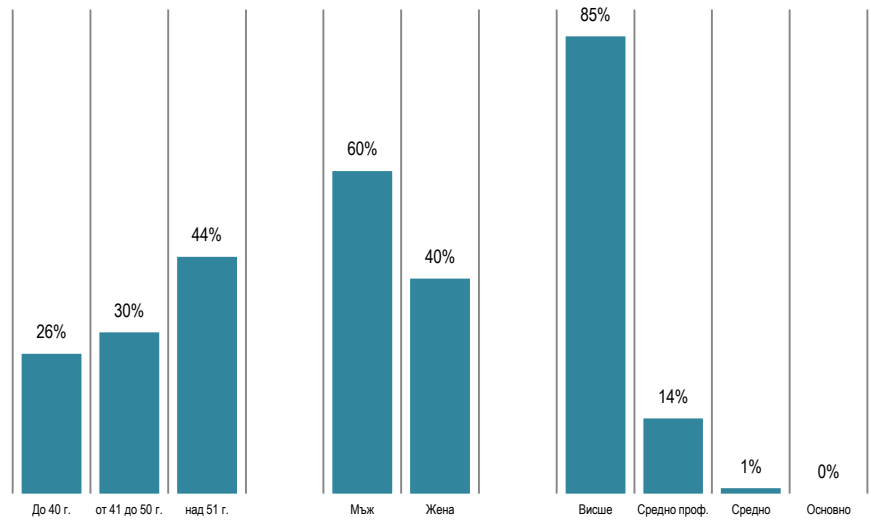
НЕУЧАСТВАЛИ



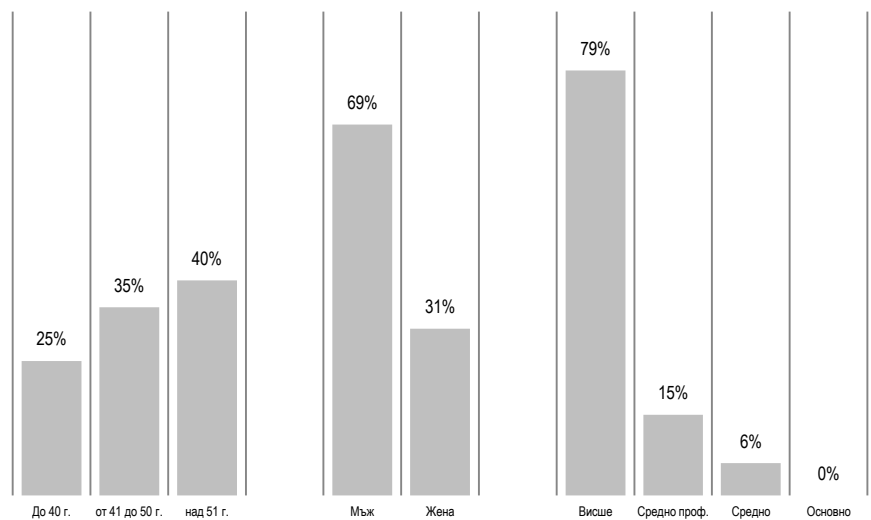
Б3. Брой заети лица в предприятието?
Б4. Каква е Вашата позиция в предприятието?

Графика 7: Участие в събитията. Работодатели

УЧАСТВАЛИ



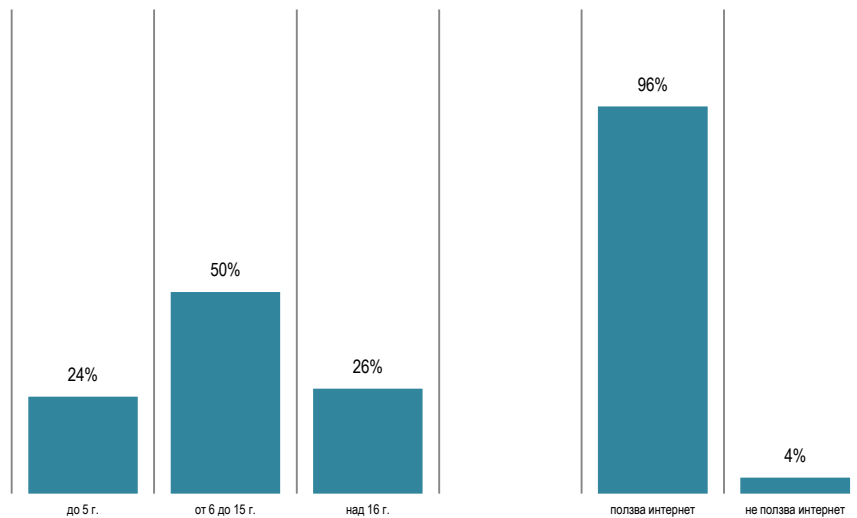
НЕУЧАСТВАЛИ



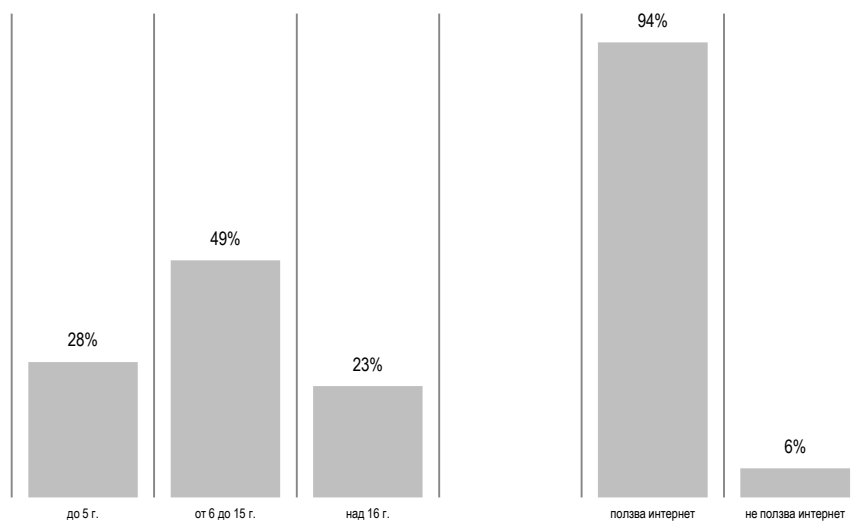
Б5. Каква е Вашата възраст?
Б6. Вашият пол?

Графика 8: Участие в събитията. Работодатели

УЧАСТВАЛИ



НЕУЧАСТВАЛИ



Б8. Колко години работите за това предприятие?
Б9. Използвате ли в работата си (имате ли достъп до) компютър, интернет, електронна поща?

Почти всички представители на работодателите, участвали в събитията, са високо образовани. От тях, 85% са с висше и 14% са със средно професионално образование. Почти всички от тях (96%) използват в работата си компютър и имат достъп до интернет, което говори за много висока степен на компютъризация на обхванатите от събитията фирми.

Прави впечатление и високият дял на жените сред собствениците и/или управителите на интервюираните фирми, обхванати от информационните и обучителни събития (40% - по-висок от средния за страната). По-висок е дялът на жените сред участвалите в събитията компании, в сравнение с дела им при неучаствалите в събитията.

Във възрастово отношение, преобладават тези на възраст до 50 години, които съставляват близо 60% от участвалите в събитията представители на работодателите. Сред неучаствалите собственици/управители, дялът на по-младите (под 50 години) е малко по-висок, в сравнение с дела им при участвалите.

Данните от изследването показват, че в обученията и семинарите, организирани от БТПП, са били включени представители на работодателите на стабилни фирми, предвид продължителността на стажа им като управители /собственици. Половината от тях ръководят своите предприятия от 6-15 години, а още 26% - над 15 години.

Като цяло, участвалите в обучителните и информационни събития **работници и служители** са почти равномерно разпределени по райони, с превес на *Северозападния*.

Над две трети от участвалите в обученията и семинарите (70%) са работници и служители в микро- и малки предприятия, с малък превес на микро-предприятията (40%). В изследването са обхванати и представители на средни и големи предприятия, със съответно по-ниски дялове. Сред участниците в събитията те са съответно в пропорция две към едно (19% и 11%).

Обхванатите от събитията са в голямата си част служители на експертна и управленска позиция (80%). Останалите са работници без квалификация.

Предвид позициите, които заемат, образованието им е съответстващо високо, почти съвпадащо с разпределението на об-

разователния статус при представителите на работодателите (92% имат висше или средно професионално, с голям превес на висшето образование - 70%). Останалите са със средно образование, което означава, че няма нито един с образование по-ниско от средното.

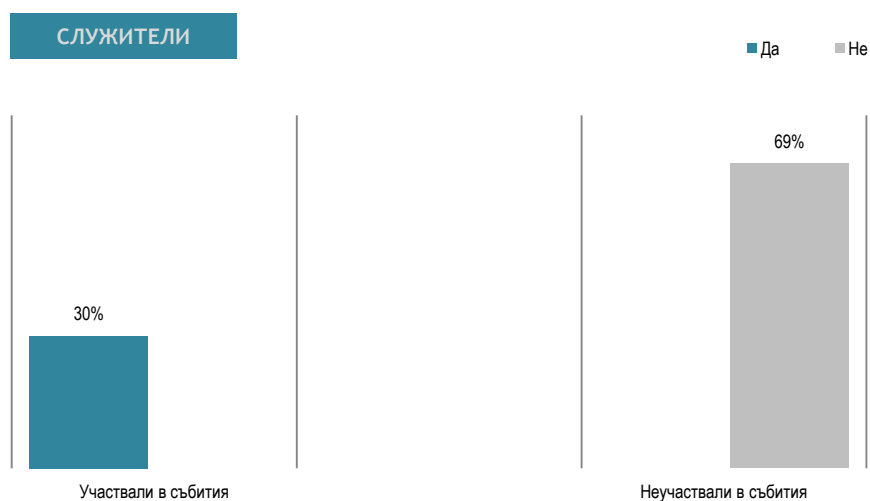
Подобно на представителите на работодателите, почти всички интервюирани служители, които са участвали в информационните и обучителни събития, използват в работата си или имат достъп до компютър и интернет (87%).

Във възрастово отношение, те са по-млади от представителите на работодателите (80% са до 50 г., като 33% от тях са на възраст под 35 години).

При участвалите в събитията служители и работници, съотношението мъже-жени е точно обратното на това при представителите на работодателите (40% са мъжете, а жените са 60%), съответстващо на генералната съвкупност.

Около една трета (35%) от участвалите в обученията и семинарите служители са работили в предприятията, обхванати от извадката, повече от 8 години. Почти толкова са и тези със сравнително по-малък стаж - до 3 години (31%), както и тези със стаж между 4-7 години.

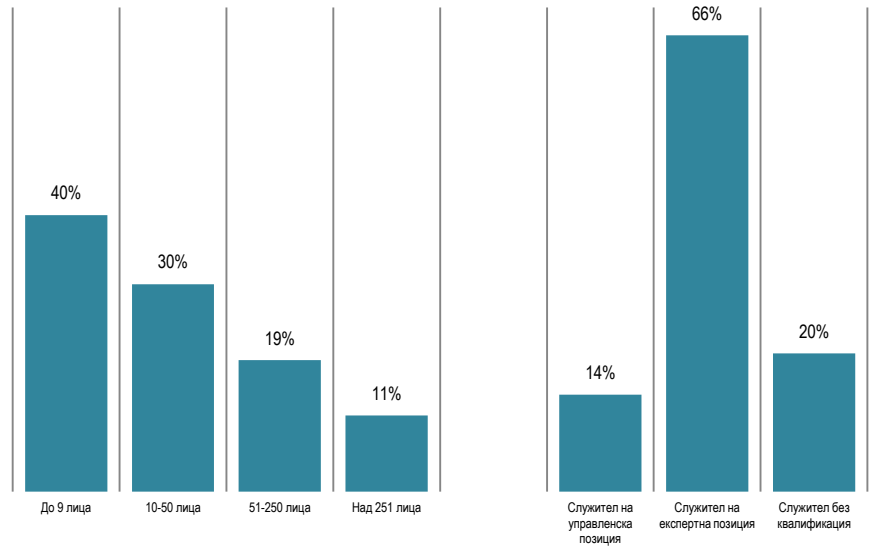
Графика 9: Участие в събитията. Служители



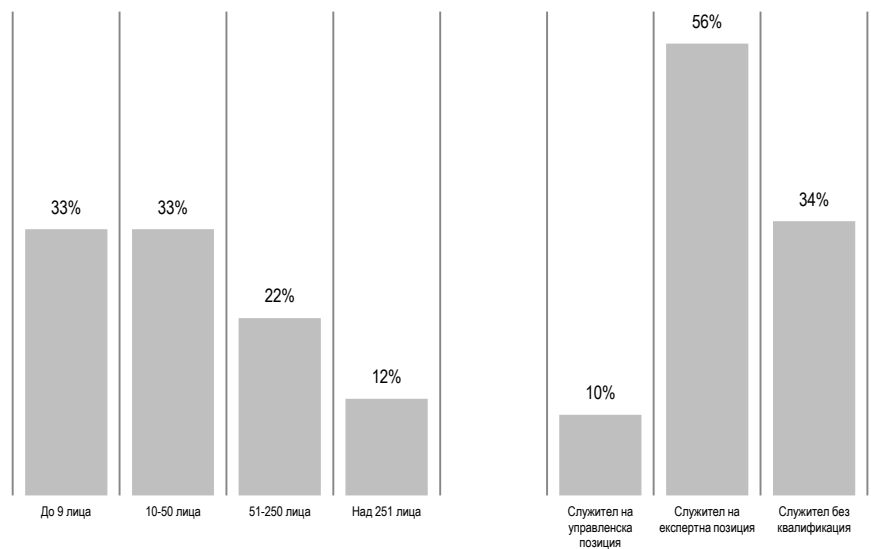
B34: Вие лично участвали ли сте в организирано от БТПП обучително или информационно събитие на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?

Графика 10: **Участие в събитията. Служители**

УЧАСТВАЛИ



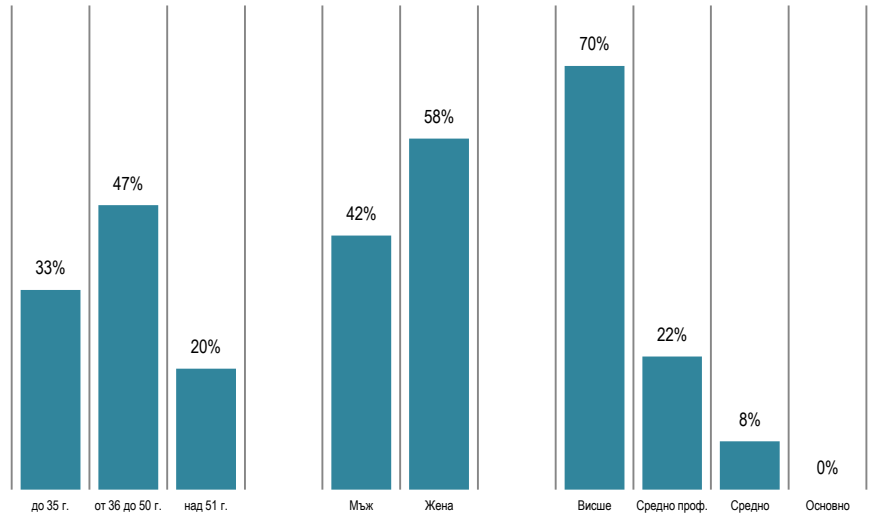
НЕУЧАСТВАЛИ



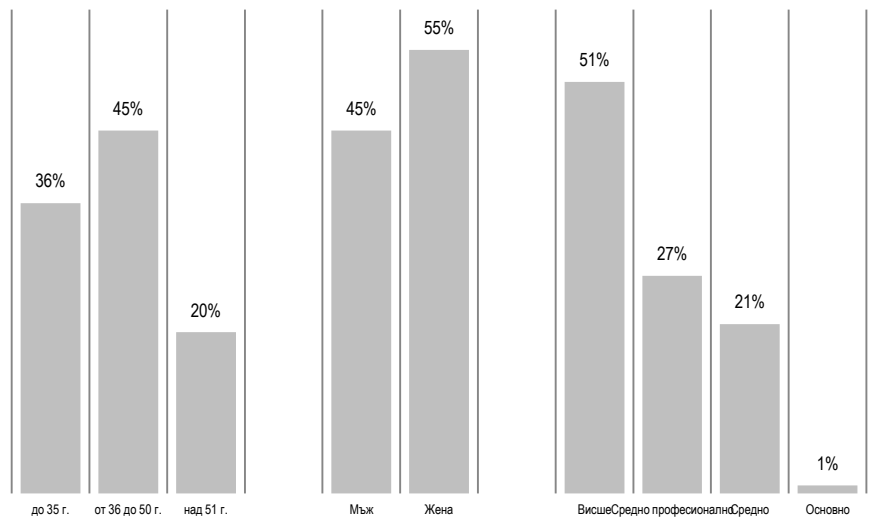
Б3. Брой заети лица в предприятието?
Б4. Каква е Вашата позиция в предприятието?

Графика 11: **Участие в събитията. Служители**

УЧАСТВАЛИ



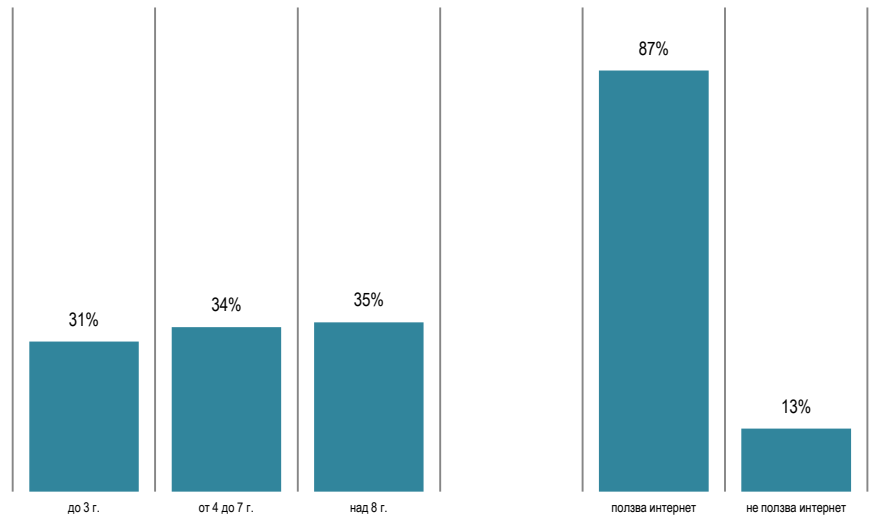
НЕУЧАСТВАЛИ



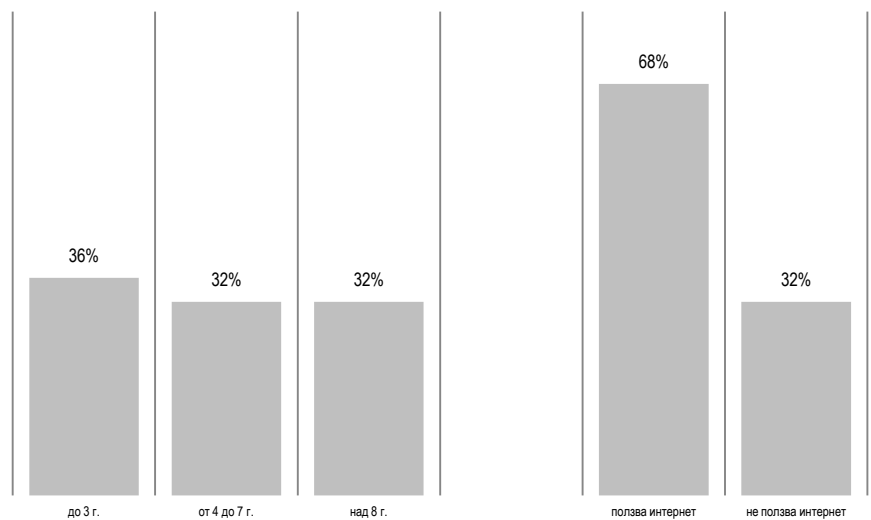
Б5. Каква е Вашата възраст?
Б6. Вашият пол?

Графика 12: **Участие в събитията. Служители**

УЧАСТВАЛИ



НЕУЧАСТВАЛИ



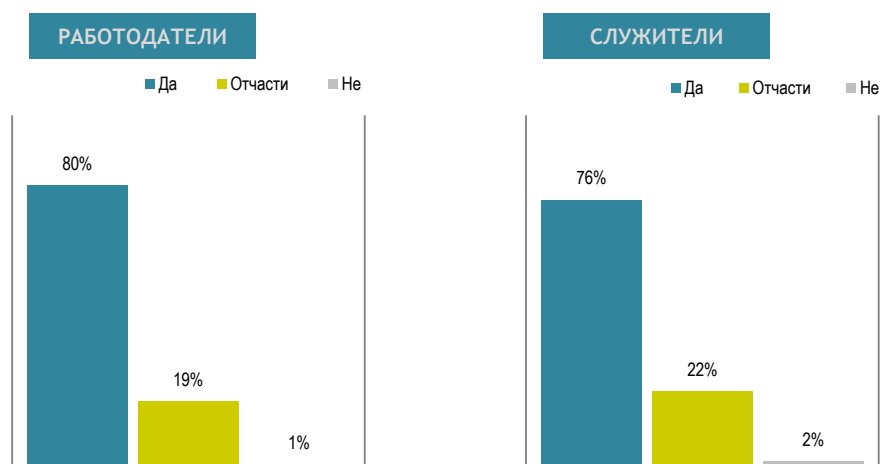
Б8. Колко години работите за това предприятие?
Б9. Използвате ли в работата си (имате ли достъп до) компютър, интернет, електронна поща?

Оценка на ползите от участието

Еднозначно е мнението както на интервюираните представители на работодателите, така и на служителите за ползата от проведените обучения и семинари. Всички са повишили познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения вследствие на проведените събития. За около една пета и при двете групи, това е било допълващо познание към вече съществуващите знания или частично познание, което означава нужда от допълнително обучение и информираност по съответните теми.

В регионален аспект няма статистически значими разлики по отношение на ползата от информационните и обучителни събития. Единствено в Югоизточния район има нисък дял от интервюираните представители на работодателите и служителите /работниците, които не считат, че са повишили познанията си вследствие на проведените събития, което не означава задължително неудовлетвореност от тях. Вероятна причина за отговора би могъл да бъде и фактът, че те вече са били напълно запознати с нормативната база, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения. Това обяснение намира потвърждение в показателя за проследяване на нормативната рамка, по който служителите в Югоизточен район са с най-висок дял на редовно следящи измененията в трудовото законодателство. По области, по-високи стойности и при работодателите и при служителите има във Велико Търново, Видин и Силистра.

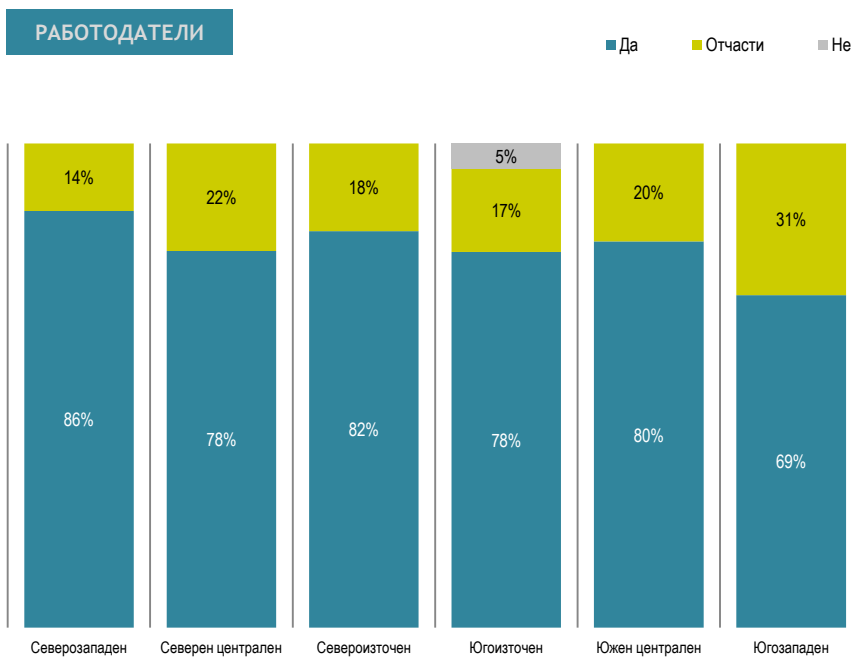
Графика 13: Мнение за повишаване на познанията в резултат на участието в събитията. Участвали в събитията



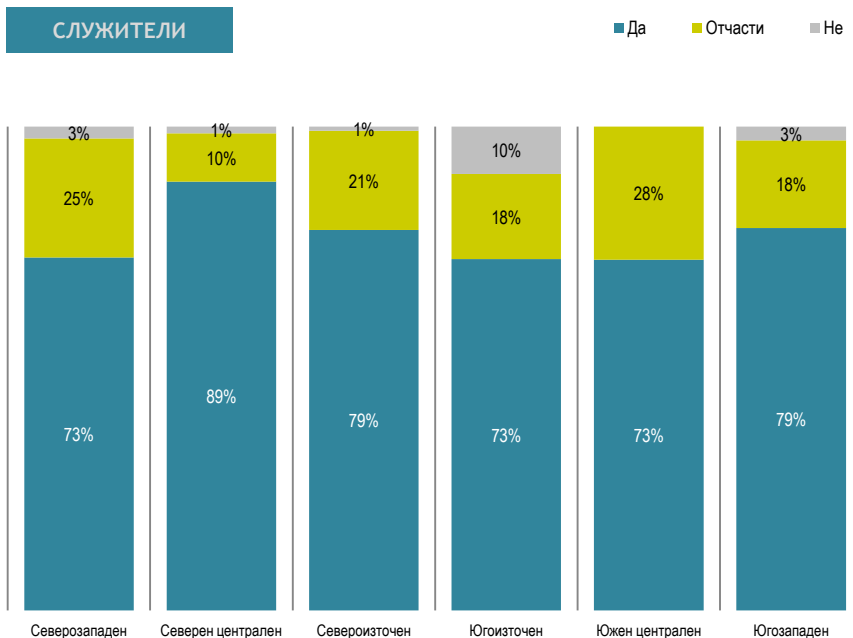
B29: Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на участието ви в организирани от БТПП събития?

B35: Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на участието ви в организирани от БТПП събития?

Графика 14: Мнение за повишаване на познанията в резултат на участието в събитията. Участвали в събитията



B29: Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на участието ви в организирани от БТПП събития?



B35: Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на участието ви в организирани от БТПП събития?

Теми от интерес

Като цяло, всички теми, представени на семинарите и обученията са били в почти еднаква степен полезни за *участвалите в събитията* представители на **работодателите**, което означава, че те са били добре подбрани и структурирани (с почти равни дялове от около 30%).

Единствено изключение прави темата за *механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица*, която е оценена като *изключително полезна* от 42%, като сравнително най-високи стойности има в Габрово, София-град, Силистра и Добрич.

Още три теми правят изключение от общата картина, но в обратен аспект. Две от тях като сравнително по-безинтересни за работодателите, което е съвсем оправдано, защото те касаят главно работещите в предприятията. Това са темите за *правни механизми за защита интересите на наетите лица* и за *повишаване на адаптивността на работниците* (13% и 19% съответно) и третата - *приложение на системата GS1* - вероятно поради непознатост на темата (17%).

Картината по райони по отношение на полезността на застъпените теми е доста различна:

- В *Северозападен* район, темите оценени със сравнително висока полезност, са *механизмите за взаимодействие между*

Графика 15: Теми от събитията, възприети като най-полезни от участниците. Участвали в събитията



В30: Кои от следните теми бяха най-полезни лично за Вас в организираното от БТПП събитие или събития?

работодатели и наети лица (38%), фирменото поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика (36%) и ефективната организация и администриране на бизнеса (33%). Трябва да се отбележи обаче, че стойностите им почти не се отличават от средните за страната за тази подгрупа работодатели.

Доста над средната е стойността за *приложение на система GS1* в този район - от интерес за почти една трета от интервюираните (17% средна за страната).

Най-малък интерес са предизвикали две теми - *правни механизми за защита интересите на наетите лица и повишаване на адаптивността на работниците*, което е логично, доколкото тези теми касаят основно наетите лица.

- В *Северен централен район*, *общата рамка на трудово-правните и осигурителни отношения* е била от изключителен интерес за над половината от обучаваните работодатели (58%), още повече предвид средната стойност от 30% за страната за тази група.

Ефективната организация и администриране на бизнеса е предизвикала най-малък интерес сред обучаваните - едва 8% са я оценили като полезна.

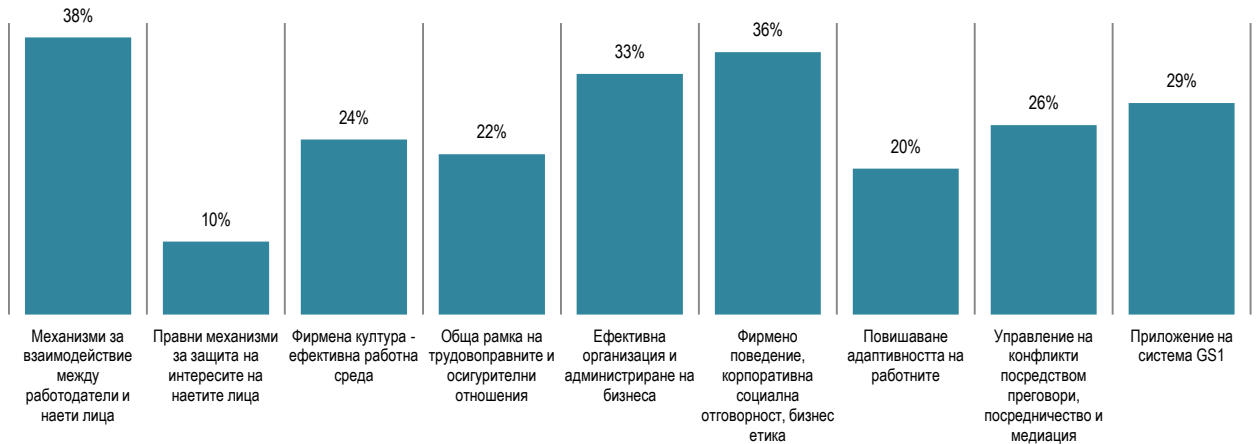
- Коренно обратна е картината в *Североизточен район*, където *ефективната организация и администриране на бизнеса* е с най-висока относителна стойност по полезност (45%, с положителна разлика от средната от 25%). Относително по-интересни са били и темите за *фирмената култура* (35%) и *управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация* (33%).

- В *Югоизточния район*, темата за *механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица* е била категоричен фаворит (60%), следвана от *фирмено поведение* (44%), *фирмена култура* и *ефективната организация и администриране на бизнеса* (с по 39%). Сравнението със средните за страната стойности показва особеното значение на тези четири теми за бизнеса в района (разлики от 10-20%).

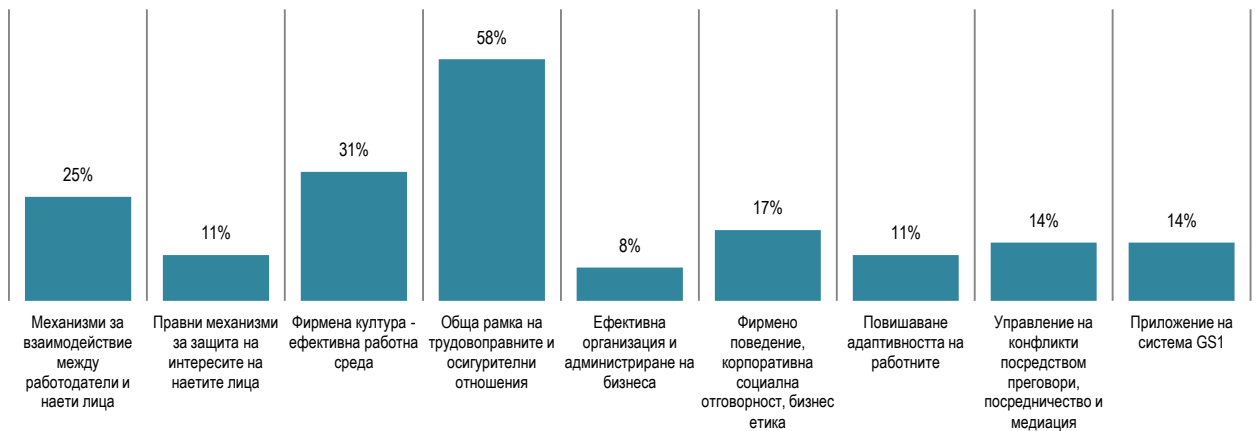
- *Южен централен район* е подобен на *Югоизточния район* по отношение на регистрираната най-висока полезност на темата за *механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица* (44%) и *фирмено поведение* (35%), но с малко по-ниски стойности. От особен интерес е била и по-общата тема за *трудоваправните и осигурителни отношения* за 39% от обучаваните работодатели.

Графика 16: Теми от събитията, възприети като най-полезни от участниците. Участвали в събитията работодатели по райони

СЕВЕРОЗАПАДЕН



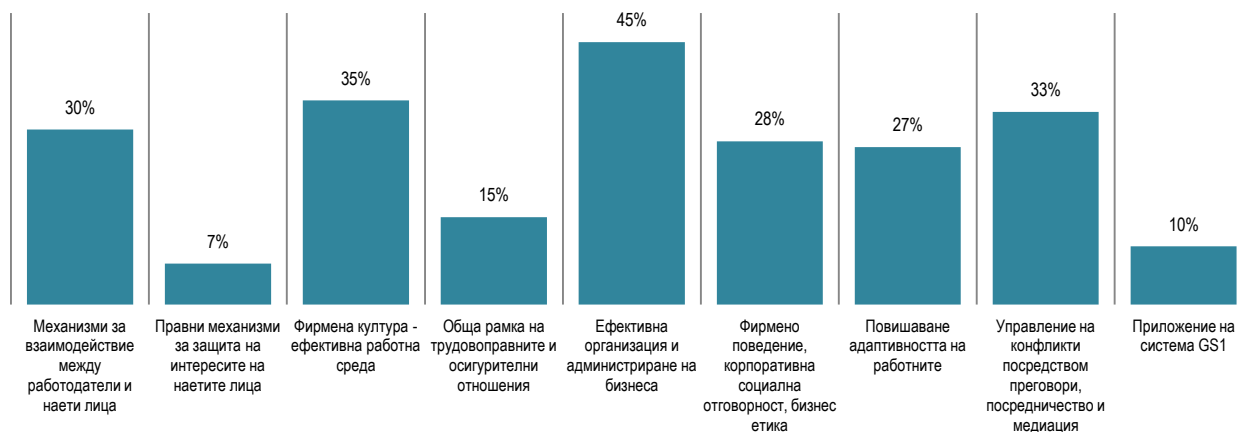
СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН



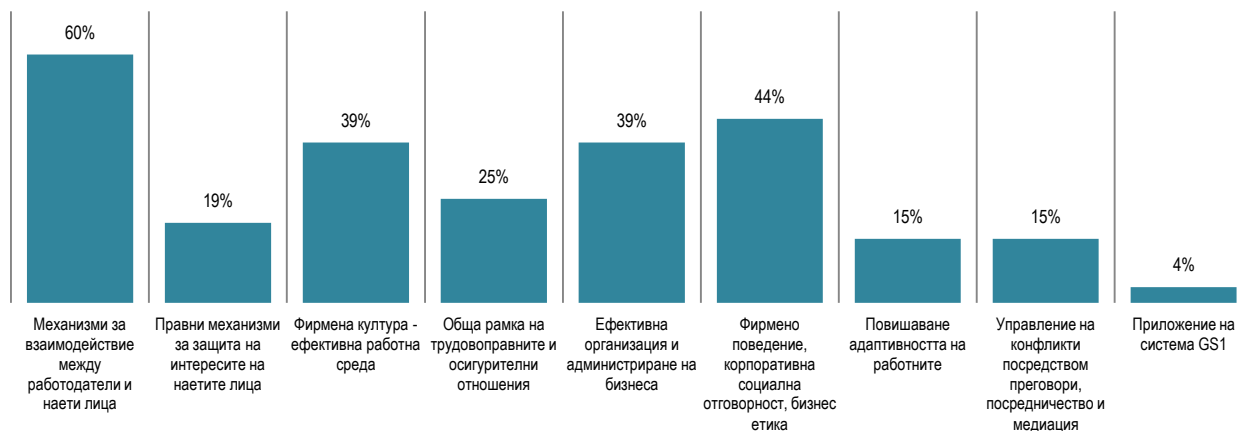
продължава

продължение

СЕВЕРОИЗТОЧЕН



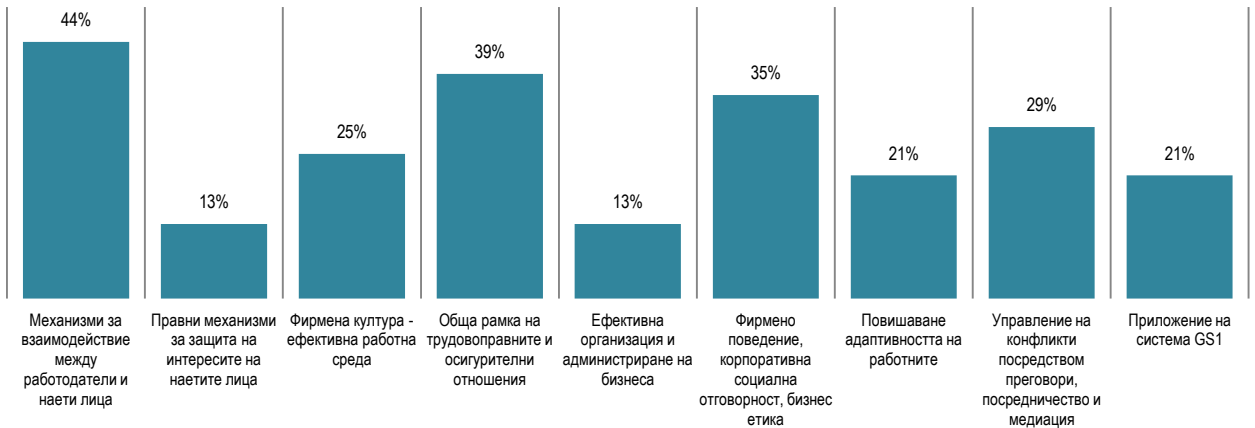
ЮГОИЗТОЧЕН



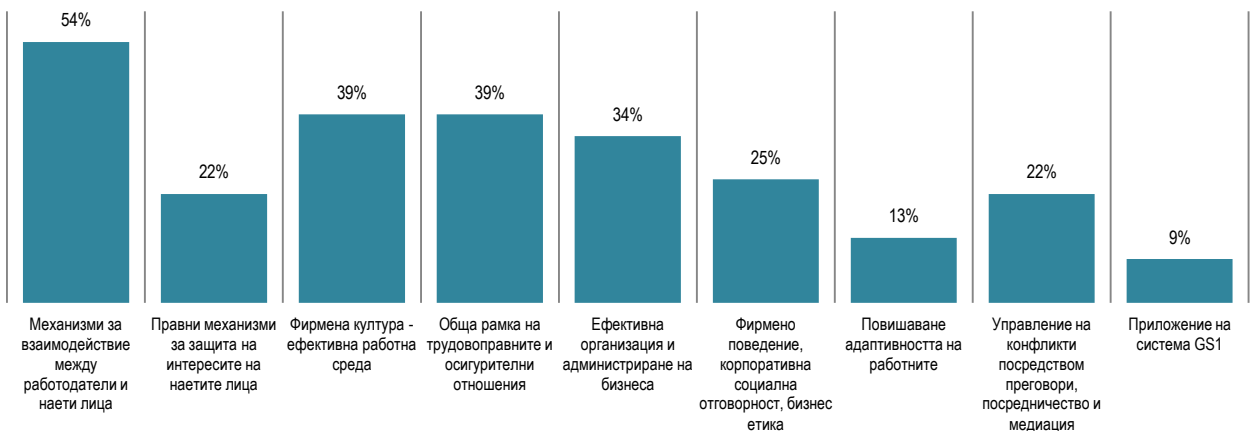
продължава

продължение

ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН



ЮГОЗАПАДЕН



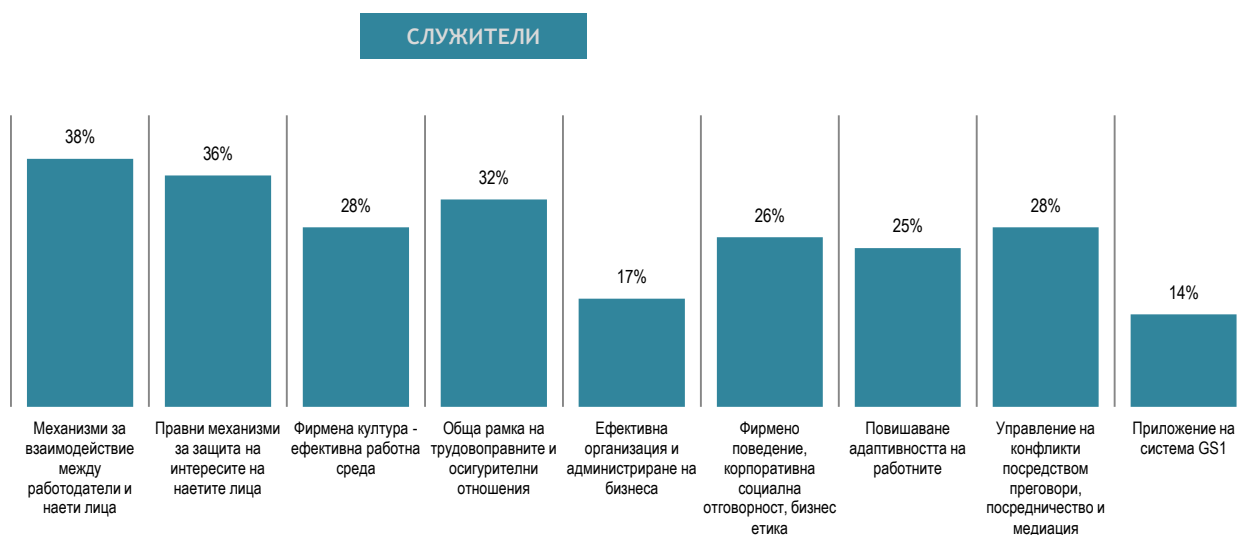
B30: Кои от следните теми бяха най-полезни лично за Вас в организираното от БТПП събитие или събития?

■ В *Югозападен* район, подобно на почти всички други райони (в четири от общо шест района), най-високо оценената тема по полезност е тази за *механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица* (54%). По-ниски, но значими стойности имат още три теми и това са *фирмена култура и общата рамка на трудовоправните и осигурителни отношения* (с по 39%) и *ефективната организация и администриране на бизнеса* (34%).

Съвсем резонно, интервюираните *служители и работници* в цялата страна, подобно на работодателите, поставят на първо по значимост място темата за *механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица* (38%). На второ място са *правните механизми за защита на интересите на наетите лица* (36%), а на трето - темата, обхващаща в общи линии цялата тематика - *обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения* (32%).

Интерес представлява и сравнително високият дял на оценената полезност на темата за *фирмената култура за ефективна работна среда* (28%). За добрата култура на интервюираните служители и работници по специфичната тематика говори и високата оценка на сравнително новата за България тема за *управление на конфликтите посредством преговори, посредничество и медиация* (28%).

Графика 17: Теми от събитията, възприети като най-полезни от участниците. Участвали в събитията



V36: Кой от следните теми бяха най-полезни лично за Вас в организираното от БТПП събитие или събития, в които сте участвали?

Картината по райони по отношение на полезността на застъпените в обученията и семинарите теми е следната:

Във всички райони темата за механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица е предизвикала голям интерес сред обучаваните служители и работници, но само в два от тях, Североизточен и Югоизточен, стойностите са значимо по-високи от средната за групата (45%-46% при средна 38%). Това важи и за областите Силистра, Кърджали, Добрич.

Съвсем резонно, другите две теми от особен интерес във всички райони са тази за *правни механизми за защита интересите на наетите лица* (отново само в Североизточен и Югоизточен, стойностите са значимо по-високи от средната за групата - 46%-48% при средна 36%) и *обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения*, но със стойности гравитиращи около средната (по области, първата тема е най-предпочитана в Стара Загора, Силистра и Плевен, а втората - в Разград, Сливен, Стара Загора и Търговище).

Следователно, може да се направи изводът, че групата на служителите е много по-хомогенна по отношение на полезността на обучителните теми, предвид факта, че три от деветте теми са били от особен интерес във всички райони на страната.

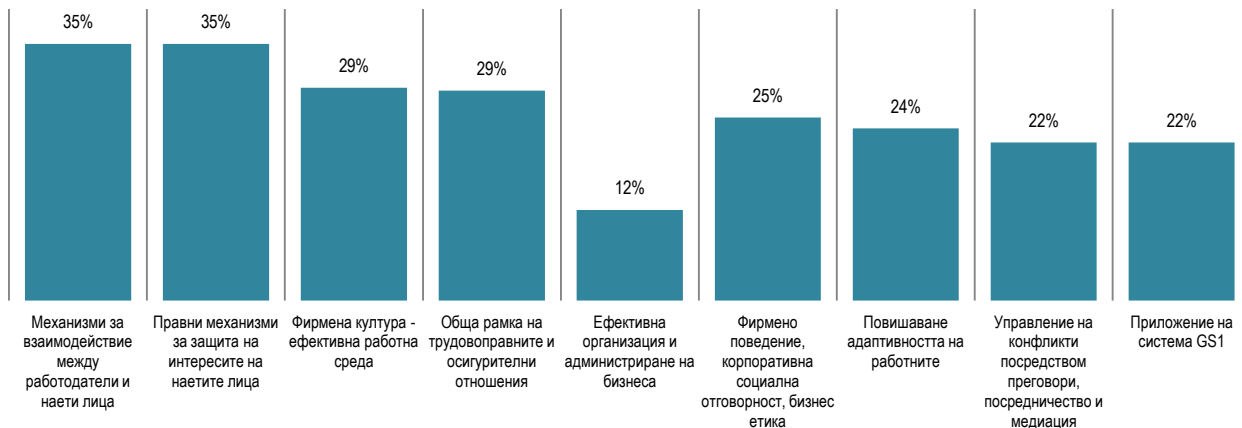
Другите теми от по-голям интерес по райони са:

- *Фирмена култура* - в Северен централен район (35% при 28% средна за страната);
- *Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация* - Югозападен район (39%), Северен централен и Североизточен район (по 33%) при средна за страната от 28%.

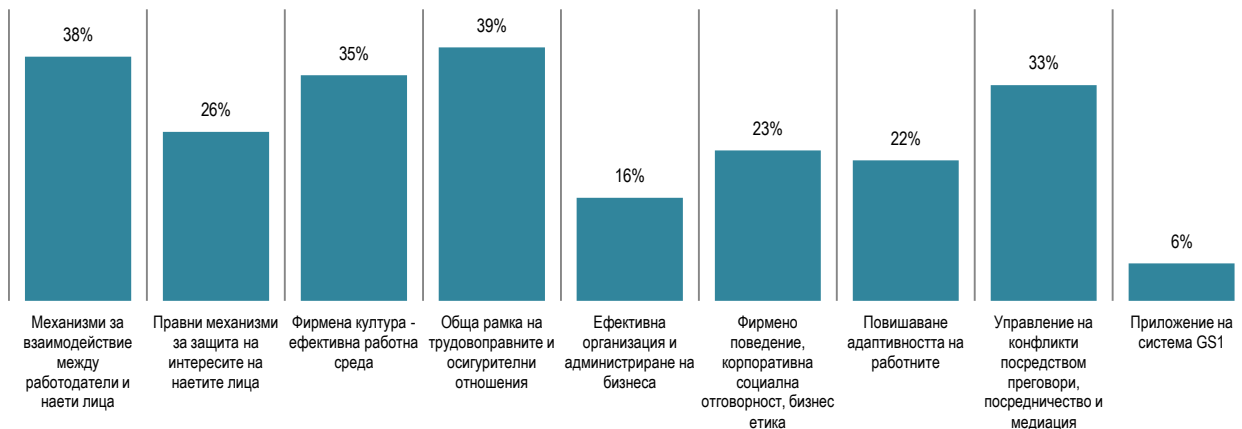
Съвсем естествено, темата за *ефективна организация и администриране на бизнеса* е била една от най-малко интересните за служителите във всички райони. Само в Южен централен район тя е била сред по-интересните за бенефициентите по проекта (26% при средна от 17%).

Графика 18: Теми от събитията, възприети като най-ползени от участниците. Участвали в събитията служители по райони

СЕВЕРОЗАПАДЕН



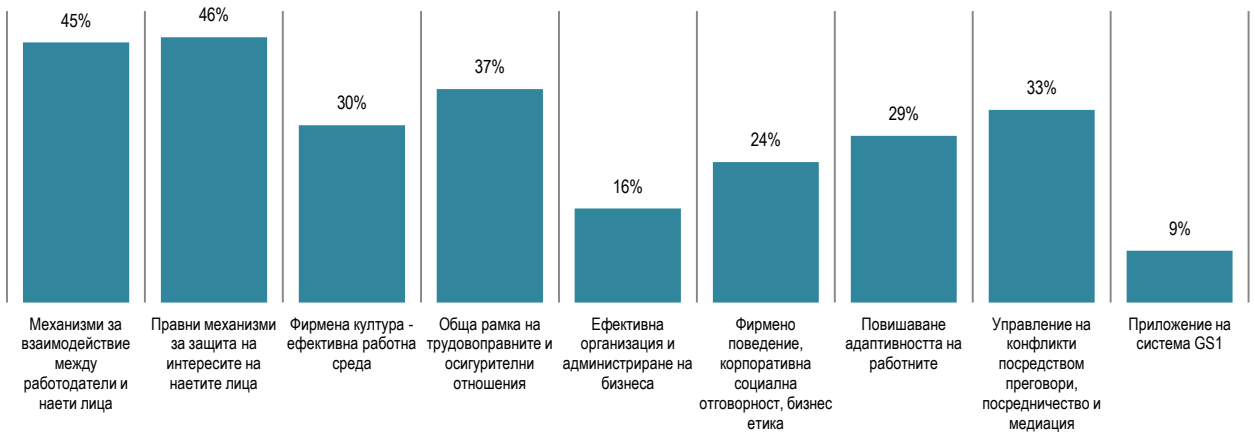
СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН



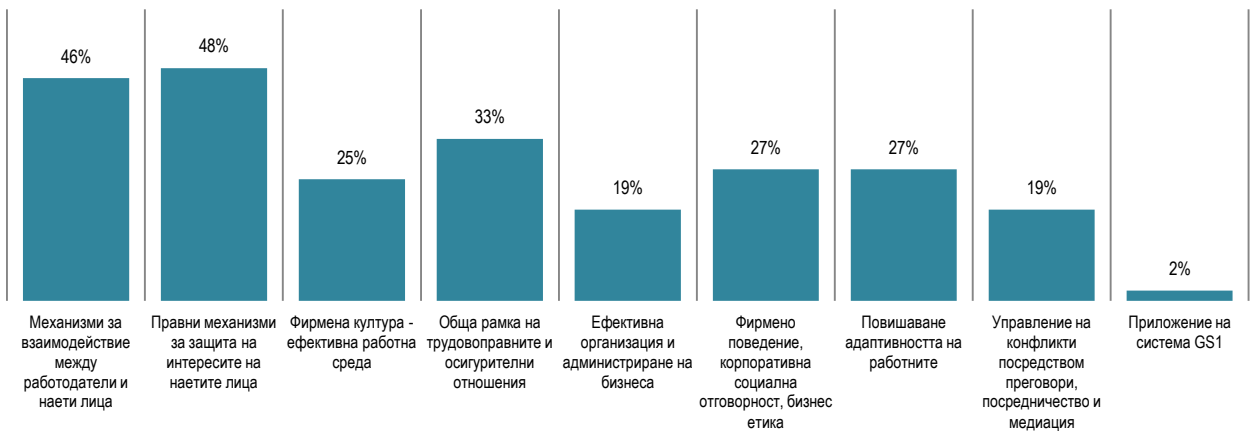
продължава

продължение

СЕВЕРОИЗТОЧЕН



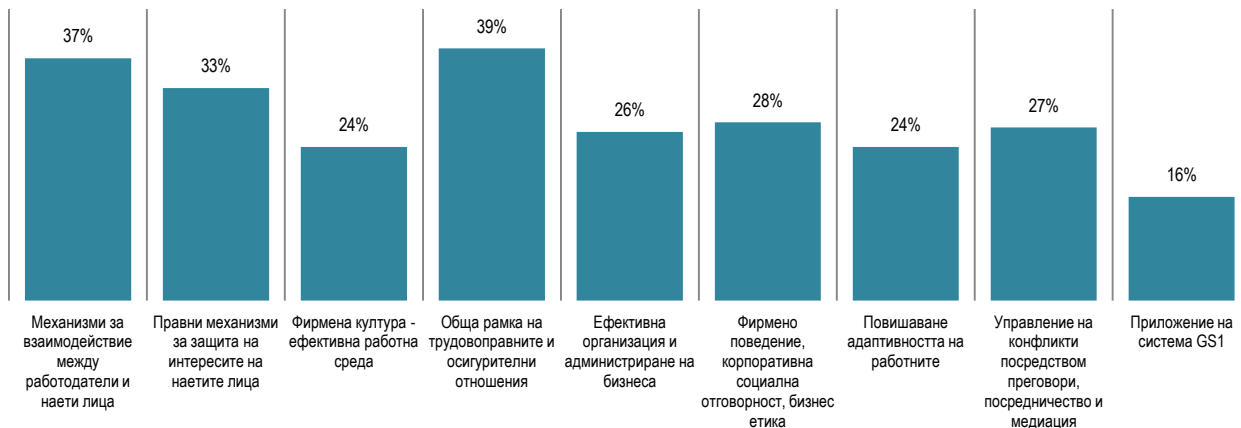
ЮГОИЗТОЧЕН



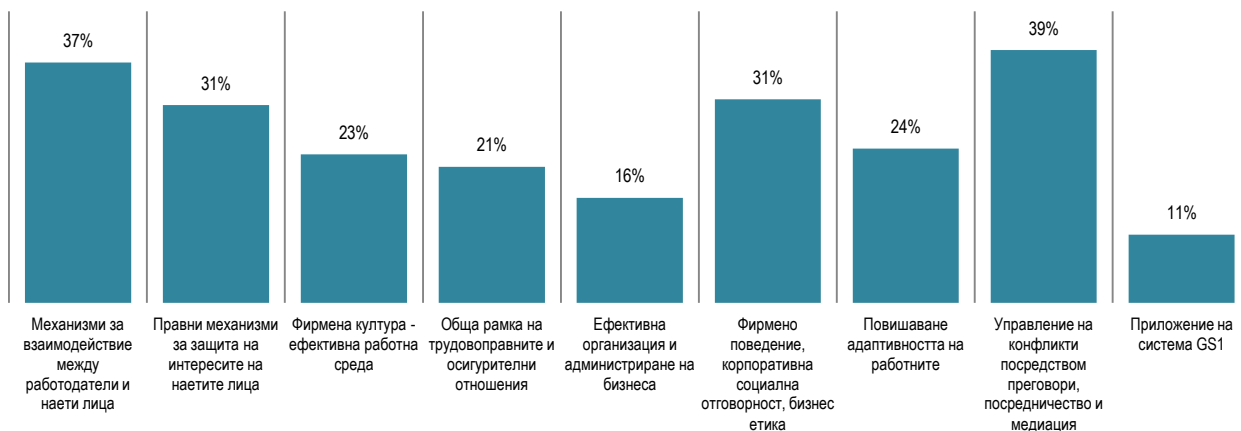
продължава

продължение

ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН



ЮГОЗАПАДЕН



В36: Кои от следните теми бяха най-полезни лично за Вас в организираното от БТПП събитие или събития, в които сте участвали?

Нужда от допълнителна информация

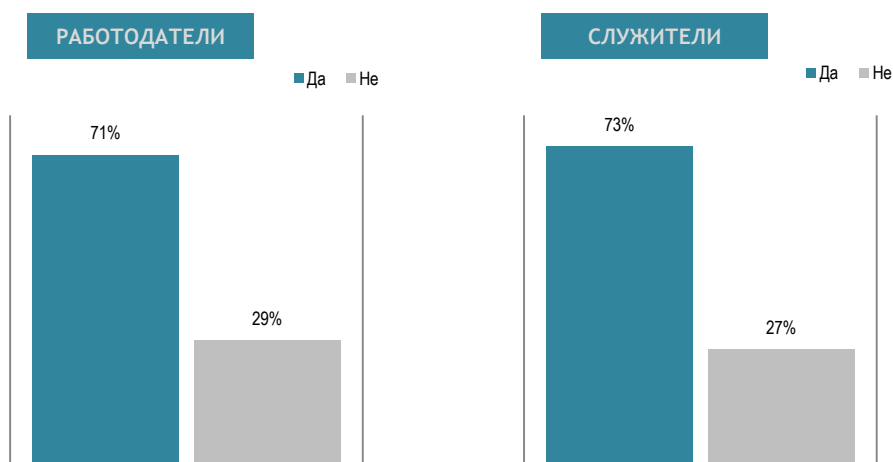
Голямото мнозинство работодатели и служители заявяват, че имат нужда от допълнителни познания и информация за трудовоправните и осигурителни отношения - над 70% и от двете целеви групи.

В регионален разрез, сравнително “най-любознателни” и имащи нужда от повече допълнителни познания са представителите на работодателите от *Северозападния* и *Североизточния регион* (82% и 74% съответно).

Сред изследваните служители и работници, участвали в събитията, “най-нуждаещи се” от допълнителна информация и познания в областта на трудовоправните и осигурителни отношения са представителите на *Южен централен* и *Североизточен район* с дялове от съответно 84% и 80%. *Северозападният* и *Югоизточният район* също имат значително високи стойности (74% и 73%).

Районите с най-значими нужди от допълнителни познания и сред двете целеви групи са *Северозападен* и *Североизточен, а по области - във Видин и Шумен.*

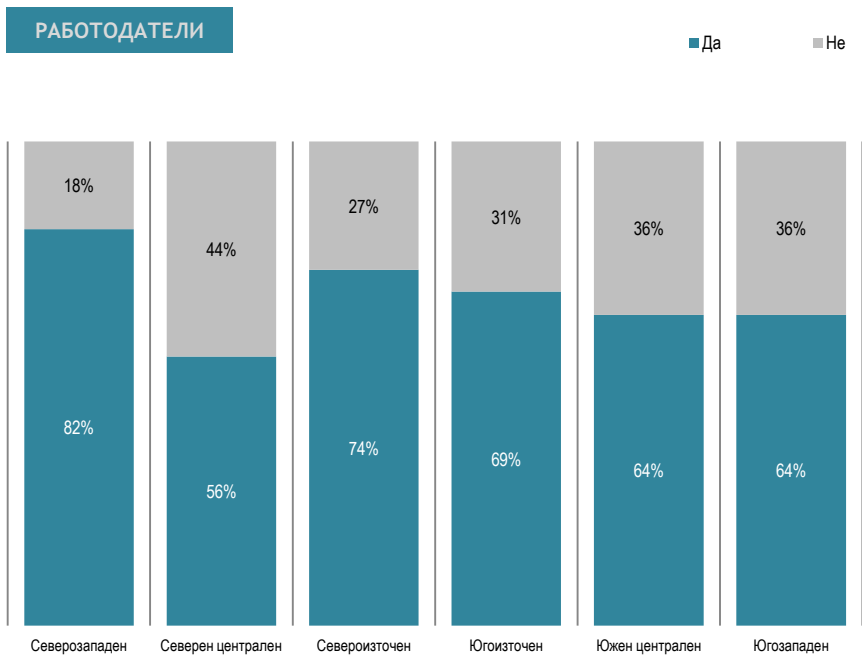
Графика 19: **Нужда от допълнителна информация. Участвали в събитията**



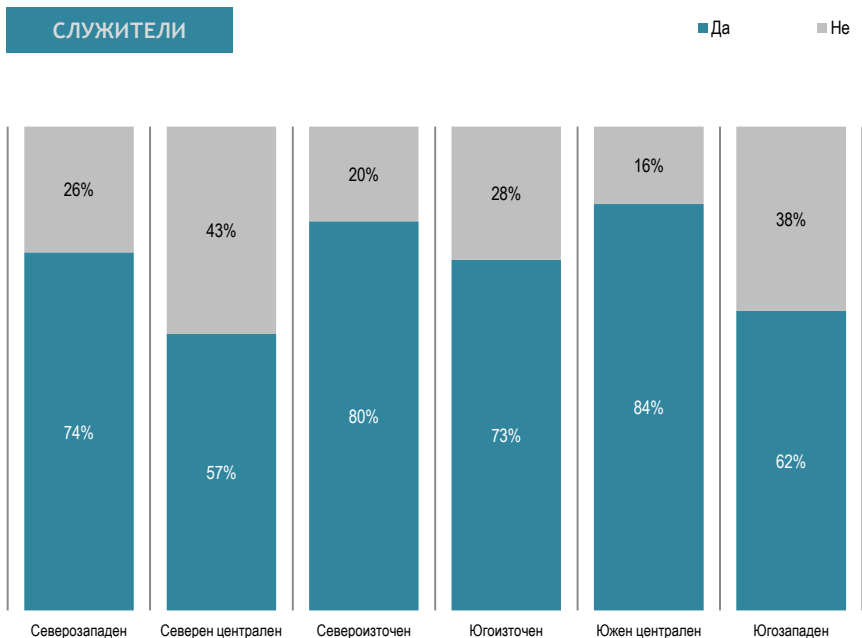
B31: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

B37: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

Графика 20: Нужда от допълнителна информация. Участвали в събитията



B31: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?



B37: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

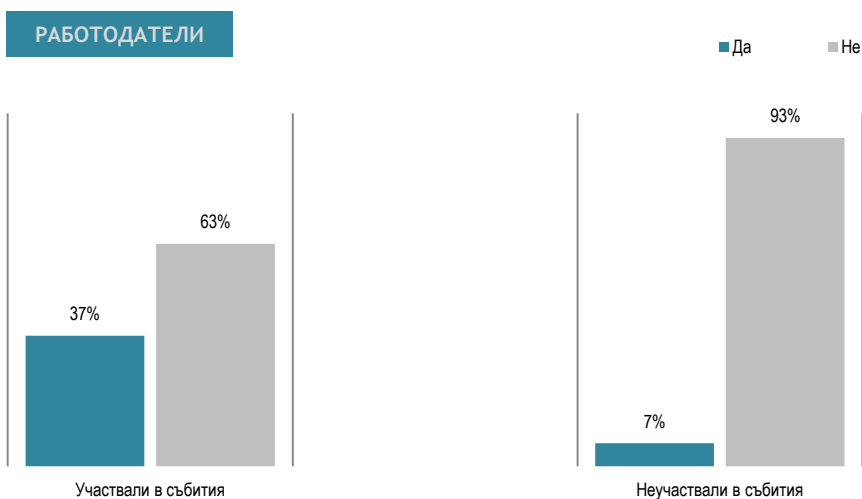
Виртуална социална академия

Ползване на академията

Виртуалната социална академия (vsa.bccsi.bg), създадена от БТПП, е онлайн портал, който осигурява редица възможности за справки, самообучение и сигнали на служители, наети лица и работодатели. Онлайн порталът събира на едно място цялата необходима за работодатели и физически лица информация в областта на законодателството по трудово-правните и осигурителните отношения. Има възможност и за обратна връзка по въпросите от тази сфера чрез секцията “Дискусионен клуб”. Предоставена е и възможността за абониране за актуална информация за промените в законодателството в областта на трудово-правните и осигурителните отношения.

Създадената ВСА се използва от почти една трета от участвалите в събитията представители на работодателите и от служителите /работниците (37% и 32% респективно). Това е значителен дял, предвид сравнително скоростното ѝ създаване.

Графика 21: Ползване на Виртуалната социална академия, създадена от БТПП

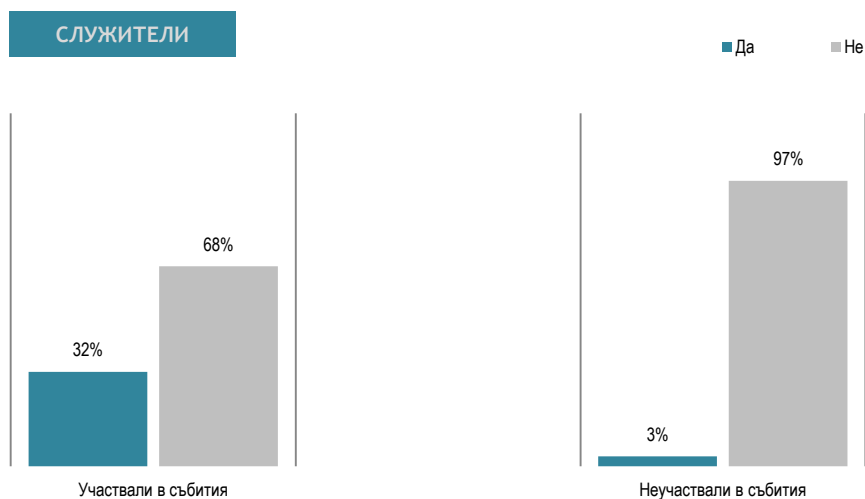


В32: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /ВСА/?

Фактор за високата степен на използването ѝ е и фактът, че е направена във формат, изключително удобен и лесен за ползване, както и добре структуриран по теми. Особено обнадеждаващ е фактът, че делът на ползващите се от възможностите ѝ служители и работници е почти еднакъв с този на работодателите, което е още едно доказателство за нейната полезност и навременно създаване, предвид съществуващите нужди от информация в тази област.

Резултатите от изследването показват, че трябва да се помисли за по-добро рекламиране на възможностите, които ВСА предоставя за информация и обучение, като се има предвид сравнително много ниския дял на ползващите Академията сред неучаствалите в събитията представители на работодатели и наети лица - съответно 7% и 3%. Това означава, че е необходима по-масирана и вероятно по-агресивна промоционална кампания за повишаване на дела на ползвателите ѝ в страната. Още повече, че високият дял на вече ползващи ВСА сред участвалите в събитията, демонстрира нейната действителна полезност.

Графика 22: Ползване на Виртуалната социална академия, създадена от БТПП



В38: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?

Районите могат да бъдат разделени на три групи според големината на дела на ползващите ВСА работодатели, обхванати от информационните и обучителни събития.

Ползващите ВСА работодатели са с най-висок относителен дял в *Северен централен и Северозападен* район, съставляващи половината от участниците в събитията от тези райони. Това е значително над средния дял за всички.

Следващата по значимост група обхваща два региона - *Югозападен и Южен централен*. При тях, малко над една трета от участвалите в събитията са се възползвали от възможностите на ВСА. Този дял е около средния за всички.

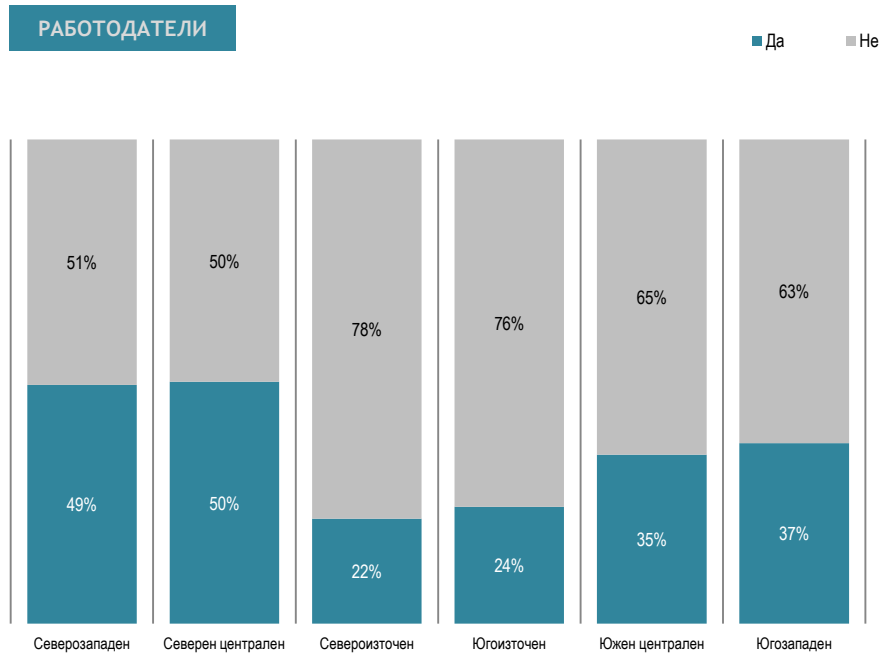
Сравнително най-слабо се ползва създадената ВСА в останалите два района - *Североизточен и Югоизточен*, в които малко над една пета от участвалите в събитията ползват Академията.

При интервюираните *служители и работници*, обхванати от обученията и семинарите, регионалният разрез по отношение на ползването на ВСА е идентичен с този при представителите на работодателите. Има само едно изключение и това е *Югоизточният район*, с най-високата степен на ползване на Академията - 41% - в групата от двата района с най-ниски стойности при работодателите. Прави впечатление много ниският дял на ползване в *Североизточен район*, в който делът на ползващите Академията служители е около два пъти по-нисък от средния за всички райони.

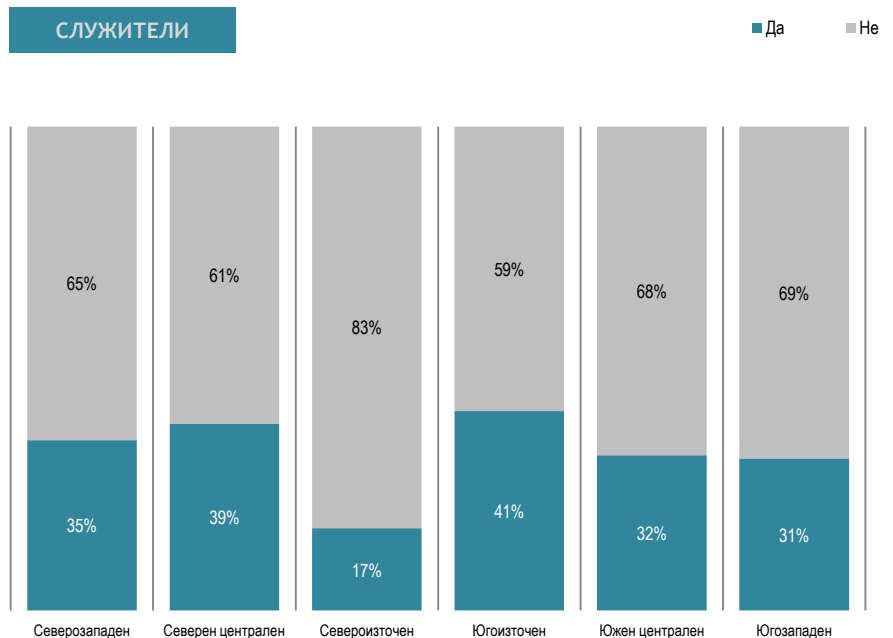
По административни области, порталът е особено популярен сред *работодателите* в *Плевен*, където значително над половината от всички - и участвали, и неучаствали в събитията, организирани от БТПП - го ползват. В същата област е и най-високият дял *наети лица*, които ползват ВСА, в сравнение с останалите области в страната.

С изключение на *Силистра, Габрово, Хасково, Видин и Кюстендил*, в които сравнително висок дял и работодатели, и служители ползват Академията, характерно за останалите области е или ниско проникване на ползването като цяло, или ползване предимно от една от двете целеви групи.

Графика 23: Ползване на Виртуалната социална академия, създадена от БТПП. Участвали в събитията

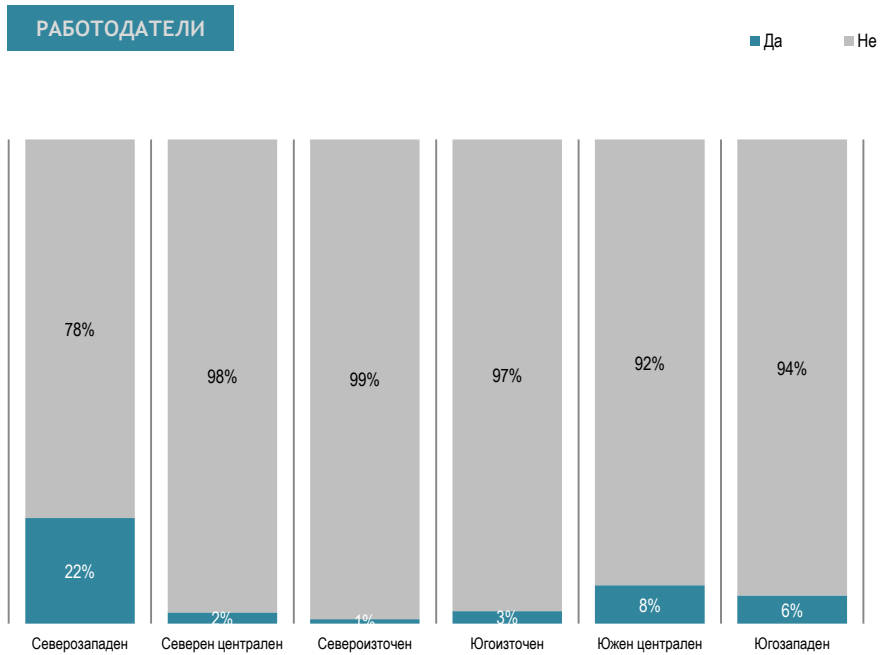


V32: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?

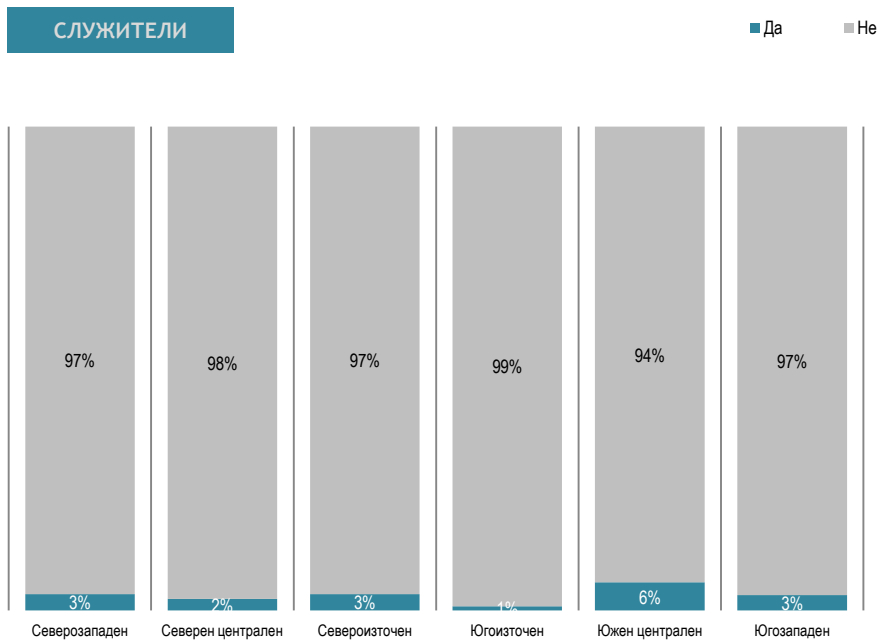


V38: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?

Графика 24: Ползване на Виртуалната социална академия, създадена от БТПП. Неучаствали в събитията



V32: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?



V38: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?

Познаване на възможността за подаване на сигнали чрез ВСА

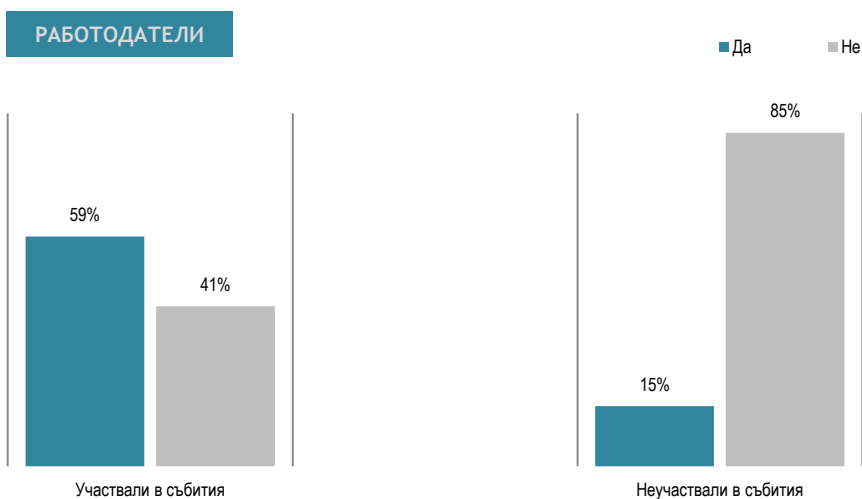
Близо 60% от представителите на работодателите, участвали в събитията, са информирани за възможността за подаване на сигнали за нарушения на трудовоправните и осигурителни отношения чрез ВСА.

Четири пъти по-малък е този дял сред неучаствалите в информационните и обучителни събития управители и/или собственици на фирми (15%). Това е един добър индикатор за ползата от проведените обучения и семинари.

При служителите /работниците, обхванати от събитията, делът на запознатите с възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА е сравнително по-малък от този при работодателите, но въпреки това е значителен - 51%. Под една десета са запознатите с тези възможности сред неучастниците в събитията.

Въпреки че дяловете на информираните сред неучаствалите в събитията работодатели и служители са значително по-ниски от тези на участвалите в тях, те са двойно по-големи от съответните за ползвалите ВСА неучастници в събитията. Ако приемем това като един своеобразен показател за познатост на ВСА, бихме могли да кажем, че тя е двойно по-позната, отколкото използвана.

Графика 25: Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА



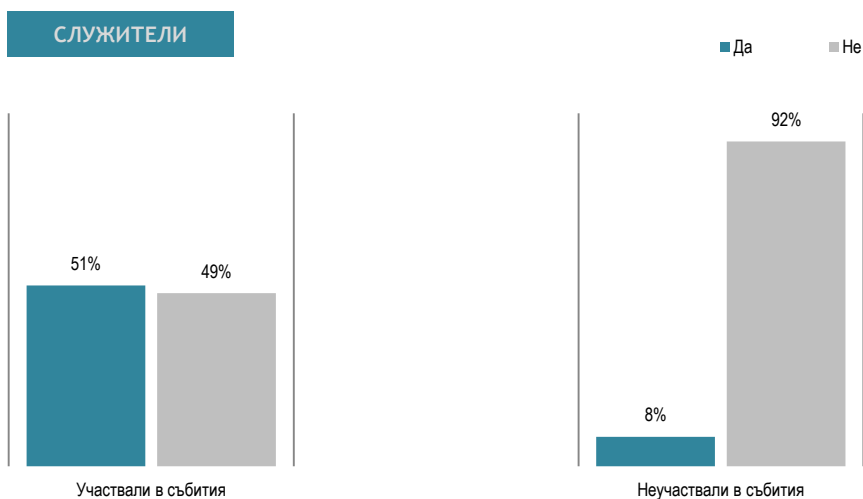
В33: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

От *участвалите* в обученията и семинарите, най-информирани относно възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА са **работодателите** в два от районите - *Северозападния и Югозападния* (съответно с 69% и 67%). Това са и единствените райони, при които се наблюдава положителна разлика от около 10 процентни пункта, в сравнение със средната стойност за познаване на тази възможност при подгрупата на участвалите в събитията работодатели (59% средна стойност). От областите, това са Габрово, Плевен, Видин, Плевен и Хасково.

Регионът с най-ниската стойност е *Югоизточният*, където само една трета от работодателите са наясно с тези възможности, предоставяни от ВСА. Тук разликата от средната е от порядъка на една трета, но с отрицателен знак.

При *служителите и работниците, обхванати от събитията*, в четири от регионите (групираны по двойки) над половината от тях или около половината са запознати възможностите за подаване на сигнали чрез ВСА. Това са *Югозападния и Южния централен* район, с почти еднакви стойности от съответно 64% и 63%, и *Северозападния и Северния централен* район (52% и 49%). Само при първите два

Графика 26: Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА



B39: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

района, обаче, стойностите са по-високи от средната (51%) с над 10 процентни пункта. По-високи от средната са и стойностите в областите Хасково, Плевен, Кюстендил, Търговище и Видин.

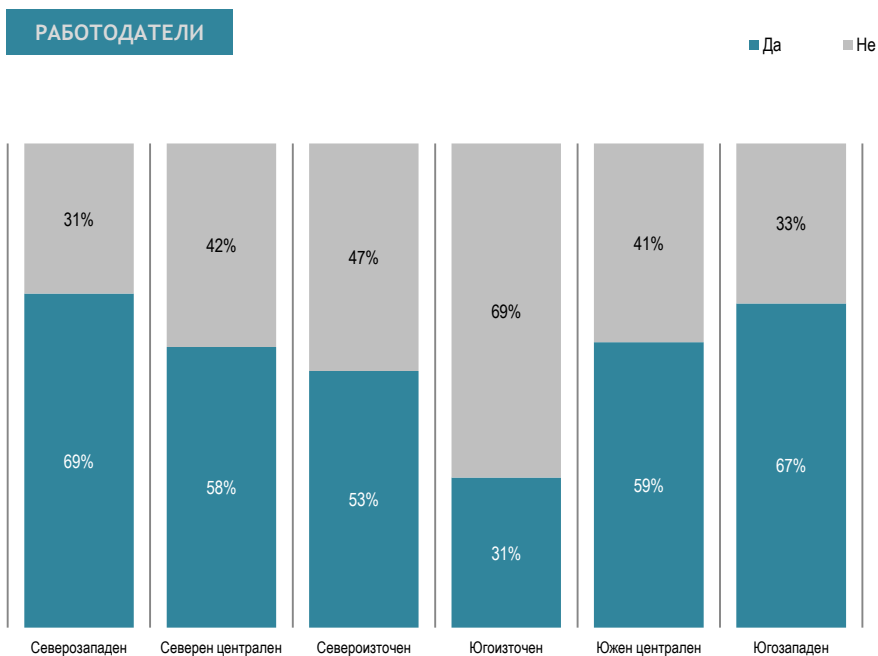
При служителите, за разлика от работодателите, районът с най-ниска стойност е Североизточният (30%).

От *неучаствалите* в обученията и семинарите, най-информирани са **работодателите** в *Северозападния и Южния централен* район - около една трета от интервюираните или двойно повече от информираните в страната (15% средна стойност). Останалите райони са със значително по-ниски стойности от около и под една десета от интервюираните.

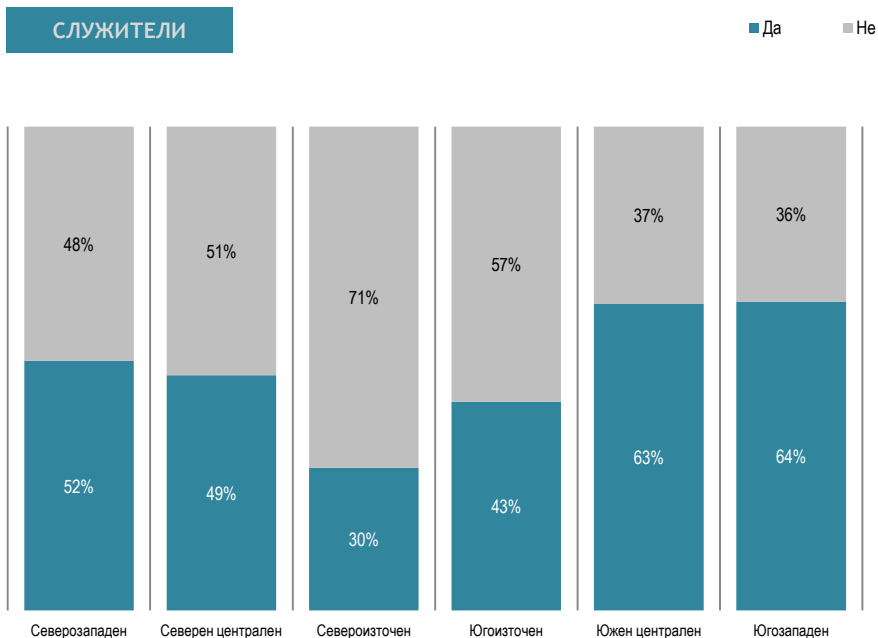
Така, ако вземем за пример *Северозападния район*, който е с едни от най-високите стойности и при двете под-извадки (участвали и неучаствали), ще видим, че при него има съществена разлика в степента на познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА в полза на участвалите в събитията (69% към 31%), което е едни добър показател за повишената информираност на участниците в събитията.

Неучаствалите в събитията **служители и работници** са сравнително най-добре информирани за възможностите за подаване на сигнали чрез ВСА в *Южния централен район* (17%), подобно на подгрупата на неучаствалите в събитията работодатели. В останалите райони под една десета от интервюираните са запознати с тези възможности.

Графика 27: **Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА. Участвали в събитията**

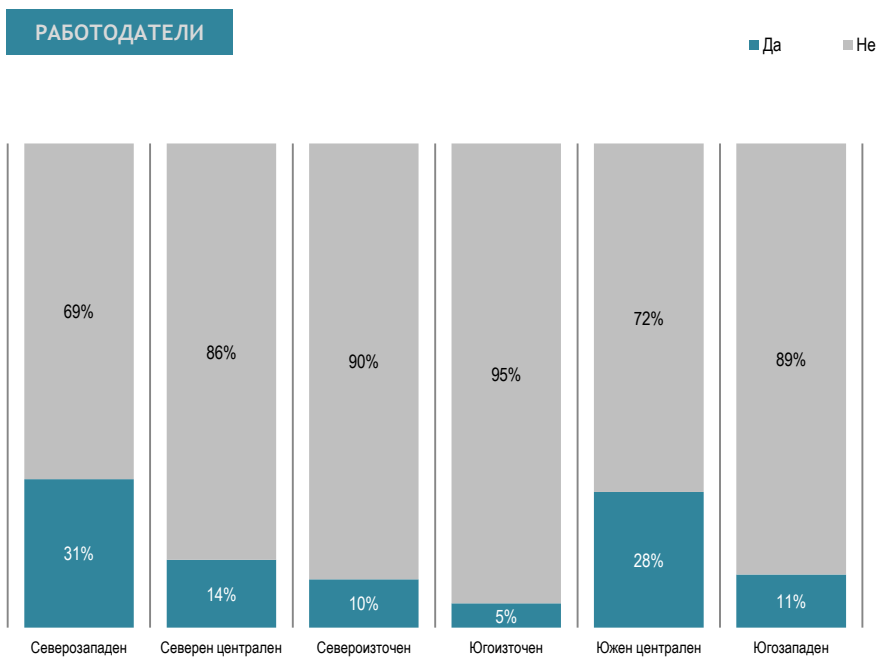


V33: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

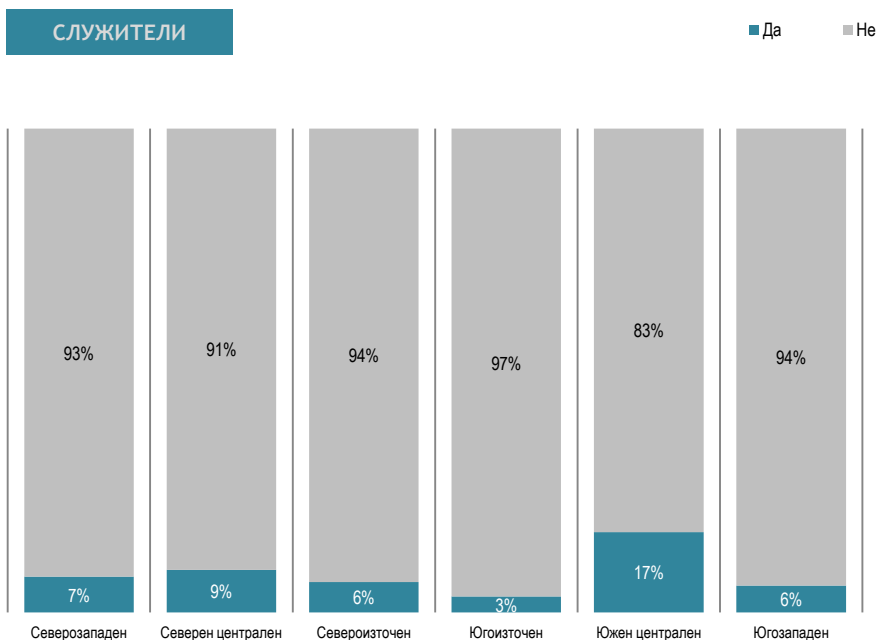


V39: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

Графика 28: Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА. Неучаствали в събитията



В33: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?



В39: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

Познаване на възможността за абонамент

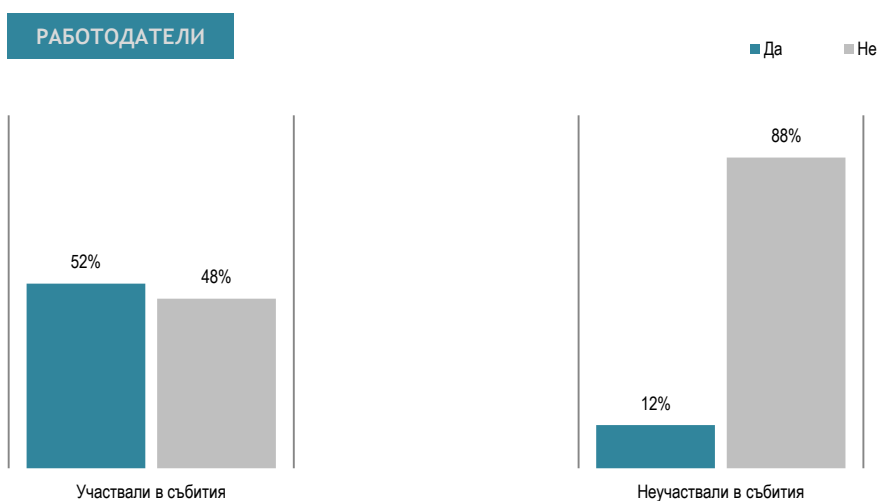
Една втора от представителите на работодателите, *участвали в събитията*, са информирани за възможността, която предлага ВСА за получаване чрез абонамент на редовна информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовите правоотношения и осигурителните отношения.

Четири пъти по-нисък е този дял *сред неучаствалите* в информационните и обучителни събития работодатели (12%). Това е още един индикатор за повишената информираност, вследствие на проведените обучения и семинари.

Много подобна е картината и при *служителите и работниците*, обхванати от събитията. Почти половината от интервюираните (47%) са запознати с възможността да бъдат информирани за последните изменения в нормативната уредба чрез абонамент. И при тази група, *неучаствалите* в събитията са близо 10 пъти по-ниско информирани - едва 5%, или два пъти по-слабо информирани от работодателите, неучаствали в събитията.

От *участвалите* в обученията и семинарите *работодатели*, най-информирани за възможността на ВСА за редовно запознаване със измененията в нормативната уредба чрез абонамент за тези от *Югозападния и Северозападния райони* (съответно 72% и 64%), със значими положителни разлики от

Графика 29: Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент



В34: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

средната за страната за тази подгрупа (52%). Регионът с най-ниската стойност е *Югоизточният*, където само една трета от работодателите са наясно с възможностите на ВСА.

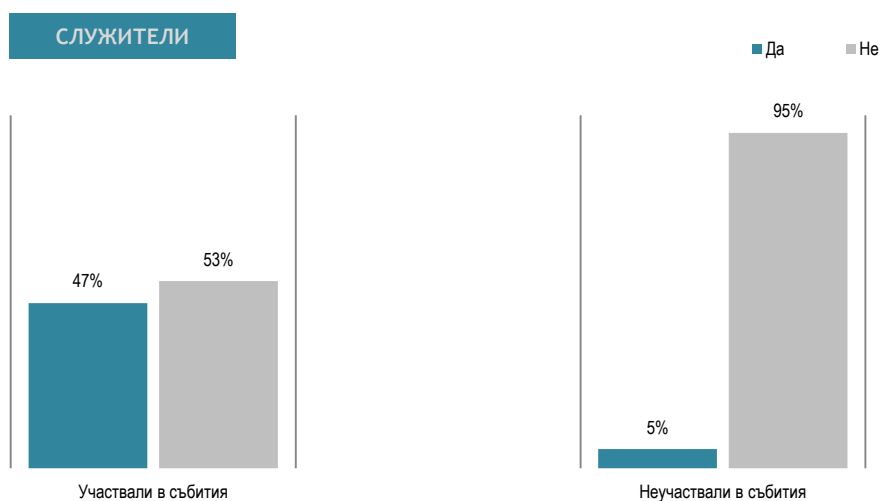
При наетите лица, *обхванати от събитията*, сравнително най-информирани за възможностите са интервюираните в четири от регионите - *Югозападния и Южния централен район* (63% и 50% съответно), и *Северозападния и Северния централен район* (48% и 46% съответно). Само при един от тези райони - *Югозападния* - обаче, има значителна положителна разлика от средната (16%).

При *участвалите в събитията и от двете целеви групи*, областите със значимо високи стойности са *Кюстендил, Плевен, Видин и Хасково*.

Районът с най-ниска стойност е *Североизточният* (29%). Така, картината по информираност по региони е почти идентична с тази за информираността на тази група относно възможността за подаване на сигнали чрез ВСА.

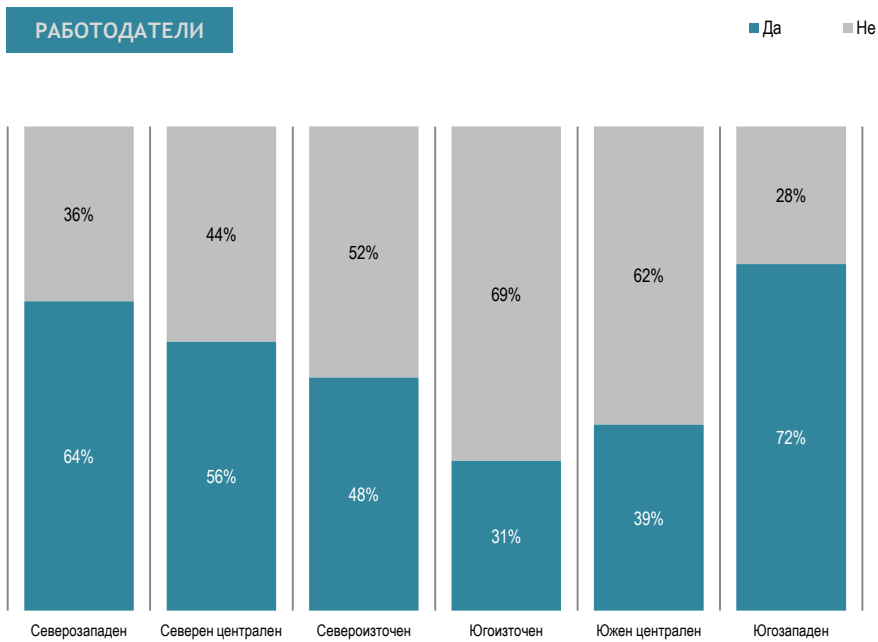
От *неучаствалите*, най-информирани са *работодателите в Северозападния и Южния централен район*. Останалите райони са със значително по-ниски стойности от около и под една десета от интервюираните. От групата на *неучаствалите в събитията наети лица*, сравнително най-добре информирани са тези от *Южния централен район*, но делът им е доста малък - около една десета от интервюираните (9%).

Графика 30: **Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент**

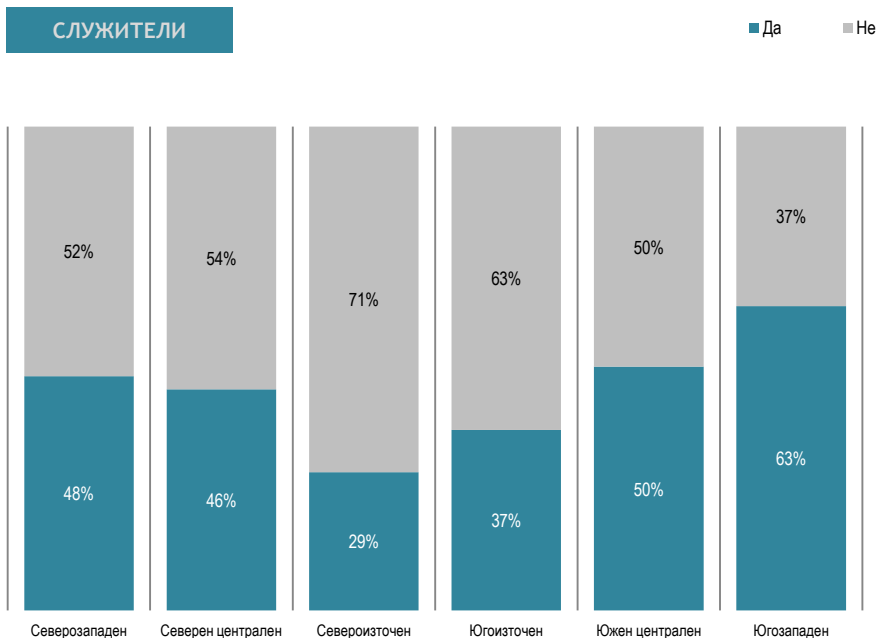


V40: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

Графика 31: Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент. Участвали в събитията

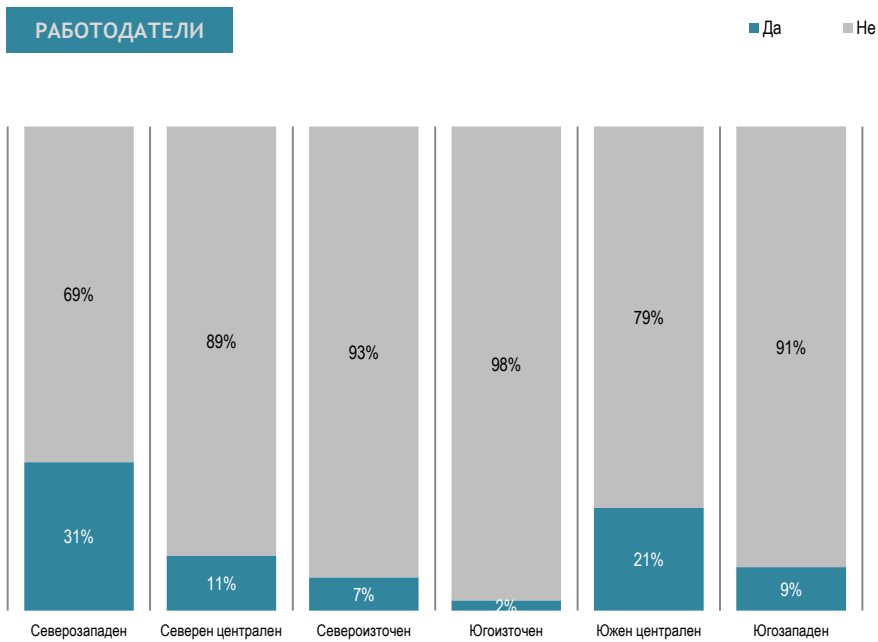


В34: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения

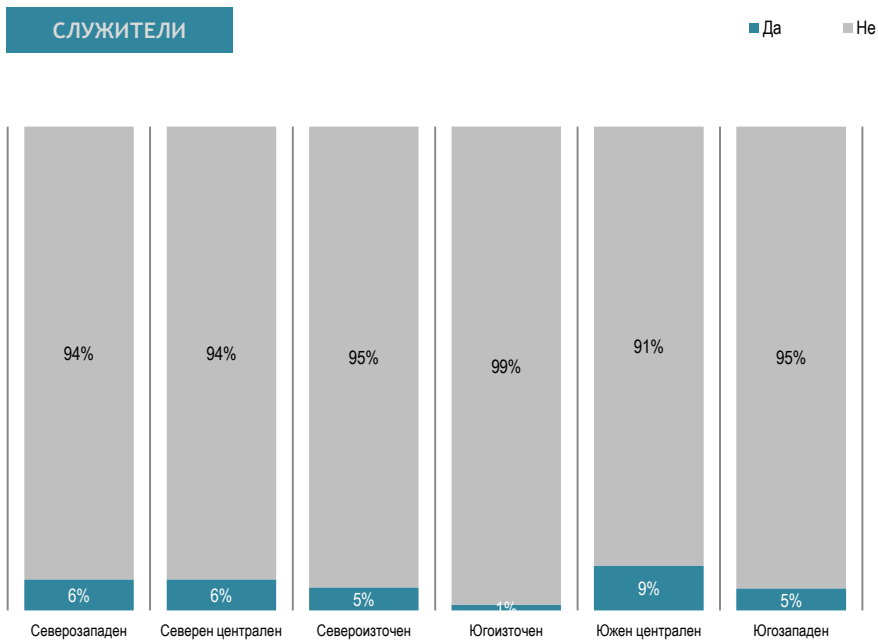


В40: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения

Графика 32: Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент. Неучаствали в събитията



V34: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения



V40: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения

ОСНОВНИ МОМЕНТИ И ИЗВОДИ

- Обучителните и информационни събития, организирани от БТПП за нормативната рамка, регулираща трудовите правоотношения и осигурителните отношения, са били добре промотирани. *Две трети от интервюираните представители на работодателите и почти половината от служителите/работниците са били информирани за тях.*
Изследването регистрира пряка връзка между предварителната информираност за организирани от БТПП информационни и обучителни събития и участието в тях - колкото е по-висок дялът на информираните за събитията, толкова е по-висок дялът и на участвалите. Прави впечатление високият интерес към събитията в Северозападен район, в който разликата между предварително информирани и участвали е само 10 пункта.
- Сред обхванатите от събитията преобладават участниците от микро-фирми, но въпреки високият им относителен дял, той е по-нисък от средния за страната и за целевите отрасли. От този факт следва изводът, че се наблюдава по-висока концентрация на по-големи размерни групи фирми в информационните и обучителните събития.
- Впечатляващо висок е дялът на завършилите висше образование сред участниците в събитията на БТПП - както сред работодатели, така и сред наети лица (85% от всички участвали работодатели и 70% от всички участвали служители /работници).
- Практически почти всички работодатели и служители, участвали в събитията, ползват компютър и интернет (съответно 96% и 87%). Значително по-нисък дял са ползващите интернет сред наетите лица, които не са участвали в събитията (68%).
- Сред групата на участвалите в събитията работодатели и наети лица по-често се срещат жени, в сравнение с тази на неучаствалите. Преобладават работодателите на възраст до 50 години, но дялът на тези над 51 години е по-висок в сравнение с дела им сред неучаствалите работодатели. Участвалите в събитията служители са видимо по-млади от работодателите, като дялът на най-младите до 35 години е сравнително висок (33%). Все пак, макар и с много малко, той е по-нисък от дела им сред неучаствалите в събитията наети лица - за сметка на възрастовата група 36-50 години.

- Както интервюираните представители на работодателите, така и тези на служителите/работниците високо оценяват ползата от проведените обучения и семинари. Всички са повишили познанията си в областта на трудовоправните и осигурителни отношения вследствие на проведените събития, като за около една пета и при двете групи, това е било частично/допълващо повишаване на познанията.
- В регионален аспект няма статистически значими разлики по отношение на ползата от обученията и семинарите. Единствено в Югоизточен район има малък дял от интервюираните представители на работодателите и служителите /работниците (съответно 5% и 10%), които не считат, че са повишили познанията си вследствие на проведените събития, което не означава задължително неудовлетвореност от тях.
- Като цяло, всички теми, представени на организираниите от БТПП семинари и обучения, са били в почти еднаква степен полезни за участвалите в събитията представители на работодателите и на наетите лица, което означава, че са били добре подбрани и структурирани. Известно изключение - с по-ниски стойности за полезност - е темата за *приложение на системата GS1* (17% при работодателите и 14% при служителите) - вероятно поради непознатост или незаинтересованост от системата. Доста над средната ѝ стойност за полезност е оценена единствено в *Северозападен район*.
- В сравнителен план, *работодателите* оценяват като относително най-полезна темата за *механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица* (42%), а като относително по-безинтересни - темите за *правни механизми за защита интересите на наетите лица* и за *повишаване на адаптивността на работниците*, което е логично предвид спецификата на групата.

- Подобно на работодателите, интервюираните *служители и работници* в цялата страна поставят на първо по значимост място темата за *механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица* (38%). На второ и трето място са съответно *правните механизми за защита на интересите на наетите лица* (36%) и *обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения* (32%) - тема, обхващаща цялата тематика.

Прави впечатление и сравнително високият дял на оценена полезност на темата за *фирмената култура за ефективна работна среда* (28%), както и високата оценка на сравнително новата тема за *управление на конфликтите посредством преговори, посредничество и медиация* (28%), което е показател за добрата правна култура на интервюираните наети лица.

- Интересно наблюдение е това, че докато наетите лица в различните райони демонстрират относително консистентен (еднакъв) интерес към различните теми на информационните и обучителните събития, то при работодателите се наблюдават значителни различия по райони в оценката им за полезност на темите. Доказателство за това твърдение е фактът, че служителите във всички райони оценяват като най-полезни едни и същи три теми, докато първите три теми, оценени като най-полезни от работодателите, варират от район на район. Обяснението може да се търси както в посока регионалната отраслова специфика на бизнеса, така и в посока на достъп до различни информационни канали.

- При *работодателите в регионален план*, освен темата фаворит в почти всички райони - *взаимодействието между работодатели и наети лица*, по-интересните теми със значими разлики от средните за страната са *общата рамка на трудовоправните и осигурителни отношения* в Северен централен район - от интерес за над половината от обучаваните работодатели (58% при 30% средна за страната за тази група); *ефективната организация и администриране на бизнеса* - в Североизточен район (45%, с положителна разлика от средната от 25%); *фирмена култура и ефективната организация и администриране на бизнеса* (с по 39%) - в Югоизточния район, със стойности с положителна разлика от средните за страната от порядъка на 10-20%.

Ефективната организация и администриране на бизнеса обаче е била оценена изключително ниско по полезност в Северния централен район (едва 8% са я определили като полезна).

Сравнително новата за България тема за *управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация* показва по-значима стойност единствено в Североизточния район (33% при 25% средна за групата на работодателите).

При наетите лица в регионален план - във всички райони, темата за *механизмите за взаимодействие между работодатели и наети лица* е предизвикала голям интерес сред обучаваните служители и работници, както вече беше посочено по-горе, но само в два от тях - Североизточен и Югоизточен - стойностите са значимо по-високи от средната за групата (45%-46% при средна 38%).

Другата тема от интерес във всички райони - *правни механизми за защита интересите на наетите лица* - отново само в Североизточен и Югоизточен район регистрира стойности, значително по-високи от средната за групата (съответно 46% и 48% при средна 36%) и *обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения*, но със стойности гравитиращи около средната.

Другите теми от по-голям интерес за наетите лица по райони са:

- *фирмена култура* - в Северен централен район (35% при 28% средна за страната); *управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация* - в Югозападен район (39%), Северен централен и Североизточен район (по 33%) при средна за страната от 28%.

Съвсем нормално, темата за *ефективна организация и администриране на бизнеса* е била една от най-малко интересните за служителите във всички райони. Само в Южен централен район, тя е била сред по-интересните за бенефициентите по проекта (26% при средна от 17%).

- Нужда от допълнителна информация по въпросите за трудовоправните и осигурителните взаимоотношения заявяват над две трети от участвалите в събитията представители и на двете целеви групи по проекта (работодатели и служители/работници, с почти равни дялове от 70%).
Районите с най-значими нужди от допълнителни познания - еднакви и сред двете целеви групи - са Северозападният и Североизточният. При групата на наетите лица, това са и Южният централен и Североизточният район (съответно 74% и 73%).
- Значителен дял работодатели и наети лица ползват Виртуалната социална академия, създадена от БТПП - над една трета от работодателите и близо една трета от служителите. Това е сравнително висок дял, като се има предвид скорошното създаване на Академията. Тя е добила популярност, макар и все още не много широка, и извън участниците в обучителните и информационни събития, организирани от БТПП - ползва се от 7% от неучаствалите работодатели и 3% от неучаствалите служители.
- Силно впечатление прави област Плевен, в която над половината от всички работодатели - независимо дали са участвали или не са участвали в събитията на БТПП - вече са ползватели на ВСА. В същата област над една трета от наетите лица също се възползват от предимствата на Академията.
- Въпреки високия дял работодатели и наети лица, които ползват ВСА, още по-висок дял от двете целеви групи познават възможностите ѝ - за подаване на сигнали при нарушения и за навременно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент. Това твърдение се отнася и за двете подгрупи - участници и неучастници в събитията, организирани от БТПП. То означава, че може да се очаква увеличаване на ползвателите, особено сред групата на участвалите в събитията работодатели и служители /работници.
- Като цяло, Академията се познава и се ползва в по-голяма степен в западните райони на страната (Югозападен и Северозападен) и в по-малка степен в източните (Югоизточен и Североизточен), в сравнение със средните за страната.

- Ползващите ВСА работодатели са с най-висок относителен дял в Северен централен и Северозападен район (около половината от интервюираните). Със сравнително високи стойности са и Югозападен и Южен централен (над една трета от интервюираните).

Идентична е и картината по райони при служителите и работниците, обхванати от събитията, с изключение на Югоизточния район за планиране, който е с най-висока степен на ползване на ВСА от наетите лица (41%, а при работодателите това е един от двата района с най-ниски стойности).
- Работодателите от двете подгрупи (участвали и неучаствали в събитията), които са ползвали ВСА, имат най-висок относителен дял в областите Плевен, Монтана, Кюстендил, Видин, Хасково, Кърджали, Разград и Русе (посочени между 65%-25%, при средна за страната за групата на работодателите 17%). Споменатите области са част от районите, където са най-високите показатели за ползване на ВСА от работодателите. Подобна е и картината при работниците и служителите. Областите с по-високи стойности от средната за страната (12%) са отново Плевен, Хасково, Видин и Кюстендил (съответно между 40% и 19%).
- Близко 60% от работодателите и 51% от служителите и работниците, участвали в събитията, са информирани за възможността за подаване на сигнали за нарушения на трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА. Делът на необхванатите от събитията по проекта работодатели и служители, информирани за тази възможност, е съответно четири и шест пъти по-малък (съответно 15% и 8%).
- В два от районите - Югозападния и Северозападния - работодателите, участвали в обученията и семинарите, са най-информирани относно възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА (средно около две трети). Районът с най-ниска стойност при тази подгрупа е Югоизточният, където само една трета от работодателите са запознати с тези възможности.

От неучаствалите в обученията и семинарите, най-информирани са работодателите в Северозападния и Южния централен район - около една трета от интервюираните или двойно повече от информираните в страната (15% средна стойност).

- Добър пример за ефективността на проведените обучения и семинари е Северозападният район, който е с едни от най-високите стойности и при двете подгрупи работодатели, защото при него разликата в степента на познаване на тези възможности е два пъти по-висока при подгрупата на участвалите в събитията (69% за участвалите и 31% за неучаствалите).

- При служителите и работниците, обхванати от събитията, в четири от районите над половината от тях или около половината са запознати с възможностите за подаване на сигнали чрез ВСА. Това са Югозападният и Южният централен район, с почти еднакви стойности от съответно 64% и 63%; и Северозападният и Северният централен район (съответно с 52% и 49%). Районът с най-ниска стойност е Североизточният (30%).

Неучаствалите в събитията служители и работници са сравнително най-добре информирани в Южния централен район (17%), подобно на подгрупата на неучаствалите в събитията работодатели.

- Една втора от представителите на работодателите, участвали в събитията, са запознати с възможността, която предлага ВСА, за получаване чрез абонамент на редовна информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовите и осигурителните отношения. Четири пъти по-малък е този дял сред неучаствалите в информационните и обучителните събития управители и/или собственици на фирми, което е още едно потвърждение за ефективността на проведените събития.

- Много подобна е картината и при групата на служителите и работниците, обхванати от събитията. Почти половината от тях знаят за тази възможност, докато представителите на подгрупата на неучаствалите в събитията са в пъти по-ниско информирани (едва 5%).

- В регионален план, от подгрупата на участващите в събитията работодатели, най-високи стойности има в Югозападния и Северозападния райони (съответно 72% и 64%), със значими положителни разлики от средната за страната за тази подгрупа (52%).

Районът с най-ниската стойност е Югоизточният, където само една трета от работодателите са наясно с тези възможности, предоставяни от ВСА.

- При служителите и работниците, обхванати от събитията, сравнително най-информирани за възможностите са интервюираните в четири от регионите - Югозападния и Южния централен район (63% и 50% съответно), и Северозападния и Северния централен район (48% и 46% съответно), но само в Югозападния район има значителна положителна разлика от средната (16%). Районът с най-ниска стойност е Североизточният (29%).

Неучастващите в събитията от Южния централен район са сравнително най-информирани и при двете целеви групи (работодатели и служители).

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка**
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници

Познаване на нормативната рамка

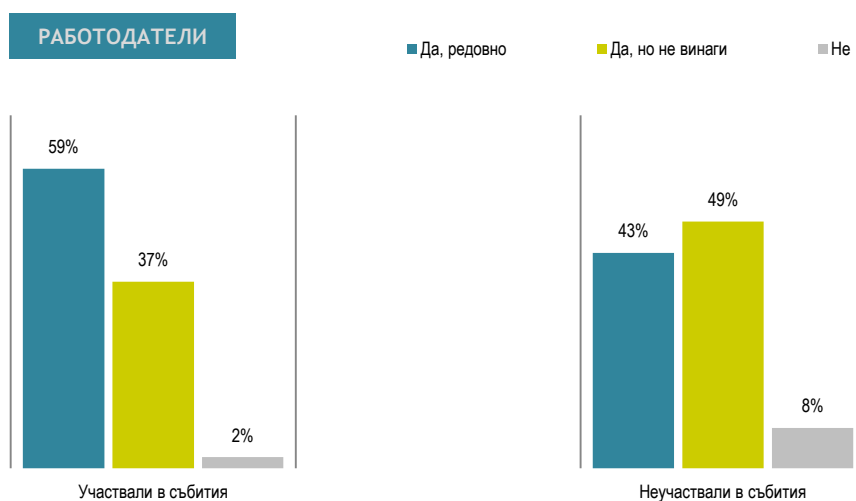
Проследяване на промените в трудовото законодателство

Като цяло, познаването на правната рамка на трудовите и осигурителните отношения е значително предизвикателство както за бизнеса, така и за хората на наемния труд. По данни на Министерство на икономиката, енергетиката и туризма, законодателството в областта на трудовите и осигурителните отношения като източник на административна тежест за бизнеса с изискванията за информиране е на второ място след регулацията на данъчното облагане.

Може да се каже, че всички интервюирани представители на работодателите, които са *участвали в събитията*, следят промените в трудовото законодателство (98%), като близо две трети от тях го правят редовно.

Подобна и ситуацията при групата на *неучаствалите* в обученията и семинарите работодатели - 92% следят промените, но при тази група делът на редовно следящите промените е доста по-нисък (43%).

Графика 33: Проследяване на промените в трудовото законодателство



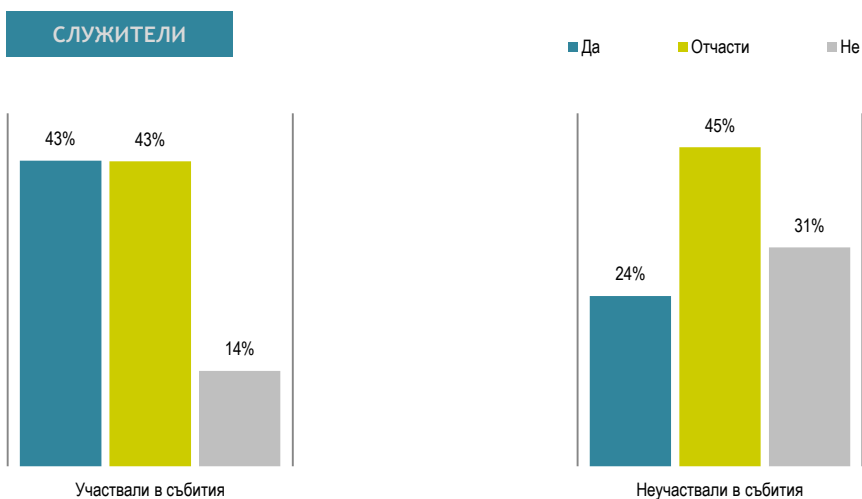
В13: Следите ли промените в трудовото законодателство?

При групата на **служителите и работниците, обхванати от събитията**, стойностите са малко по-ниски, което може да се приеме за резонно (86% следят, а от тях - 43% редовно).

Неучаствалите в събитията наети лица обаче са сравнително по-незаинтересовани от тази проблематика, според данните от изследването - близо една трета не следят промените в трудовото законодателство. Една четвърт от интервюираните, обаче го следят редовно, а заедно с тези, които правят това от време на време, делът им нараства почти до почти 70%.

Така, поради високия и почти еднакъв дял на следящите промените и при двете целеви групи (работодатели и служители), по-интересни са подгрупите на редовно-следящите промените, при които се наблюдава разлика от около 20% при обхванатите и необхванатите от събитията, което е признак за по-висока дисциплинираност и отговорност. Принос за това имат и проведените събития, които са формирали по-високо правосъзнание у работодателите и мотивация за модерно управление на човешките ресурси.

Графика 34: **Проследяване на промените в трудовото законодателство**



B14: Следите ли промените в трудовото законодателство?

Поради същата причина и по региони по-интересна е групата на редовно-следящите промените. При работодателите, участници в събитията, изпъкват тези от Северния централен и Северозападния район със стойности от 75% и 71%, следвани от Югоизточния, със сравнително близка и висока стойност от 64% (стойности над средната за тази целева подгрупа).

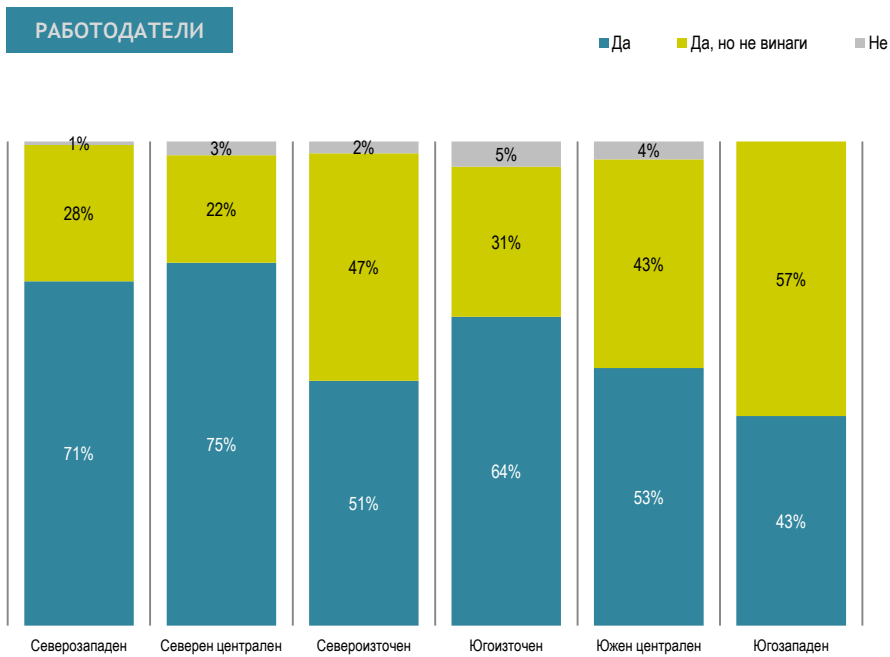
Тези групи при неучаствалите в събитията работодатели са сравнително най-големи в Североизточния и Северозападния, като и в Югозападния район със стойности, които са доста над средната (54%, 53% и 49% съответно).

При редовно-следящите промените служители и работници, участници в събитията, Югоизточният и Южният централен са със сравнително най-високите и еднакви стойности от 55% и Северния централен (46%).

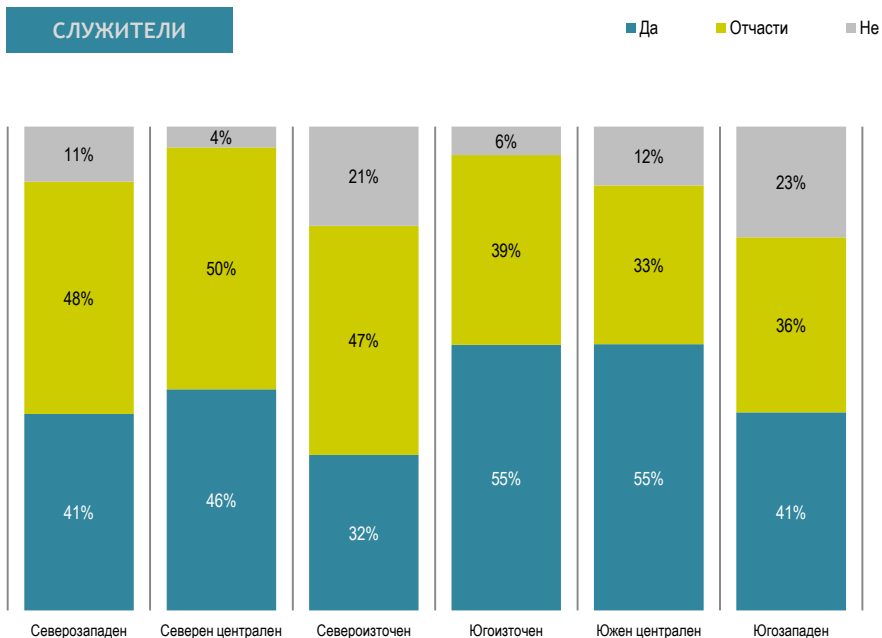
Неучаствалите в събитията служители/работници, редовно следящи промените, са най-многобройни в Северозападния район, с дял от 34%. Тази група в останалите райони е със стойности от една четвърт до една пета, без особени различия.

При редовно-следящите промените и при двете целеви групи (работодатели и служители), най-значими разлики между подгрупите (участвали и неучаствали в събитията), в полза на участвалите има в областите Монтана, Варна и Габрово.

Графика 35: Проследяване на промените в трудовото законодателство. Участвали в събитията

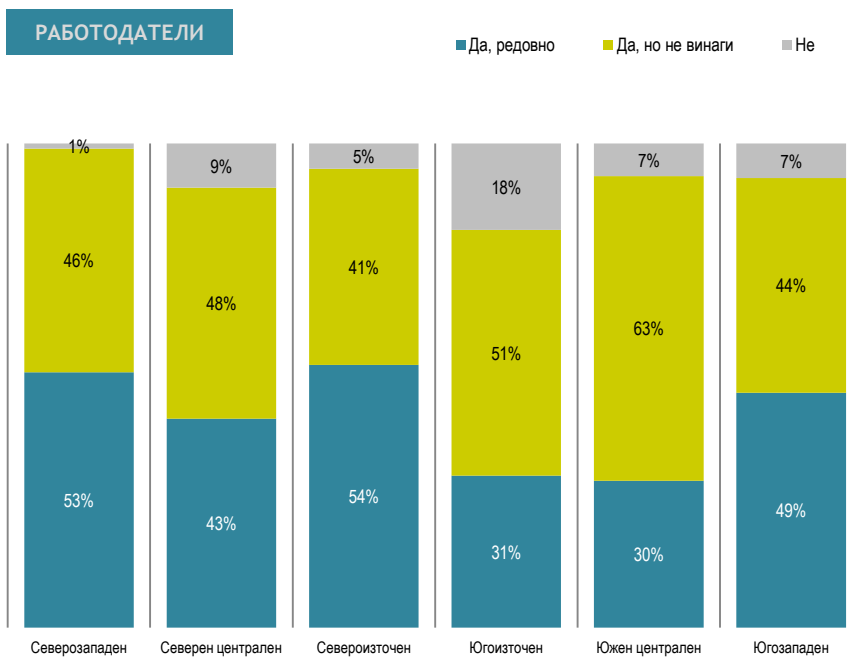


В13: Следите ли промените в трудовото законодателство?

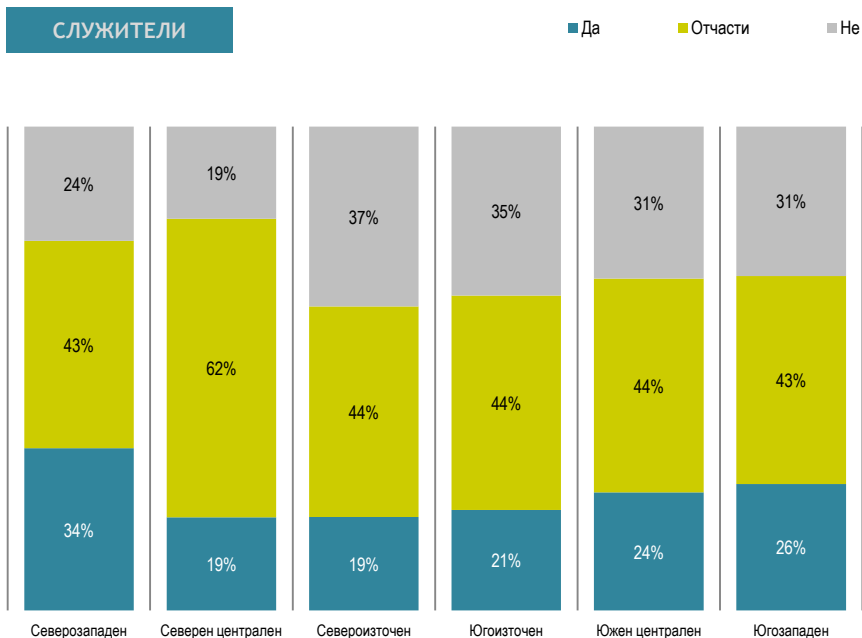


В14: Следите ли промените в трудовото законодателство?

Графика 36: Проследяване на промените в трудовото законодателство. Неучаствали в събитията



В13: Следите ли промените в трудовото законодателство?



В14: Следите ли промените в трудовото законодателство?

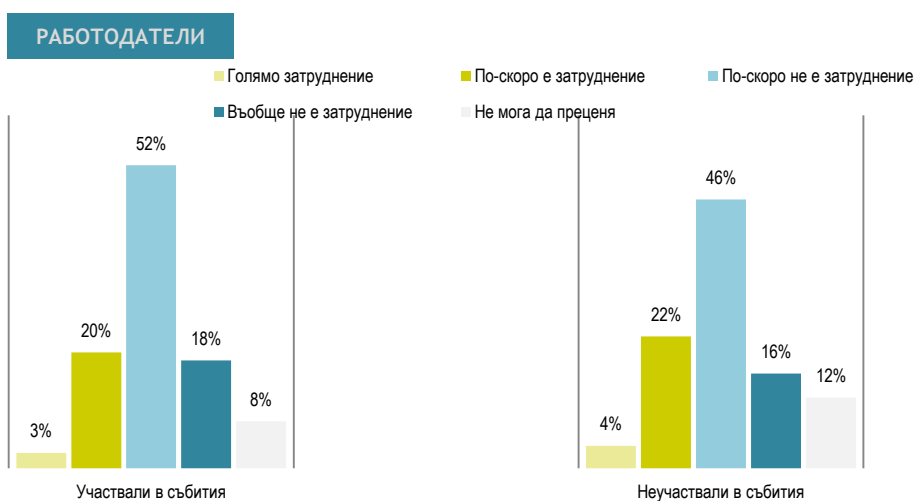
Затрудненост по отношение на проследяване изменението в нормативната уредба

Като цяло, представителите на работодателите не срещат трудности при проследяване на измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба. Което е съвсем нормално предвид факта, че в голямата си част правят това редовно. Единствената разлика е по-високият дял на несрещащите трудности (с една пета по-висок) при тези, които са участвали в обученията и семинарите, в сравнение с тези, които не са участвали. Това би могло да бъде показател за ефекта от участието им в събитията, изразяващ се в по-добрата им информираност.

И при двете подгрупи работодатели (участвали и неучаствали в събитията) няма много големи разлики по региони, особено при участвалите в обученията. При тях, стойностите варират от 62% до 77-78%. Със сравнително най-високи стойности са *Североизточен* и *Южен централен* район, а със сравнително най-ниска - *Югозападният* район.

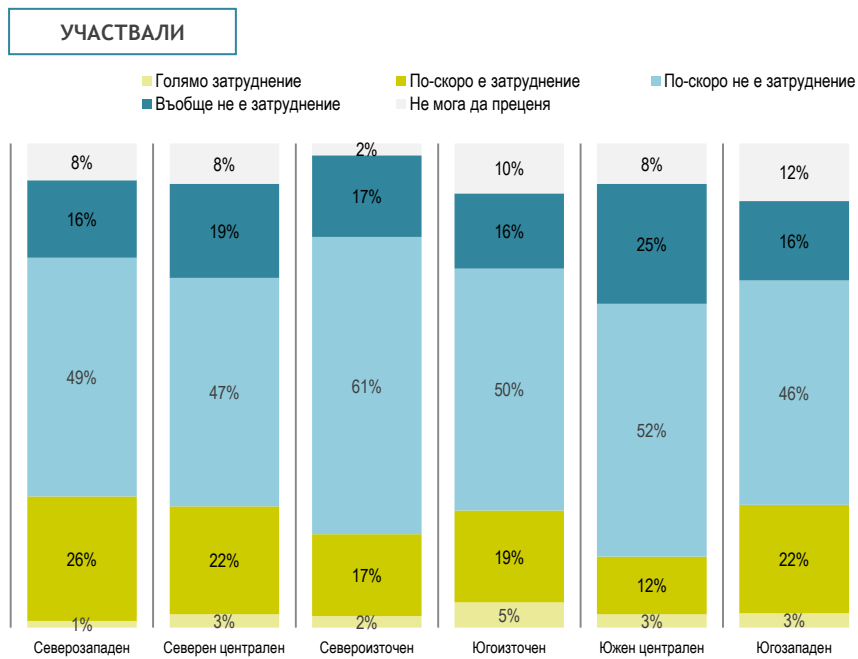
При *неучаствалите* в събитията представители на работодателите има малко по-голяма разлика от средната само при един регион и това е *Югоизточният* (46% - най-ниската стойност). При останалите райони, стойностите варират между 60% и 67%.

Графика 37: Степен на затруднение при проследяване изменението в нормативната уредба

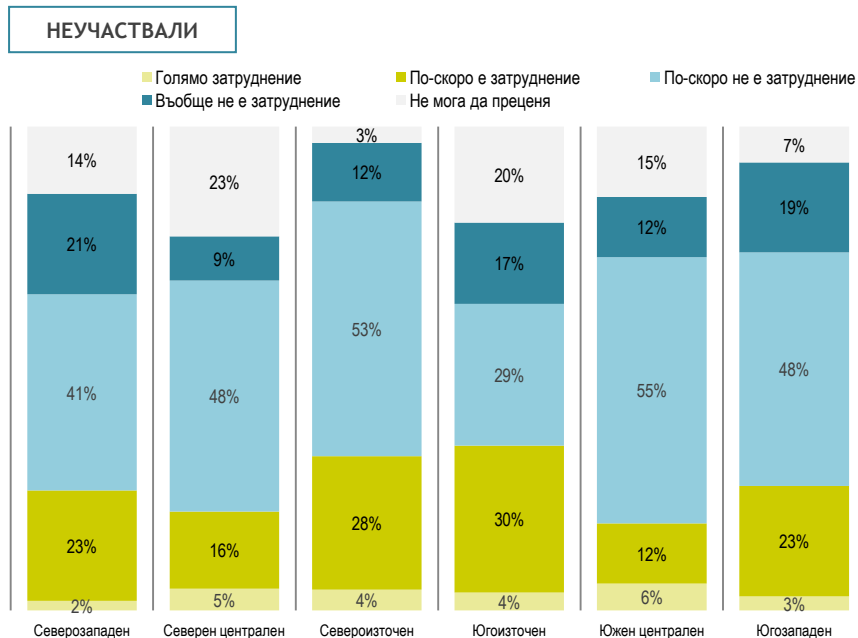


B10: Дколко представлява за вас затруднение да проследявате измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба?

Графика 38: Степен на затруднение при проследяване
измененията в нормативната уредба



B14: Доколко представлява за вас затруднение да проследявате измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба?



B14: Доколко представлява за вас затруднение да проследявате измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба?

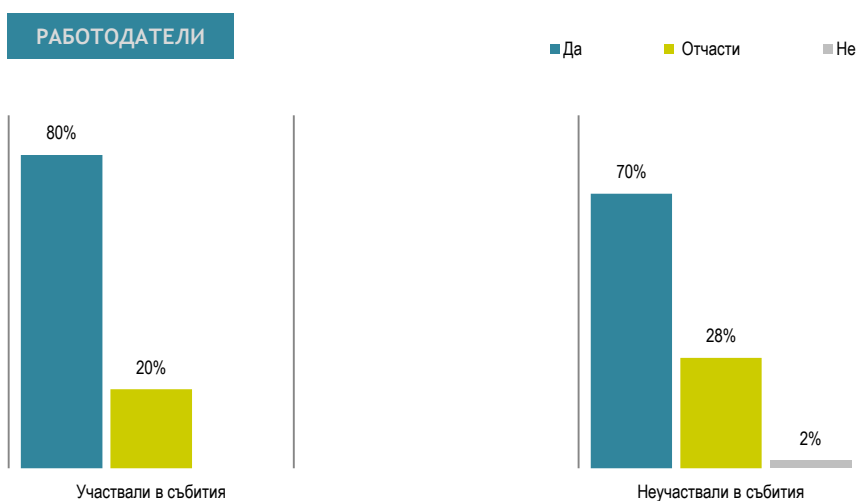
Познаване на нормативната рамка за трудово-правните и осигурителни отношения като цяло

Всички интервюирани представители на работодателите са запознати с нормативната рамка, регулираща трудовите правоотношения и осигурителните отношения. Разликата е само в степента на познаване - дали я познават в детайли или само отчасти. И при двете подгрупи работодатели (участвали и неучаствали в събитията) над две трети познават в детайли нормативната рамка, като при *участвалите* в събитията те са с една десета повече отколкото при *неучаствалите* (80% и 70% съответно).

Сравнително малката разлика между двете подгрупи в случая се дължи по-скоро на факта, че в голямото си мнозинство, интервюираните работодатели представляват микро- и малки фирми, които нямат експерти (отдели) по човешки ресурси и самите те изпълняват техните функции. Следователно, те трябва да са добре запознати с действащата нормативна база, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в страната.

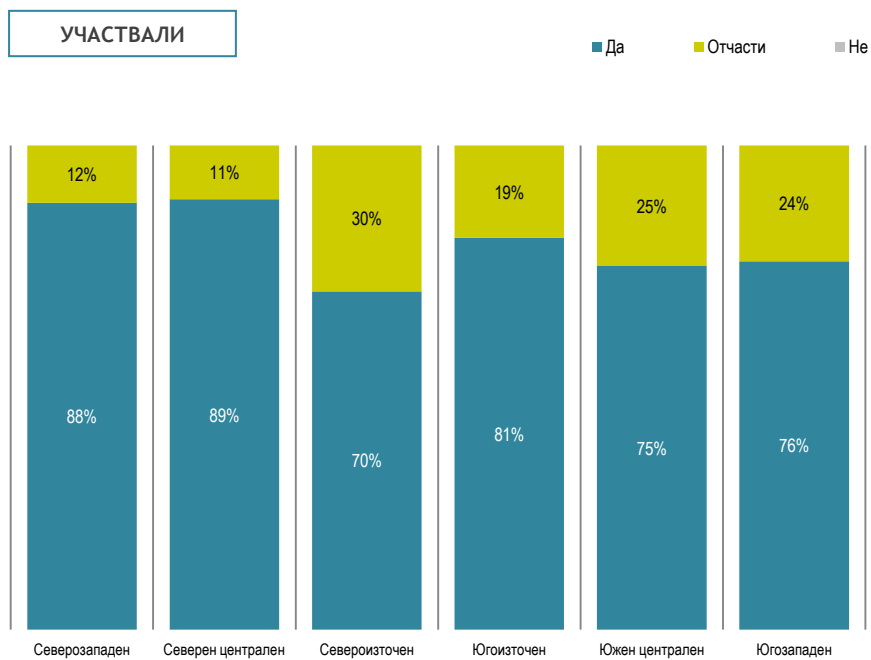
Добре познаващите нормативната база представители на работодателите, *участвали в събитията*, съставляват най-висок дял в два от районите - *Северозападен и Северен централен* (около 90%). Но като цяло няма големи регионални различия, което се наблюдава и при *неучаствалите* в обученията представители на работодателите.

Графика 39: Познаване на нормативната уредба за трудово осигурителните отношения

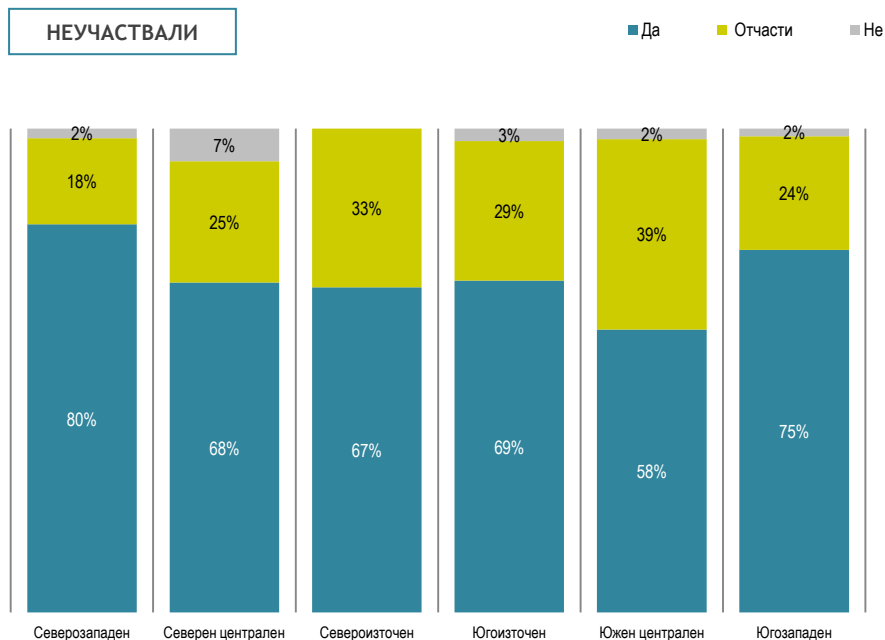


B10: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?

Графика 40: Познаване на нормативната уредба за трудово осигурителните отношения. Работодатели



V10: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?



V10: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?

Обща информираност по отношение на трудово-правните и осигурителни отношения

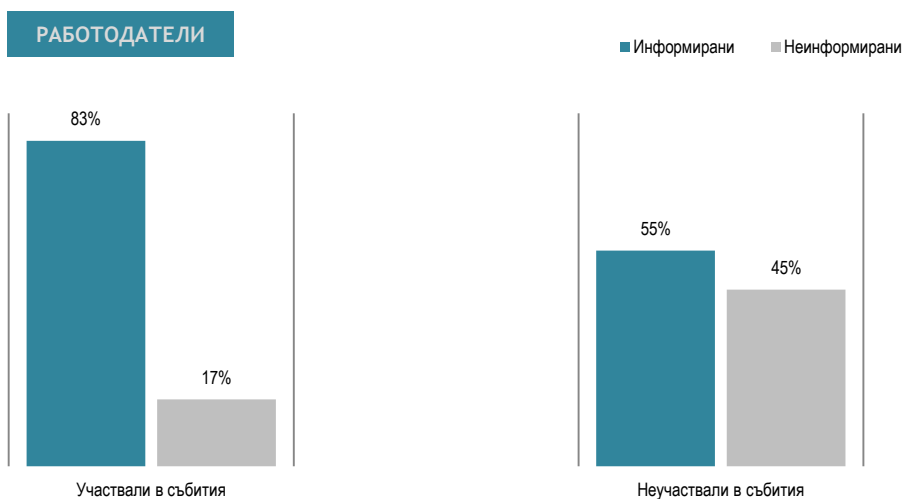
За целите на анализа беше направена екстраполация и бе създаден синтетичен показател, който включва отговорите на три въпроса, съответно за работодатели и служители /работници, относно степента на информираност по отношение на нормативната рамка, регулираща трудовите правоотношения и осигурителните отношения.

Синтетичният показател за **работодатели** взема предвид отговорите на следните три въпроса, като ги трансформира до два отговора - “информиран” и “неинформиран”:

- (1) Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудово-правните и осигурителни отношения в България?
- (2) Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?
- (3) Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

И тук, както и при отделните въпроси, на които е базиран синтетичният показател, прави впечатление високата степен на информираност на почти всички *обхванати от събитията* работодатели (83%). При подгрупата на *неучаствалите в събитията*, с близо една трета е по-нисък делът на информираните за нормативната рамка работодатели - 28 процентни пункта разлика.

Графика 41: **Информираност по отношение на трудово-правните и осигурителните отношения**



V10: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудово-правните и осигурителни отношения в България?

V11: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

V12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

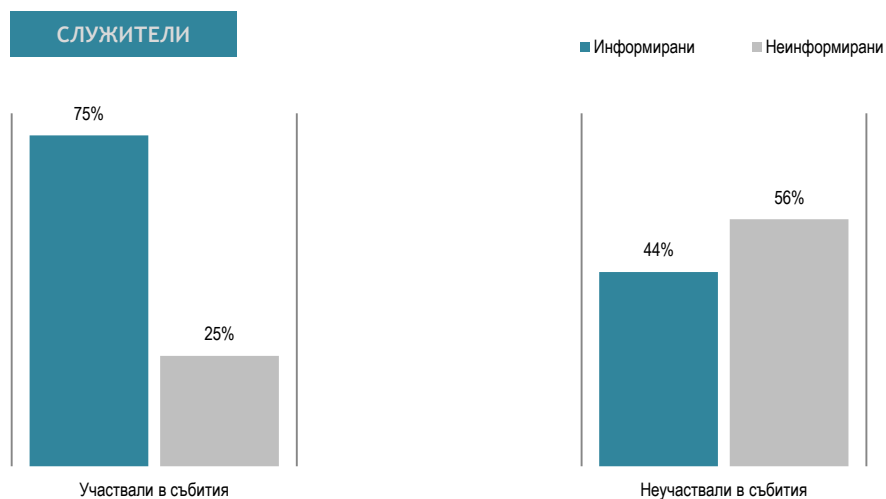
И при служителите и работниците, бенефициенти на събитията по проекта, степента на информираност относно нормативната рамка е много висока - три четвърти (75%) от интервюираните представители на тази подгрупа са запознати с тематиката. Показателят за обща информираност е формиран въз основа на отговорите на следните три въпроса:

- (1) Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?
- (2) Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване?
- (3) Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на вашите интереси?

Както и при работодателите, доста по-нисък е делът на информираните при *необхванатите* от събитията наети лица - с близо една трета (31% разлика).

В обобщение, и при двете целеви групи на проекта (работодатели и наети лица) има ясно изразена разлика по отношение на степента на информираност по въпросите на правната рамка, регулираща трудовите и осигурителни отношения - в зависимост от това дали са участвали в събитията

Графика 42: **Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителните отношения**



V12: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?

V13: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване?

V15: Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на вашите интереси?

или не. Резултатите от проучването показват **30% разлика в полза на участвалите в събитията**. Това е един добър показател за ефективността на организирани и проведени от БТПП обучителни и информационни събития.

В регионален план, два от районите за планиране са особено открояващи се и интересни по отношение на резултатите от проучването при групата на **работодателите**. Това е *Северозападният* район, при който има най-високи стойности за информираност и при двете подгрупи (участвали и неучаствали), вероятно дължащи се на факта, че фирмите, опериращи в този район са почти изцяло микро- и малки по размер. В този район делът на информираните участници в събитията е с една пета по-висок от тази на неучаствалите (95% и 69% съответно) - т.е. регистрираната разлика е относително по-малка от средната за страната в този „най-информиран район“.

Другият открояващ се район е *Южният централен*. Това е районът с едни от най-ниските стойности по степен на информираност и при двете подгрупи, но тук вече разликата е доста по-голяма и ясно изразена - 41% в полза на участвалите в обученията (76% и 35% съответно). Следователно, би могло да се каже, че този регион е бил един от най-облагодетелстваните по отношение на ползите от проведените обучения и семинари по проекта.

При групата на **служителите /работниците**, разликите в степента на информираност между двете подгрупи е още по-ясно изразена, в полза на обхванатите от събитията. Дори в района с относително най-добри стойности и за двете подгрупи - *Северен централен*, тази разлика е от порядъка на 37% (със стойности от 86% и 49% съответно).

Районът, в който интервюираните служители и работници са най-слабо информирани по отношение на нормативната рамка (и от двете подгрупи), е *Североизточният*, със стойности от 68% и 32% съответно, в полза на участвалите в събитията. Причина за слабата информираност в този район би могъл да бъде фактът, че този район заема водещо място в развитието на туризма сред районите в страната, а туризмът (сектор хотелиерство и ресторантьорство) е един от секторите с най-висока временна заетост при сезонните работници.

Най-информирани относно трудовоправните и осигурителни отношения са **участвалите в събитията работодатели** от

десет области в България, според данните от изследването, при които *над 90% от интервюираните* са запознати с нормативната рамка в тази област. Това са *Варна, Видин, Враца, Монтана, Плевен, Сливен, София-град, Русе, Пловдив и Перник*). Това са областите, в които има значима разлика от средната за страната при подгрупата на работодателите, участвали в събитията (83%).

Останалите области също имат сравнително високи стойности, но сходни със средната за страната. Само три области са изключение от общото правило, т.е. интервюираните работодатели - обхванати от събитията - от тези области са сравнително *“най-неинформирани”*, защото делът на запознатите със законодателната рамка е значително по-нисък. Това са *Добрич, Шумен и Стара Загора*, с отклонения от средната от порядъка на около 30%.

При подгрупата на *неучаствалите* в обученията и семинарите представители на *работодателите*, картината по области със значими различия от средната за страната - т.е. с *високи степени на познатост* - е почти еднаква с тази при участвалите в събитията. Тук, обаче областите с такива стойности са седем и това са *Варна, Враца, Сливен, Плевен, Разград, София-град и Русе*, разбира се с по-ниски относителни стойности. Само област *Разград* прави изключение - с високи стойности при неучаствалите и със средна стойности при участвалите в събитията представители на работодателите.

При тази подгрупа (неучаствали в събитията) работодатели, обаче областите със значително по-ниски от средната за страната са двойно повече от подгрупата на участвалите. Това са *Стара Загора, Хасково, Смолян, Пазарджик, Велико Търново и Перник*.

Прави впечатление изключително ниският дял на запознатите с нормативната рамка представители на работодателите в област *Стара Загора*, независимо от факта, дали са участвали или не в събитията по проекта. Въпреки сравнително ниските стойности и при двете подгрупи в област Стара Загора, това е също така областта, в която е регистрирана и най-високата разлика между участвали и неучаствали в събитията - цели 50%.

При подгрупата на *служителите и работниците, обхванати от събитията*, както и при работодателите от същата под-

група, десет области се открояват с много високата си степен на информираност на служителите си (със стойности от над 90% при средна за страната за тази подгрупа - 75%). Те съвпадат почти напълно с тези при работодателите, с три изключения - Разград, Смолян и Търговище (за служители). Съвпадащите седем области са Враца, Монтана, Пазарджик, Пловдив, Русе, Сливен и София-град.

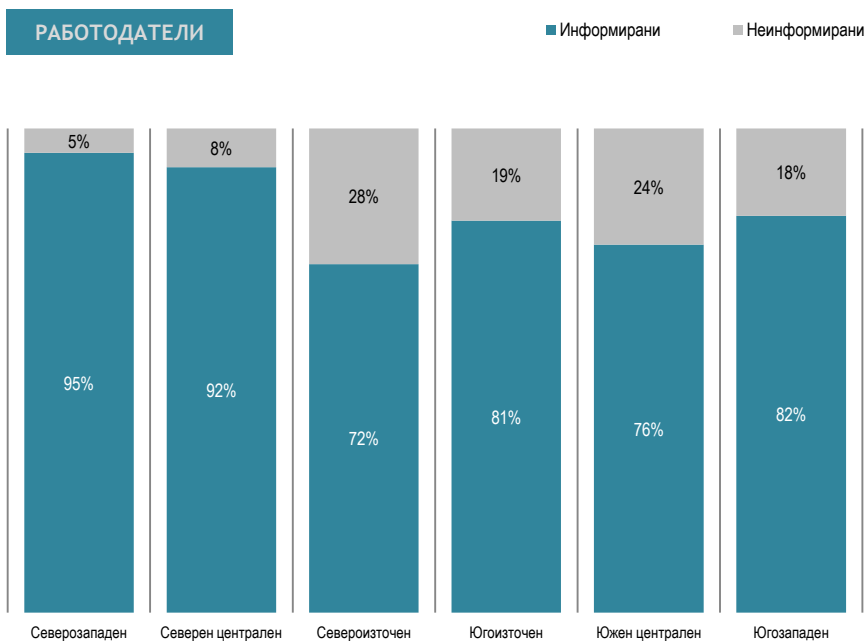
При подгрупата на неучаствалите в събитията служители, пет области имат значимо по-високи стойности за познатост по отношение на правната рамка в областта от средната за страната за тази подгрупа (44%). И това са Сливен, Разград, Плевен, Варна и София-град. Три от тези шест области (Сливен, Разград и София-град) са също със значимо високи стойности и при участвалите в обученията, но въпреки това разликата между двете подгрупи в тези области е от порядъка на от около 20% до 40%, в полза на участвалите в събитията.

Относително най-неинформирани служители /работници - участници в събитията - според данните от изследването, има в Хасково, Видин, Шумен и Благоевград, т.е. с отклонения от средната от порядъка на около 10-20%. Следователно, може да се направи изводът, че подгрупата на участвалите в събитията служители е по-хомогенна по отношение на степента на познаване на законовата рамка, в сравнение със същата подгрупа на работодателите.

Сравнението със същата подгрупа на работодателите показва, че само в една област (Шумен) и при двете целеви групи са регистрирани едни от най-ниските стойности на познаване на законодателството в областта на трудовите и осигурителни отношения.

По отношение на подгрупата на неучаствалите в събитията служители и работници, в почти всички области на страната (с изключение на вече изброените по-горе пет области с високи стойности), делът на информираните по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения е много нисък (около 20-30%), с разлики от средната за подгрупа от 10% до 20-25 процентни пункта.

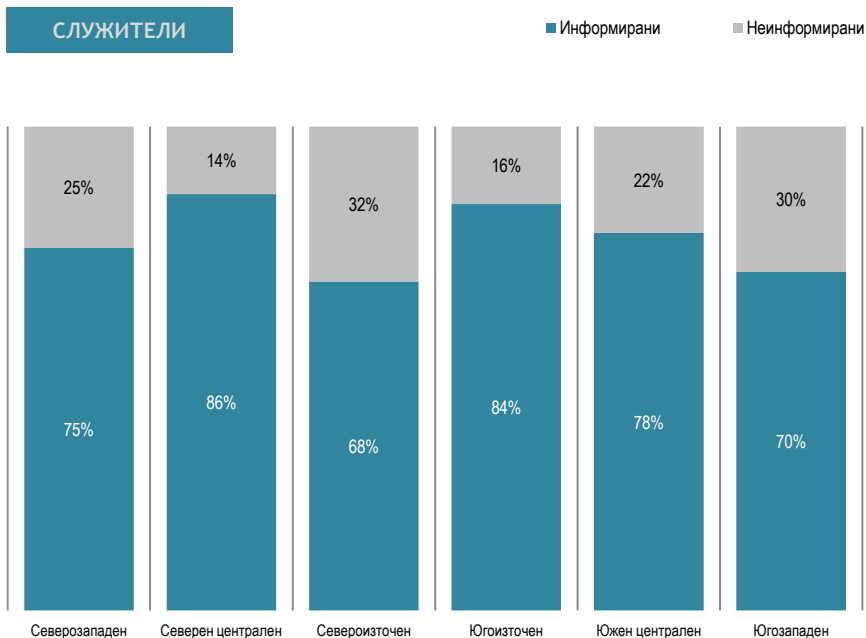
Графика 43: **Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения. Участвали в събитията**



B10: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?

B11: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

B12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

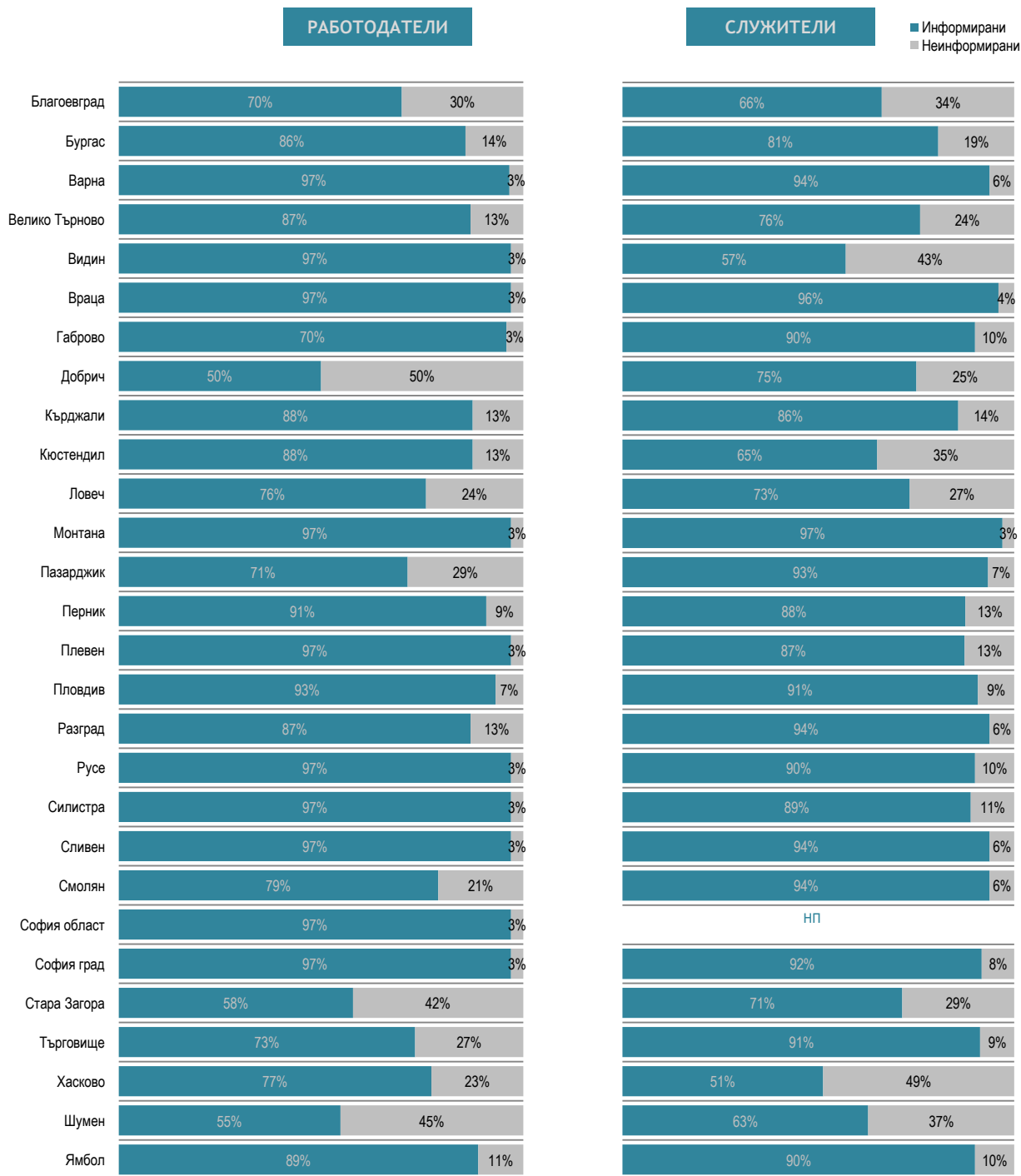


B12: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?

B13: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване?

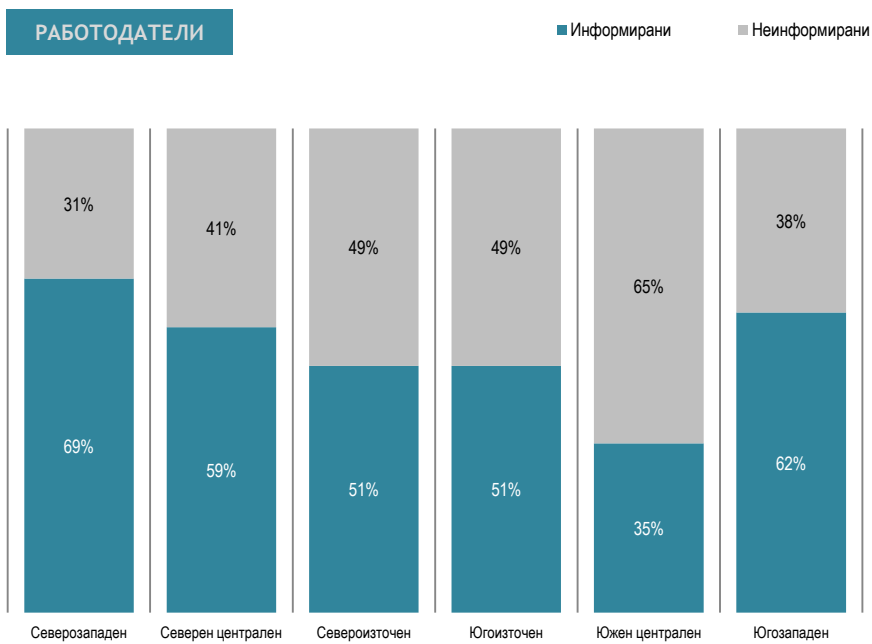
B15: Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на вашите интереси и отношения?

Графика 44: Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения. Участвали в събитията



ВНИМАНИЕ: Базите за Габрово, Силистра и Ямбол са незначителни!

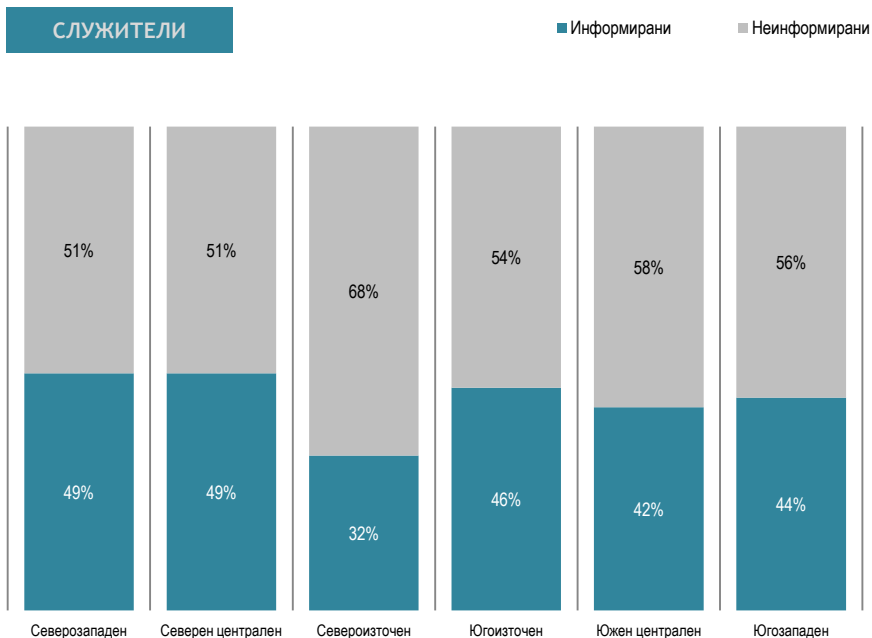
Графика 45: **Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения. Неучаствали в събитията**



V10: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?

V11: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

V12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

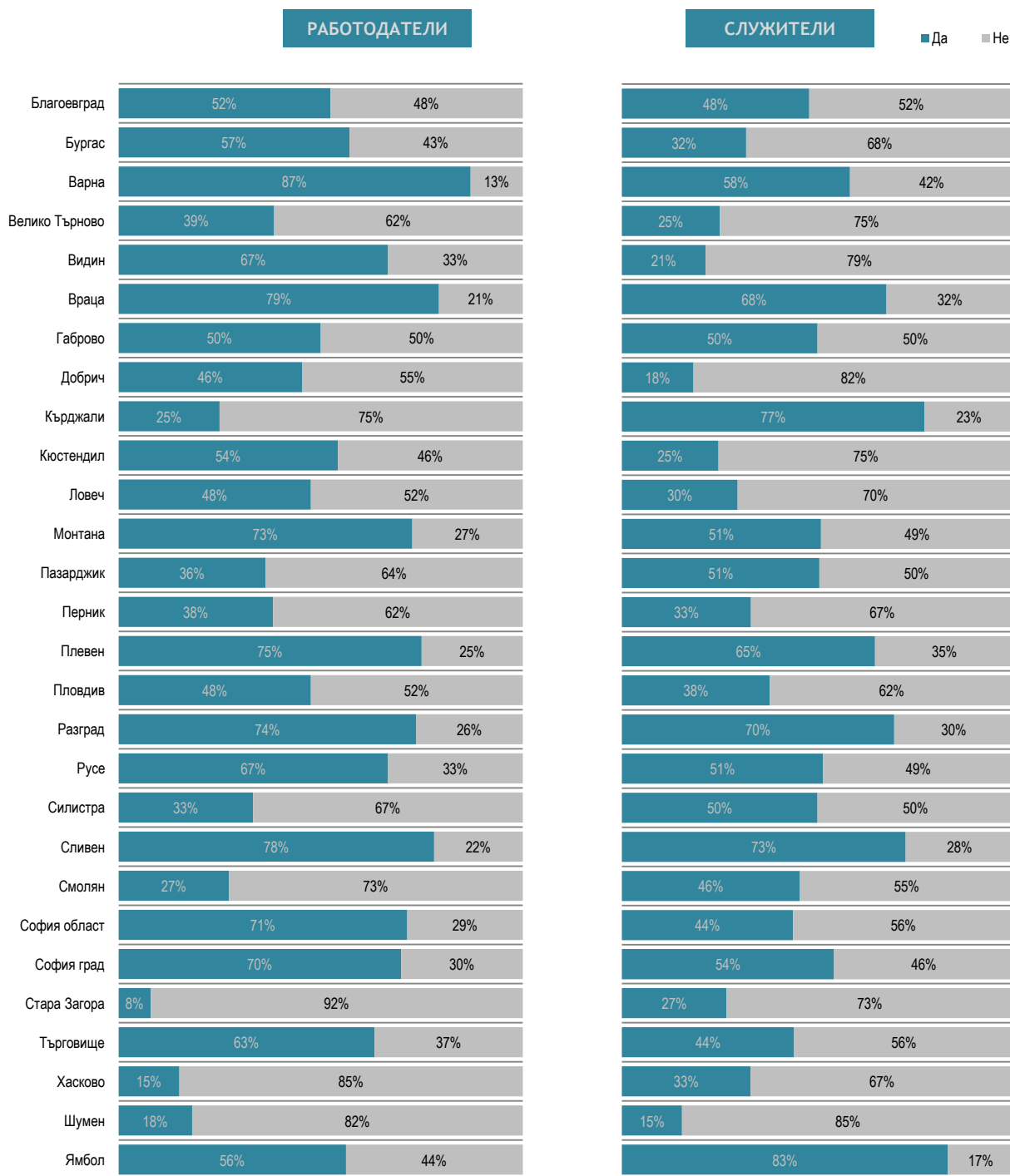


V12: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?

V13: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване?

V15: Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на вашите интереси?
отношения?

Графика 46: Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения. Неучаствали в събитията



ВНИМАНИЕ: Базиите за Габрово, Видин, Кърджали, Монтана, Силистра, Шумен и София област са незначителни!

Кодекс на труда

Кодексът на труда е един от основните нормативни актове на правната рамка, регулираща трудовите правоотношения в страната. Той урежда трудовите отношения между работника или служителя, от една страна, и работодателя, от друга, както и други отношения, непосредствено свързани с тях. Кодексът установява правната рамката, която се доизгражда от огромен брой законови и подзаконови нормативни актове.

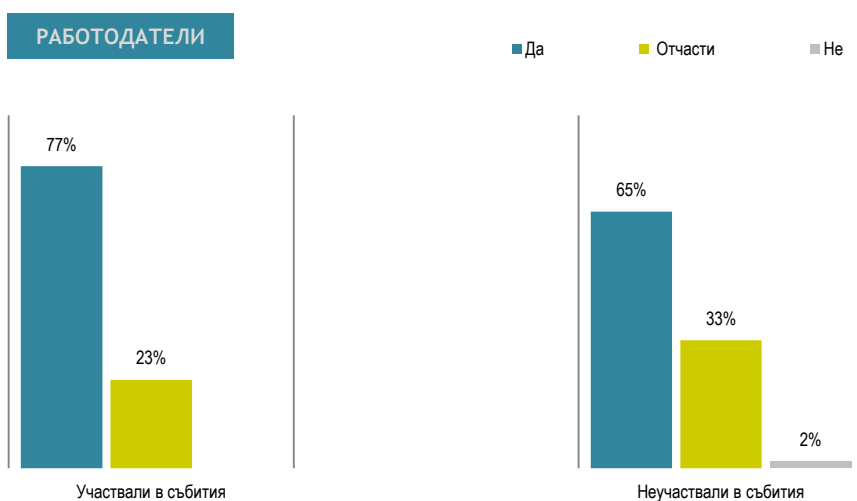
Затова, съвсем не е изненадващ фактът, че всички анкетирани представители на *работодателите* познават разпоредбите на КТ, при положение, че всички познават нормативната рамка.

Картината при анкетираниите *служители и работници* е същата - почти всички са запознати с правата и задълженията си по КТ. Единствените различия по отношение на познаването на КТ са в степента на познаването му, както и в случая с познаването на нормативната база.

Детайлно познаващите разпоредбите на КТ представители на *работодателите* в групите на *преминалите обучение* и *непреминалите* такова, имат разлика от около една десета в полза на участвалите в обучение (77% и 65% съответно).

В регионален разрез, в *Северозападния* район за планиране, представителите на *работодателите*, както от подгрупата на участвалите, така и от тази на неучаствалите в събитията, са

Графика 47: Познаване на регламентите на Кодекса на труда



B11: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

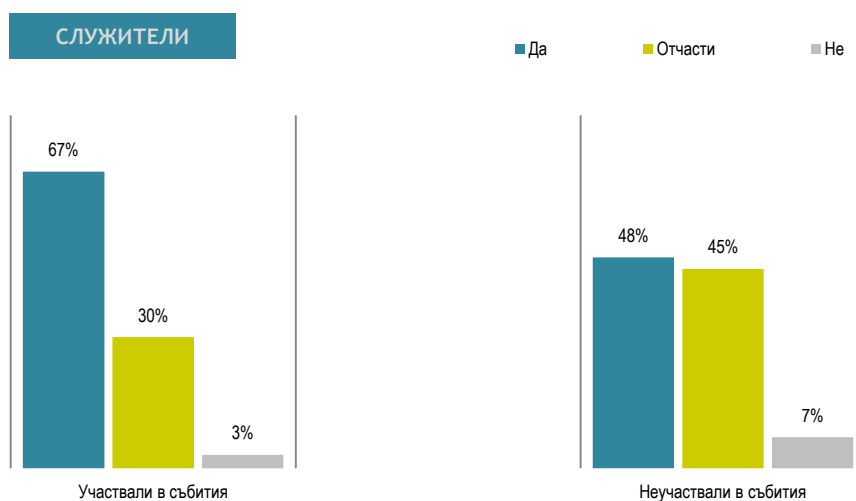
сравнително най-добре запознати. При участвалите в събитията обаче има още един район с подобна по-висока от средната стойност и това е *Северен централен*.

При групата на **служителите и работниците** делът на детайлно познаващите правата и задълженията си КТ е с около една пета по-висок при преминалите обучения (67% и 48% съответно), т.е. разликата е двойно по-голяма, отколкото при работодателите, което е нормално предвид спецификата на двете целеви групи на изследването.

От друга страна, предвид факта, че различията между участвалите и неучаствалите в обученията и семинарите наети лица са по принцип по-големи отколкото при работодателите (при почти всички сравними въпроси), може да се направи *изводът*, че за тази целева група информационните и обучителни събития са били в по-голяма степен полезни за повишаване на знанията им в съответната област, което при този конкретен въпрос се дължи на спецификата на групите.

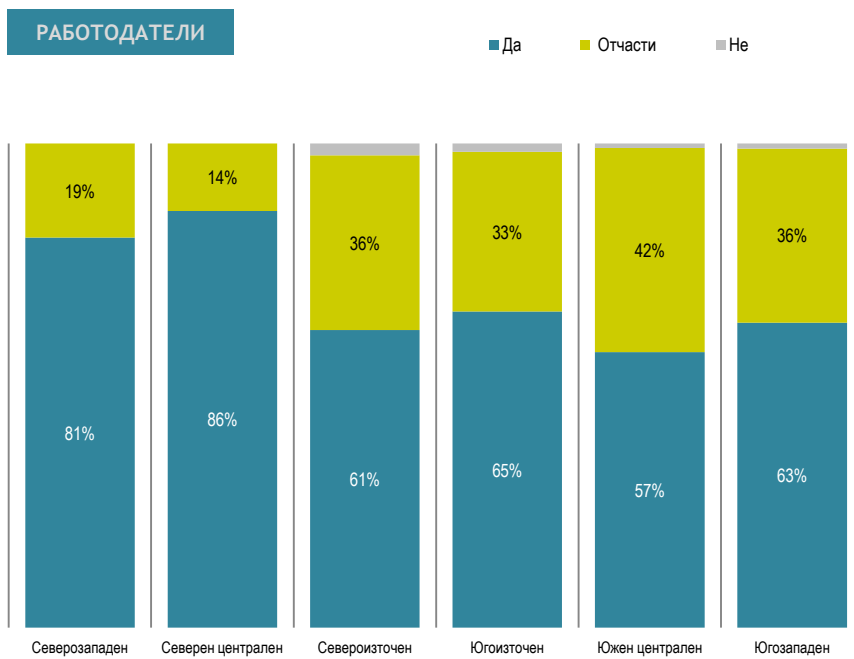
Добре запознатите с правата и задълженията си по КТ **наети лица**, които са *участвали в събитията*, са сравнително най-многобройни в *Северния централен* район. За подгрупата на *неучаствалите* в събитията, това е обаче *Северозападният* район. *Североизточният* район е с най-ниски стойности на запознатите и при двете подгрупи (участвали и неучаствали).

Графика 48: **Познаване на правата и задълженията по Кодекса на труда**

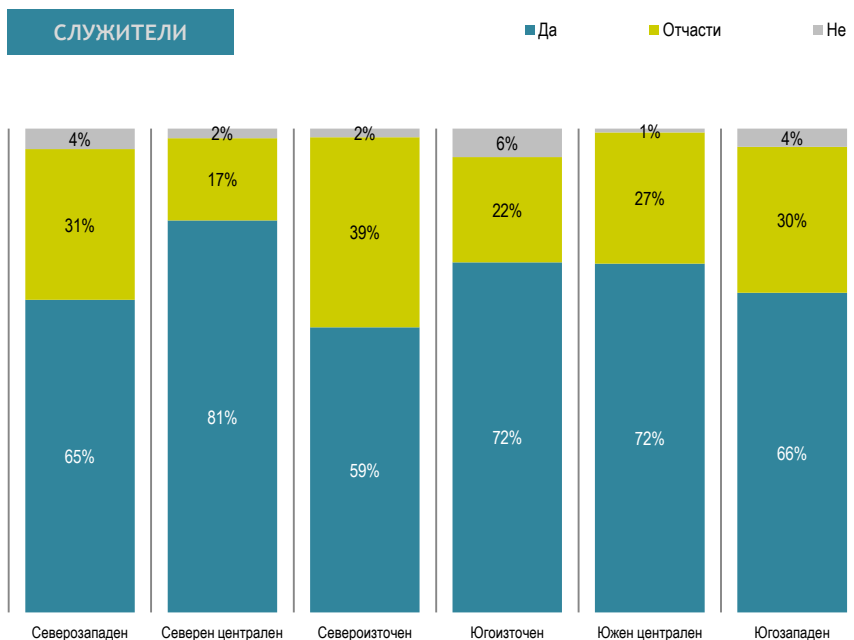


B12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

Графика 49: Познаване на регламентите /правата и задълженията по Кодекса на труда. Участвали в събитията

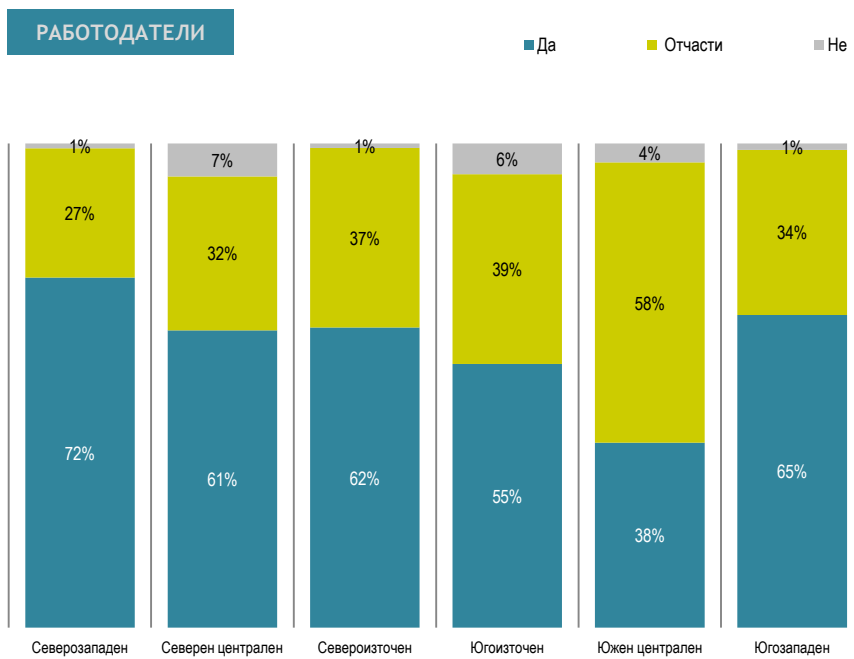


B11: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

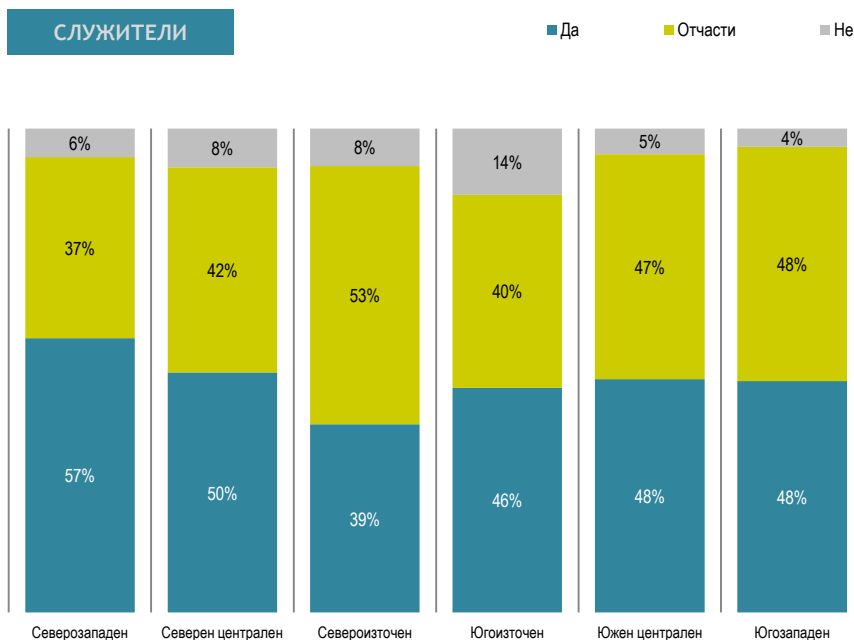


B12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

Графика 50: Познаване на регламентите /правата и задълженията по Кодекса на труда. Неучаствали в събитията



B11: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?



B12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

Кодекс за социално осигуряване

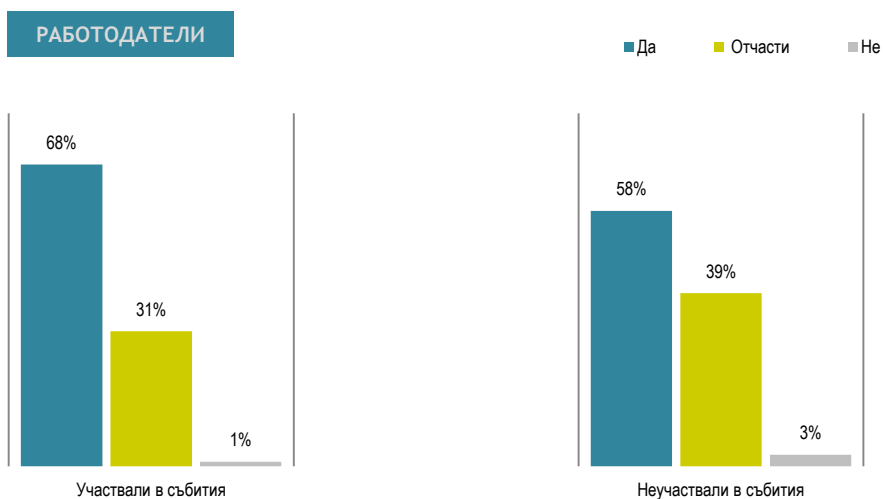
Кодексът за социално осигуряване (КСО) е другият основен нормативен акт от законовата рамка, който регулира осигурителните отношения. Той урежда въпросите на държавното обществено осигуряване и допълнителното доброволно и задължително пенсионно осигуряване, както и осигуряването при безработица.

Почти всички представители и на двете целеви групи на изследването (работодатели и служители) са запознати съответно с разпоредбите и с правата и задълженията си по КСО. И тук, степента на познаване (в детайли или отчасти) е единствената разлика между целевите групи и подгрупи.

Картината е много подобна на тази за познаването на КТ. И тук, дяловете на подгрупите на участвалите и неучаствалите в събитията представители на **работодателите**, които добре познават разпоредбите на КСО, имат разлика от една десета в полза на участвалите в събитията (68% и 58% съответно).

Същата е ситуацията и при добре запознатите с правата и задълженията си по КСО **служители и работници**, но разликата при участвали и неучаствали е малко по-голяма (16 процентни пункта).

Графика 51: Познаване на регламентите на Кодекса за социално осигуряване



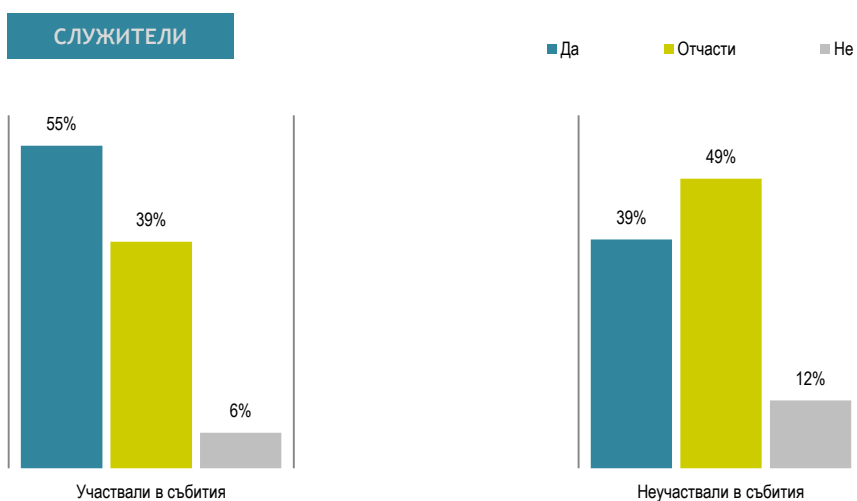
В12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

В регионален разрез, най-добре запознати с разпоредбите на КСО са представителите на работодателите в *Северния централен и Северозападния* район за подгрупата на *участвалите* в събитията, а за *неучаствалите* - в *Северозападния* район.

Сравнително най-малко ги познават в детайли в *Южния централен* район, както при подгрупата на *участвалите* в събитията, така и при тази на *неучаствалите*.

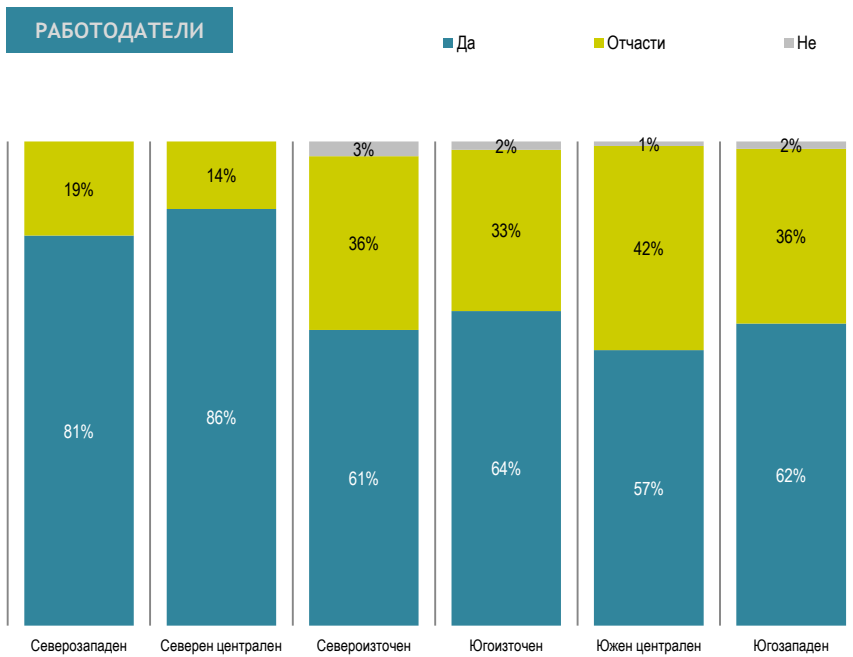
В подгрупата на *участвалите в събитията служители и работници* най-добре представен по степен на познаване на КСО е *Северният централен* район, а при *неучаствалите* - и *Северозападният* район. *Североизточният* район и при двете подгрупи е с най-ниските стойности.

Графика 52: Познаване на правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване

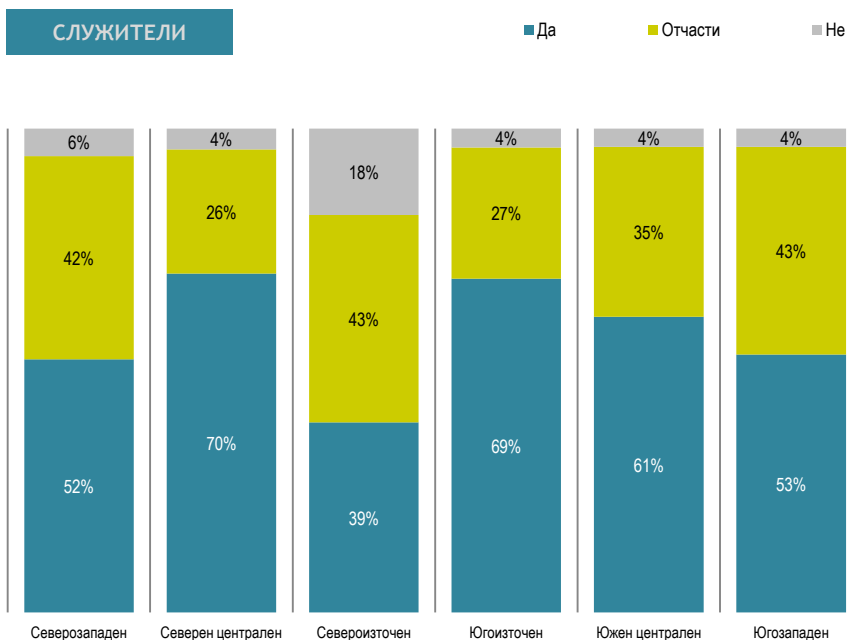


В13:Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

Графика 53: **Познаване на регламентите /правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване. Участвали в събитията**

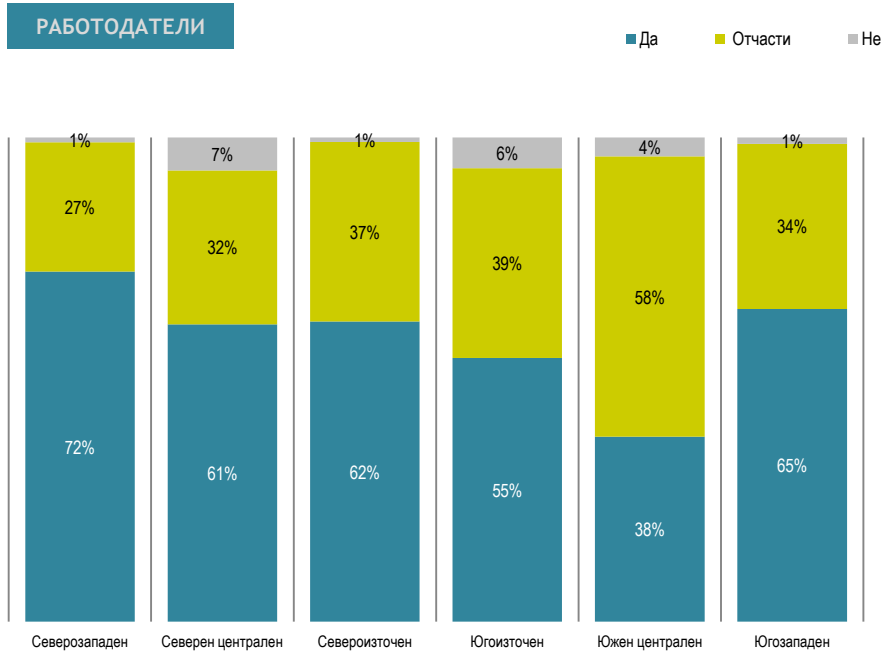


В12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

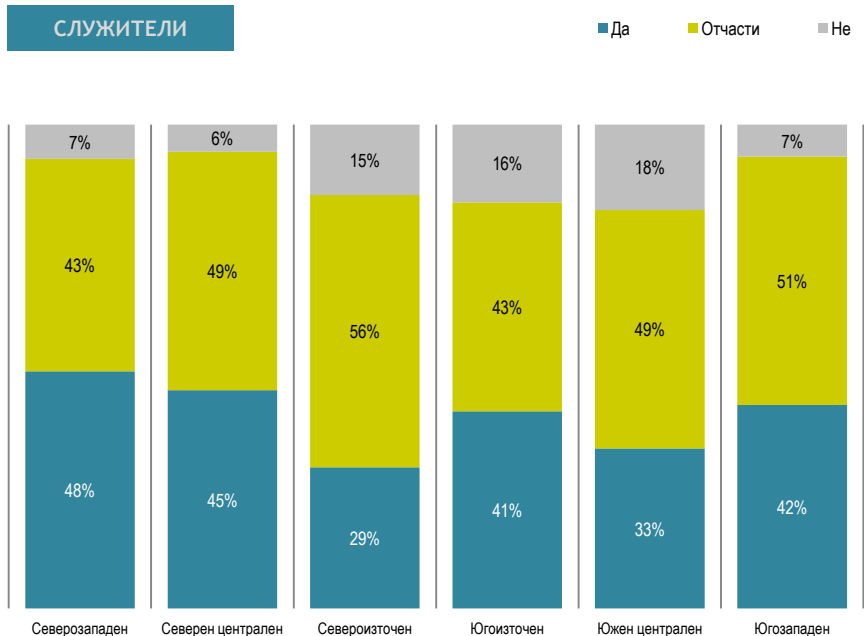


В13: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

Графика 54: Познаване на регламентите /правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване. Неучаствали в събитията



В12:Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?



В13:Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

Инспекция по труда

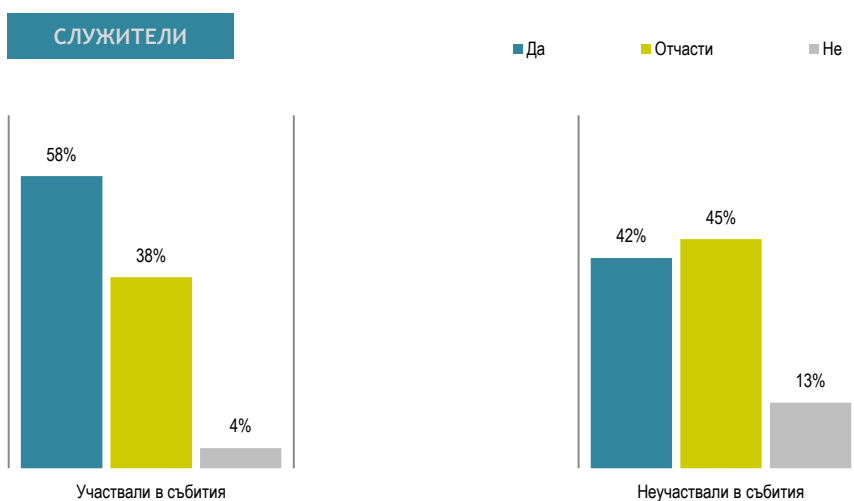
Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” е орган към Министерство на труда и социалната политика, който осъществява контрола по спазване на законодателството в областта на трудовите и служебните отношения, здравословните и безопасни условия на труд и насърчаване на заетостта във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение.

Поради негативното влияние на икономическата криза, органите на агенцията са извършили през 2012 г. почти двойно повече проверки, отколкото са били планирани, особено в секторите „търговия на дребно“, „ресторантьорство“, „строителство“, “производство на хранителни продукти” и други.

Почти всички интервюирани служители и работници, участвали в събитията, са запознати с възможностите на Инспекцията по труда за защита на интересите им (96%). Това е косвен индикатор, че те познават добре и Закона за здравословни и безопасни условия на труд, за спазването на който Инспекцията по труда има основна роля.

Малко по-малък, с около една десета, е делът им в подгрупата на неучаствалите в събитията.

Графика 55: Познаване възможностите на Инспекцията по труда при защита на интересите



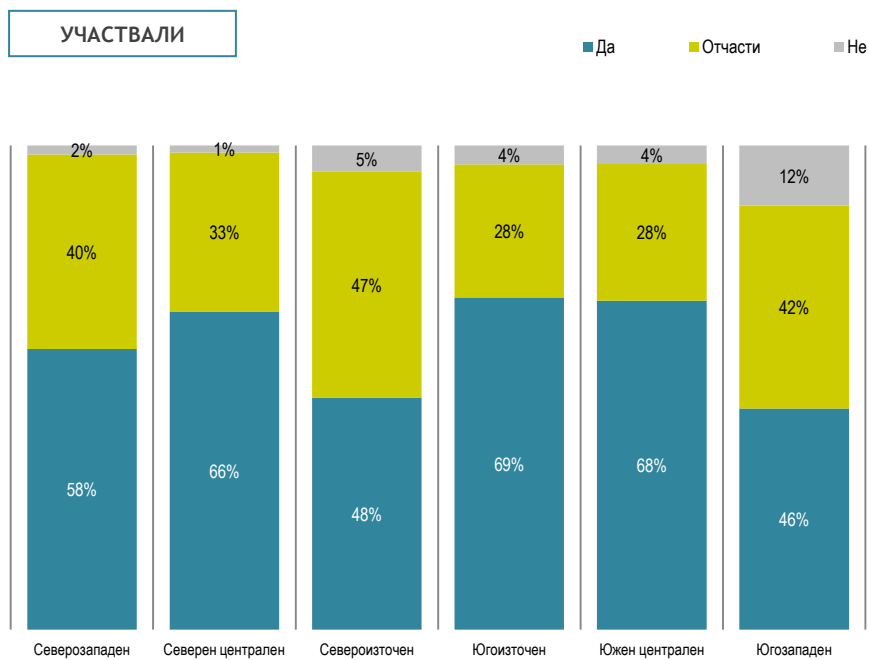
В15: Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на Вашите интереси?

Делът на тези, които са добре запознати с тези възможности е около 60% при участвалите в събитията, а при неучаствалите - с 16% по-нисък. И тук прави впечатление добре изразената разлика при двете подгрупи, в полза на участвалите в събитията.

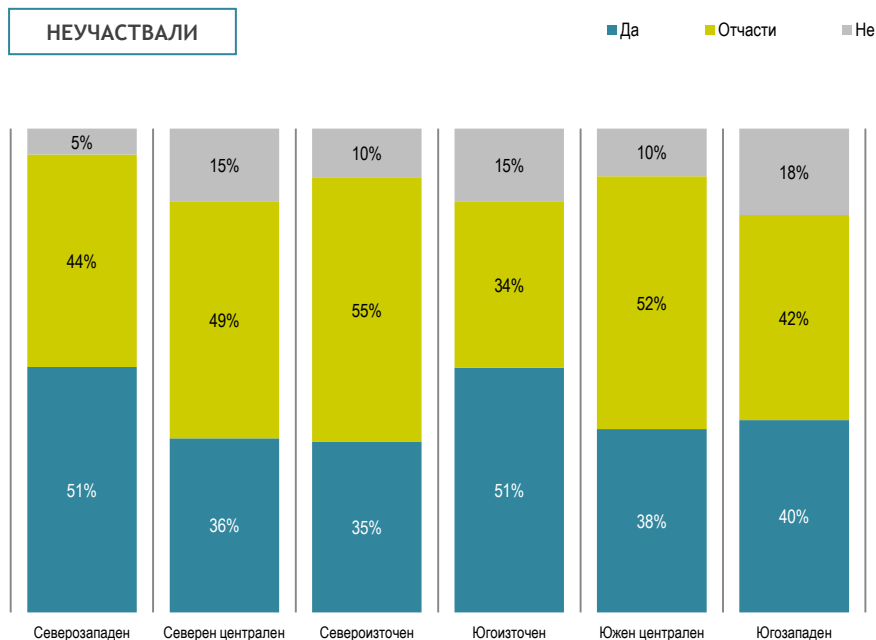
Югоизточен и Южен централен (с еднакви стойности) и *Северен централен* район са със сравнително най-високи дялове на служителите и работниците, които са добре запознати с възможностите на Инспекцията по труда при защита на интересите им сред подгрупата на *участвалите* в събитията. А при подгрупата на *неучаствалите* - това са отново *Югоизточният*, но и *Северозападният* район.

Следва да се отбележи, че в Югоизточния и Южен централен райони през последните години особено внимание е било отделено от контролните органи на строителните фирми, изграждащи големи инфраструктурни проекти, като например автомагистрала Тракия и Марица.

Графика 56: **Познаване възможностите на Инспекцията по труда при защита на интересите. Служители**



В15:Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на Вашите интереси?



В15:Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на Вашите интереси?

Място за подаване на сигнали

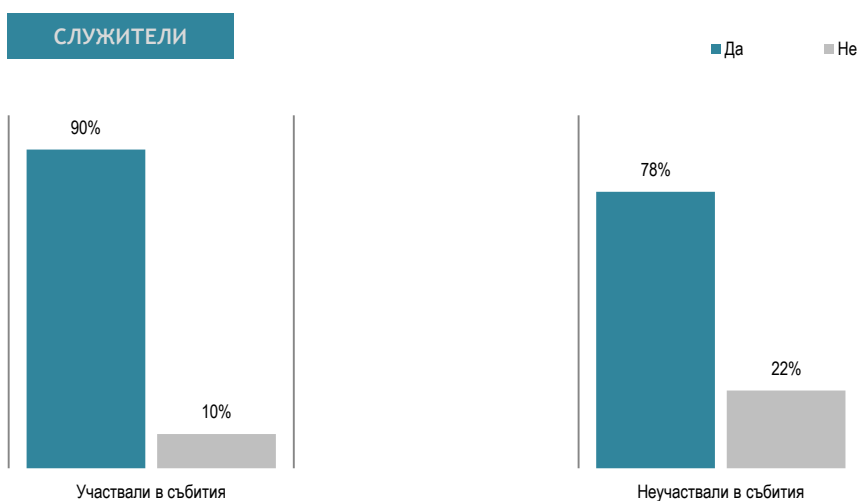
Само 10% от *участвалите* в събитията **работници и служители** не са наясно къде се подават сигнали за нередности при нарушаване на трудовоправните и осигурителните им отношения. При *неучаствалите* в събитията, този дял е с около една десета по-висок.

Разликите по региони не са големи и при двете подгрупи (участвали и неучаствали в събитията), но сравнително най-големи дялове неинформирани има в *Североизточния* район (за *участвали в събитията*) и в *Югозападния* район (за *неучаствали в събитията*).

По области, най-значими разлики между участвали и неучаствали в събитията служители има в София-град, Велико Търново, Русе и Търговище.

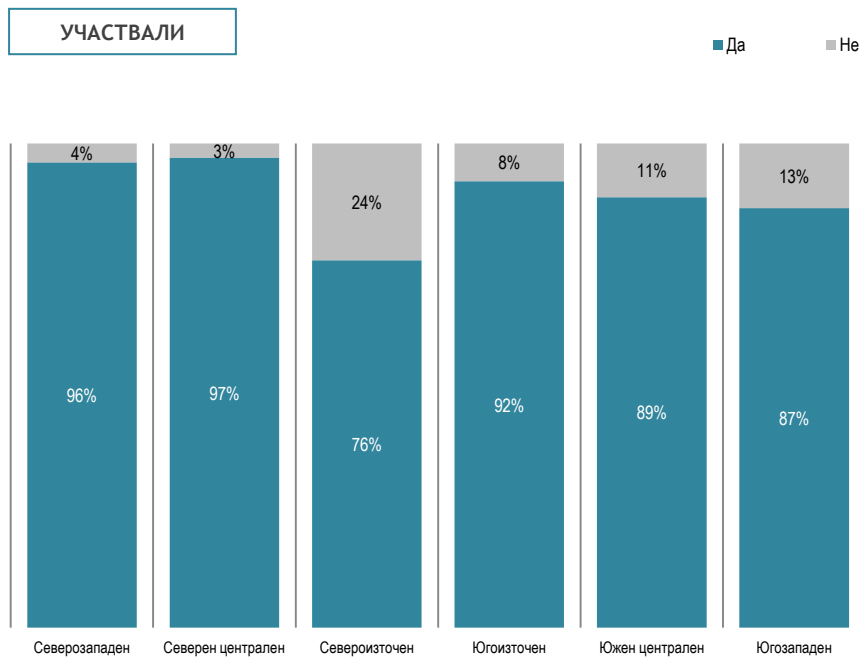
Потвърждение, че българските работници и служители добре познават правата си и пътя за защитата им, е и фактът че непланираните проверки, осъществявани от органите на Главна инспекция по труда през последните няколко години е в резултат и на сигнали, чийто брой расте.

Графика 57: **Познаване на начина за подаване на сигнал при нередности**

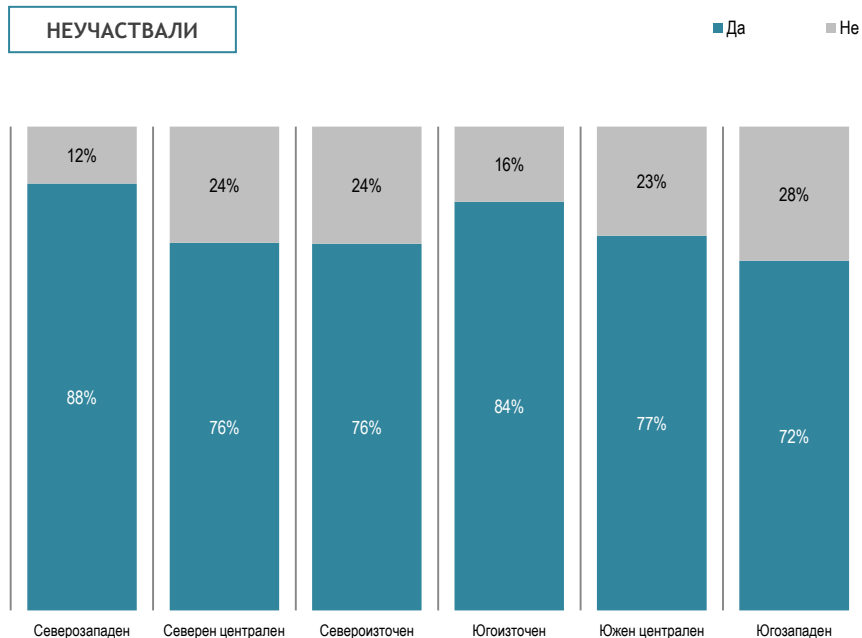


V16: Знаете ли къде да подадете сигнал за нередности при трудовоправните и осигурителни отношения?

Графика 58: Познаване на начина за подаване на сигнал при нередности. Служители



В16: Знаете ли къде да подадете сигнал за нередности при трудовоправните и осигурителни отношения?



В16: Знаете ли къде да подадете сигнал за нередности при трудовоправните и осигурителни отношения?

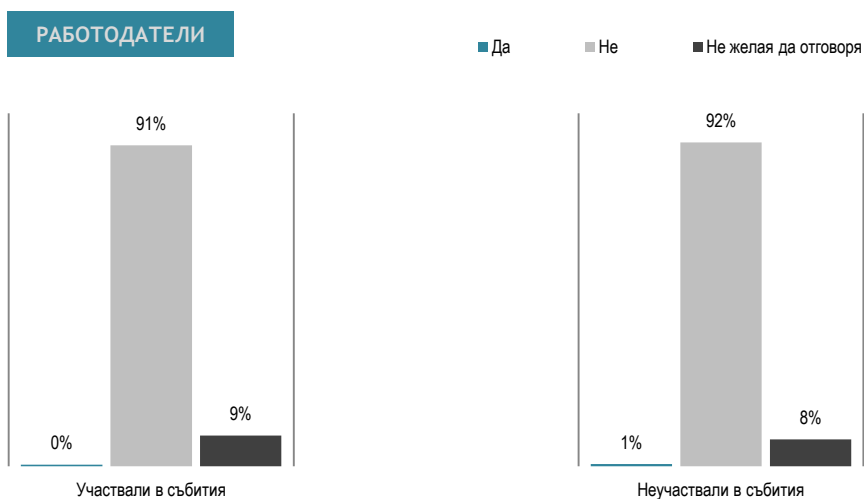
Искове към предприятието от служители

Общо от двете подгрупи представители на работодателите (участвали и неучаствали в обучителните и информационни събития), само 1% са декларирали, че в техните предприятия /фирми има подадени искове от служители, с влезли в сила съдебни решения по тези дела.

Прави впечатление обаче сравнително високият дял на неотговорили на въпроса и при двете подгрупи (по около 10%). Сравнително висок е техният дял в два от регионите и за двете подгрупи - *Североизточен* и *Югоизточен* - значително над средния за всички.

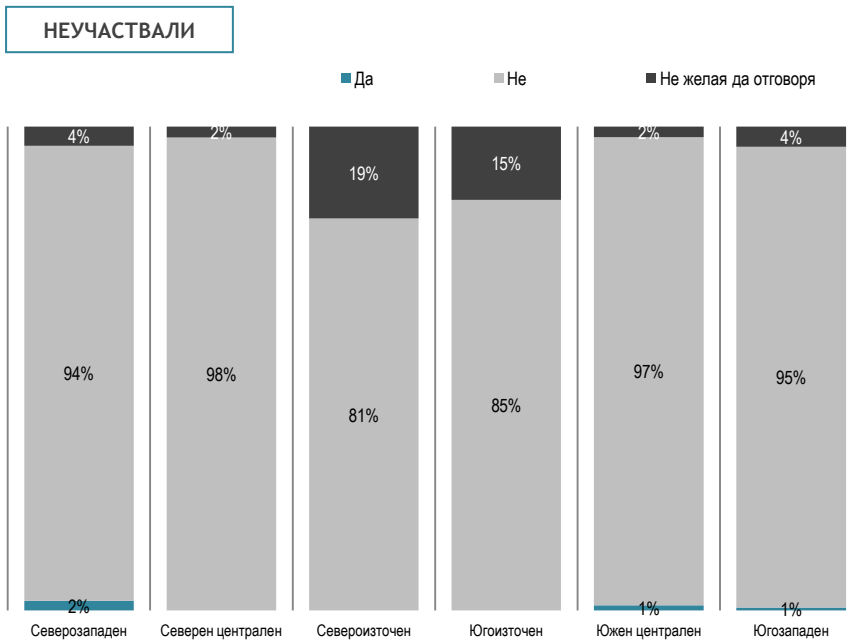
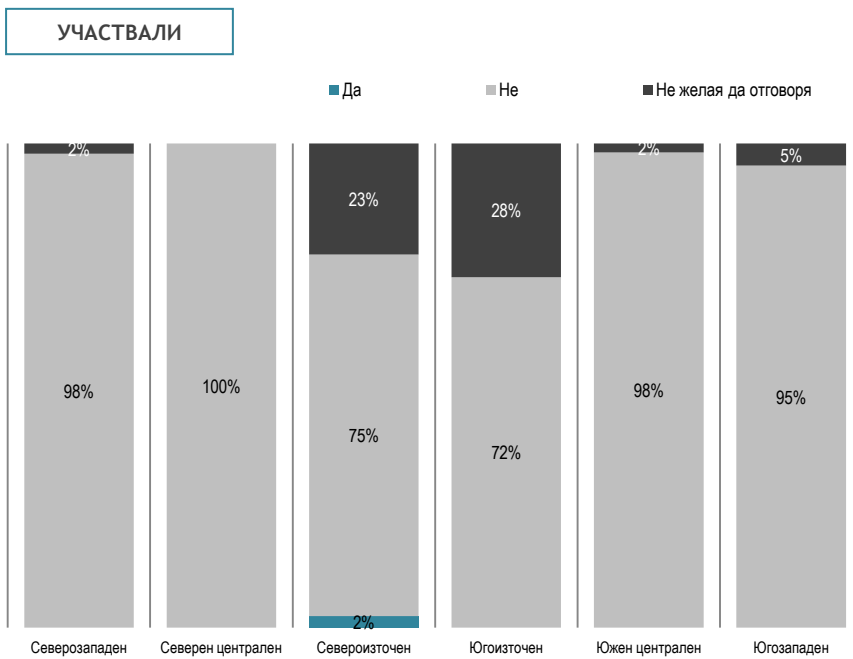
Предвид малкия брой случаи на подадени искове, разбивката по региони и по области е нерелевантна от статистическа гледна точка.

Графика 59: **Подадени искове от служители с влезли в сила съдебни решения**



B20: Има ли подадени искове към предприятието от служители с влезли в сила съдебни решения по тези дела?

Графика 60: Подадени искове от служители с влезли в сила съдебни решения. Работодатели



B20: Има ли подадени искове към предприятието от служители с влезли в сила съдебни решения по тези дела?

Наложени санкции от Инспекцията по труда

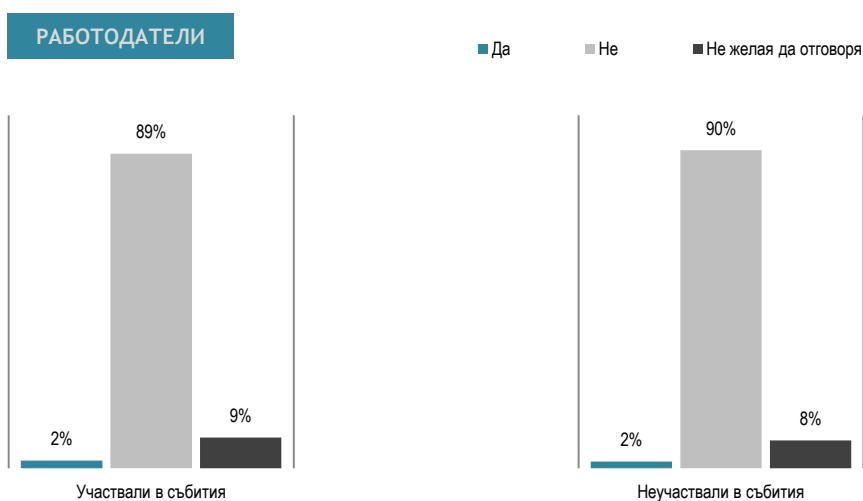
И при двете подгрупи работодатели (участвали и неучаствали в обученията) изследването регистрира по 2%, отговорили, че на предприятието им е наложена санкция от Инспекцията по труда през последната една година.

И тук, както и при въпроса относно наличието на подадени искове от служители, с влезли в сила съдебни решения по тези дела, прави впечатление сравнително високият дял неотговорили на въпроса (около 10%) и за двете подгрупи.

Отново районите с най-голям дял неотговорили на този въпрос са *Североизточният* и *Югоизточният* район.

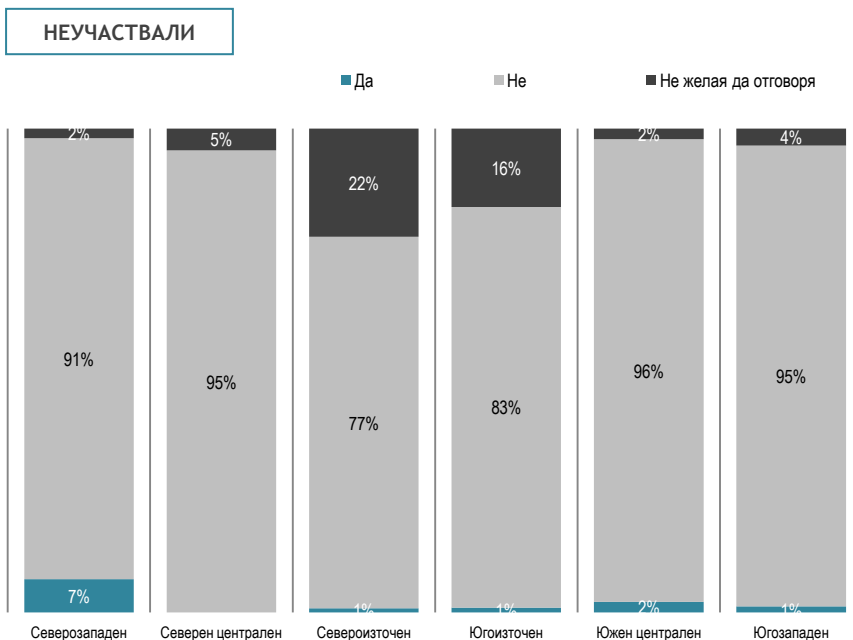
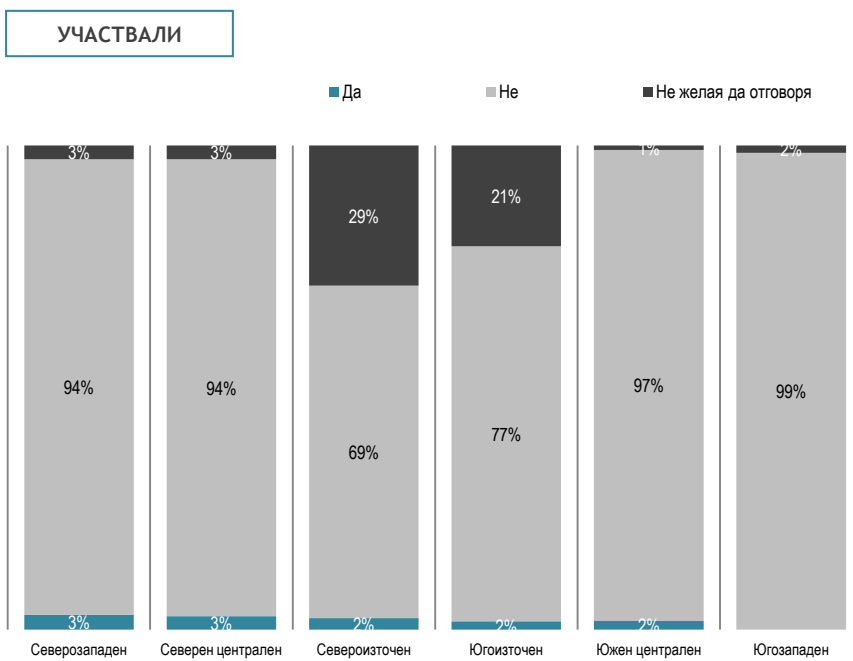
Предвид малкия брой деклариранни случаи за наложени санкции, разбивката по региони и по области е недопустима от статистическа гледна точка.

Графика 61: **Наличие на наложени санкции от Инспекцията по труда през последната година**



V19: Има ли предприятието ви наложени санкции от Инспекция по труда през последната една година?

Графика 62: Наличие на наложени санкции от Инспекцията по труда през последната година. Работодатели



B19: Има ли предприятието Ви наложени санкции от Инспекция по труда през последната една година?

ОСНОВНИ МОМЕНТИ И ИЗВОДИ

- Изследването регистрира много високи дялове на работодатели и наети лица, които следят промените в трудовото законодателство, особено при подгрупата на участвалите в събитията. При работодателите - над 90% от всички (съответно 98% при участвалите и 92% при неучаствалите). При служителите дяловете са малко по-ниски.
- По-силен индикатор за интереса и информираността относно нормативната уредба е редовността на проследяване на измененията. Сред участвалите в събитията работодатели редовно следят измененията малко над половината (59%), а сред участвалите наети лица - малко под половината (43%). За разлика от служителите, при които редовно и нередовно следящите са два еднакви дяла, то при работодателите преобладават тези, които редовно следят промените в трудовото законодателство.
- Основните регионални различия са при подгрупите на редовно-следящите промените, при които се наблюдава разлика от около 20% при обхванатите и необхванатите от събитията работодатели и служители/работници, което е признак за повишено правосъзнание в резултат от участието в проекта на БТПП.
- При редовно-следящите промените работодатели, участници в събитията, се открояват *Северният централен* и *Северозападният район* със стойности от 75% и 71% (над средната за тази целева подгрупа), докато при неучаствалите в събитията работодатели делът на редовно-следящите промените е сравнително най-висок в *Североизточния* и *Северозападния* (54% и 53% съответно).

При редовно-следящите промените служители и работници, участници в събитията, *Югоизточният* и *Южният централен район* са със сравнително най-високите (еднакви) стойности от 55%, следвани от *Северният централен район* (46%). Неучаствалите в събитията наети лица, редовно следящи промените, са най-многобройни в *Северозападния район* с дял от 34%.

- Като цяло, представителите на работодателите не срещат трудности при проследяване на измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба (мнозинството от тях го правят редовно). Единствената разлика е в по-високия дял на несрещащите трудности (с една пета) при участвалите в събитията, в сравнение с тези, които не са участвали. Може да бъде направен изводът, че проведените от БТПП информационни и обучителни събития определено са допринесли за повишените познания на участвалите работодатели и служители, изигравайки ролята на канал, улесняващ достъпа до навременното информиране за промените в нормативната уредба.

- И при двете подгрупи работодатели (участвали и неучаствали в събитията) не се наблюдават съществени разлики по райони, особено при участвалите в събитията. Със сравнително най-високи стойности са *Североизточен* и *Южен централен район*, а със сравнително най-ниска - *Югозападният район*.

При неучаствалите в събитията има малко по-голяма разлика от средната само при един район и това е *Югоизточният район* (46% - най-ниската стойност).

- В резултат, логично идва регистрираният от изследването факт, че практически всички (100%) интервюирани работодатели декларират, че познават нормативната рамка, регулираща трудовите правоотношения и осигурителните отношения. Разликата при двете подгрупи е само в степента на познаване - при участвалите в събитията познаващите рамката в детайли са с една десета повече, отколкото при неучаствалите (80% и 70% съответно).

Като цяло, не се наблюдават съществени регионални различия - дори при детайлно познаващите нормативната рамка.

- Всички интервюирани работодатели и работници/служители декларират, че познават разпоредбите на Кодекса на труда. Единствените различия по отношение на познаването на КТ са в степента на познаването му, подобно на случая с познаването на общата нормативна база. Трима от всеки четирима участвали в събитията работодатели заявяват, че познават добре кодекса, а един от четирима - “отчасти” добре. Сред неучаствалите в събитията работодатели по-нисък е дялът на познаващите добре и по-висок на познаващите “отчасти” регламентите на КТ; сред тях е регистриран и дял от 2% въобще непознаващи регламентите.

В регионален план, сравнително най-добре запознатите с КТ са работодателите от двете подгрупи в *Северозападния район*. При участвалите в събитията работодатели, още един район е с подобна по-висока от средната стойност и това е *Северният централен район*.

- За разлика от работодателите, наетите лица демонстрират по-ниска степен на познаване на КТ, по-точно - техните права и задължения по КТ. И ако над две трети от участвалите в организираните от БТПП събития служители и работници заявяват, че познават своите права и задължения, то този дял сред неучаствалите наети лица е под 50%.

Добре запознатите с правата и задълженията си по КТ служители и работници, участвали в събитията, са сравнително най-многобройни в *Северния централен район*. За подгрупата на неучаствалите в събитията, това е *Северозападният район*.

- Почти всички представителите и на двете целеви групи (работодатели и служители) са запознати с разпоредбите на Кодекса за социалното осигуряване. И тук, както и при КТ, степента на познаване (в детайли или отчасти) е основната разлика между целевите групи и подгрупи. И тук, подобно на КТ, се наблюдава съществена разлика между участвалите и неучаствалите в събитията, проведени от БТПП, работодатели и наети лица, като тя е по-голяма при служителите в сравнение с работодателите.

- Близко 70% от участвалите работодатели заявяват, че познават добре регулацията на КСО, срещу 10 пункта по-нисък дял при неучаствалите работодатели. По-нисък при участвалите и съответно по-висок при неучаствалите е делът на познаващите отчасти КСО представители на работодателите.

Най-добре запознати с разпоредбите на КСО са представителите на работодателите в *Северния централен* и *Северозападния район* за подгрупата на участвалите в събитията, а за неучаствалите - в *Северозападния район*.

По-нисък е делът на участвалите в събитията служители - в сравнение с работодателите (и участвали, и неучаствали), които твърдят, че познават в детайли правата и задълженията си по КСО. Но въпреки това, техният дял е висок - над 50%, за разлика от неучаствалите в събитията наети лица (39%). И ако делът на познаващите отчасти е по-нисък от познаващите в детайли КСО сред участвалите в събитията наети лица, то техният дял е значително по-висок от познаващите добре КСО сред неучаствалите в събитията.

В подгрупата на участвалите в събитията служители и работници, най-добре представен по степен на познаване на КСО е *Северният централен район*, а при неучаствалите - и *Северозападният район*. *Североизточният район* и при двете подгрупи е с най-ниските стойности.

- Почти всички интервюирани служители и работници, участвали в събитията, са запознати с възможностите на органите на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” за защита на интересите им (96%). С около една десета е по-нисък делът им в подгрупата на неучаствалите в събитията.

Югоизточен, Южен централен и *Северен централен район* са със сравнително най-високи дялове на служителите, които са добре запознати с възможностите на Инспекцията по труда при защита на интересите им сред подгрупата на участвалите в събитията. При подгрупата на неучаствалите - това са отново *Югоизточният*, но и *Северозападният район*.

● Логично, високото равнище на познаване на основните регламенти в областта на трудовоправните и осигурителните отношения води и до висок дял на информираност, относно мястото за подаване на сигнали за нередности. Нисък дял от интервюираните работници и служители не са наясно къде се подават сигнали за нередности при нарушаване на трудовоправните и осигурителните им отношения (10% и 20% съответно за участвалите и неучаствалите в събитията), като - подобно и на другите индикатори - и тук участвалите в събитията наети лица демонстрират по-висока степен на информираност.

Разликите по региони не са големи и при двете подгрупи, но сравнително най-високи дялове неинформирани са регистрирани в *Североизточния район* (за участвали в събитията) и в *Югозападния район* (за неучаствали в събитията).

● Общо от двете подгрупи представители на работодателите, само 1% са съобщили, че в техните предприятия има подадени искиове от служители, с влезли в сила съдебни решения по тези дела. Прави впечатление сравнително високият дял на неотговорилите и при двете подгрупи (около 10%), дължащ се на чувствителността на изследваната тема.

И при двете подгрупи работодатели (участвали и неучаствали в обученията) има по 2% отговорили, че на предприятието/фирмата им е наложена санкция от Инспекцията по труда през последната една година, но около една десета от интервюираните не са отговорили на въпроса.

Прави впечатление, че и при двата въпроса особено висок е делът на нежелаещите да отговорят работодатели в райони *Североизточен* и *Югоизточен*. Отчасти обяснението може да се потърси в силната концентрация на предприятия от сектора на туризма (хотелиерство и ресторантьорство) в тези райони, който се характеризира с висока степен на сезонна заетост.

Въз основа на индикаторите за познаване на трудовоправната уредба като цяло (при работодателите), възможностите на Инспекцията на труда за защита на интересите на наетите лица (при служителите и работниците), както и познаването на регламентите /правата и задълженията по КТ и КСО, е екстраполиран синтетичен индикатор за “обща познатост” на основните положения в законодателството, регулиращо трудовоправните и осигурителните отношения в страната. Този синтетичен индикатор определя като “информирани” изследваните лица, които са заявили, че познават добре /в детайли или нормативната уредба като цяло (при работодателите) и възможностите за защита на Инспекцията на труда (при служителите), или КТ и КСО (и при двете целеви групи). Обратно, тези, които са декларирали, че не ги познават добре или изобщо не ги познават, са класифицирани като “неинформирани”.

Резултатите показват висока степен на информираност - над 75% - при работодатели и служители, които са участвали в обучителните и информационни събития, организирани от БТПП, с лек превес на работодателите. Съответно, дефинирани като “неинформирани” (или недостатъчно информирани) са един от четирима служители и под една пета от работодателите.

Прави впечатление значителната разлика в равнището на информираност между двете подгрупи - на участвали и неучаствали в събитията работодатели и наети лица. При работодателите тази разлика е 28 процентни пункта, а при служителите 31 процентни пункта в полза на участвалите в събитията. Разликата в дяловете на информираните сред участвалите и неучаствалите в проведените събития говори за степента на ефективност на събитията. Може да бъде направен изводът, че средно 30% е ефективността на проведените от БТПП обучителни и информационни събития - като информираност на работодатели и наети лица относно трудовоправните и осигурителните отношения.

В регионален план, два от районите са особено открояващи се и интересни по отношение на резултатите от проучването при групата на работодателите: *Северозападният район*, с най-високи стойности за информираност и при двете подгрупи (участвали и неучаствали), и *Южният централен*, с най-ниска степен на информираност и за двете подгрупи, но с много силно изразена разлика в полза на участвалите в обученията (76% и 35% съответно).

При групата на служителите/работниците разликата в степента на информираност между двете подгрупи е още по-ясно изразена, в полза на обхванатите от събитията. Дори в района с относително най-добри стойности и за двете подгрупи - *Северен централен* - тази разлика е от порядъка на 37 процентни пункта. Най-слабо информирани са интервюираните и от двете подгрупи в *Североизточния район*, с вероятна причина за това - силно развитият туризъм, секторът с най-високата временна заетост.

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения**
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници

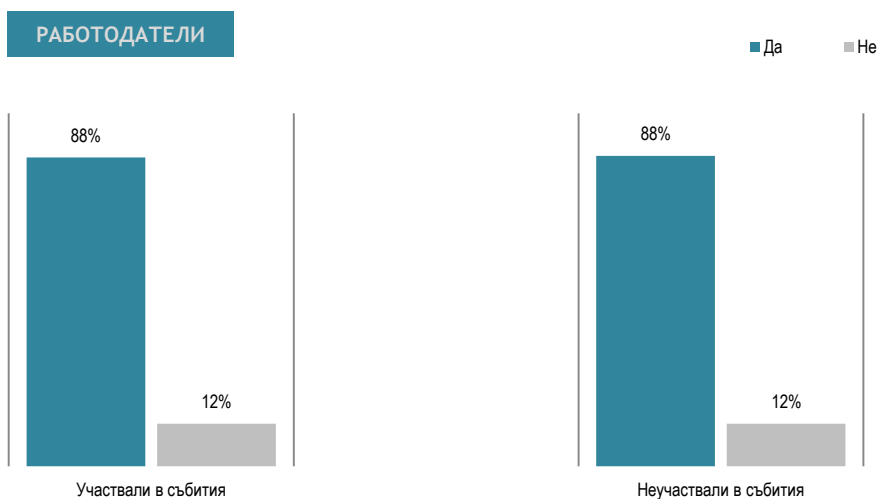
Трудови правоотношения

Правилник за вътрешния трудов ред

Правилникът за вътрешния трудов ред е вътрешен акт, издаден от работодателя. С него се уреждат подробно организацията на труда и конкретните права и задължения на работника /служителя и работодателя, в зависимост от особеностите на дейността на предприятието. Работодателят издава Правилник за вътрешния трудов ред след предварителни консултации със синдикалните организации или представителите на работниците. Синдикалните организации имат възможност и да участват в подготовката на този вътрешен акт.

Според близо 90% от работодателите, в тяхното предприятие се използва Правилник за вътрешния трудов ред. Тази практика не е повлияна от участието или неучастието на респондентите в обученията и други събития, организирани в рамките на проекта.

Графика 63: Наличие на Правилник на вътрешния трудов ред в предприятието



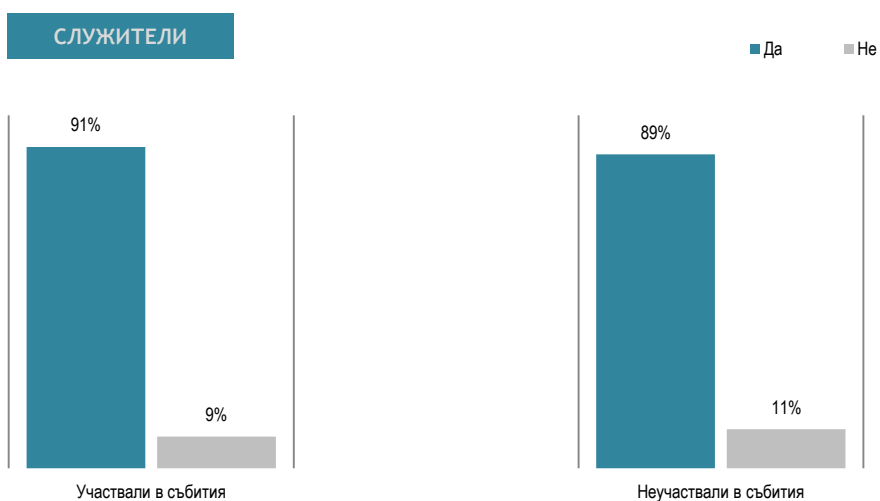
В15: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?

Използването на Правилник за вътрешния трудов ред в около 90% от предприятията се потвърждава и от интервюираните служители. Тези, които са участвали в събитията, демонстрират сравнително по-голяма информираност по въпроса, но разликата е незначителна.

По принцип, работодателят е длъжен да запознае работниците и служителите с условията на Правилник на вътрешния трудов ред (чл.127, ал.1, т.5). Очевидно е, че там, където е налице Правилник, служителите са запознати с него.

Тъй като с Правилника на вътрешния трудов ред се уреждат важни за работниците и служителите въпроси, като разпределението на работното време и работата на смени, реда за ползване на отпуски, съгласуване на работата и т. н., в по-големите размерни групи предприятия той е важен квазинормативен акт, който се използва и познава.

Графика 64: Наличие на Правилник на вътрешния трудов ред в предприятието



В10: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?

Разпределението на отговорите за наличие на Правилник на вътрешния трудов ред по райони показва неголеми различия по видове целеви групи и по подгрупи (служители - работодатели и участвали - неучаствали в събитията на проекта).

В *Северозападния и Северния централен* район е сравнително по-висок дялът на предприятията с Правилник на вътрешния трудов ред от извадката, чиито **работодатели** са били бенефициенти на проекта (участвали са в събитията), а районът с най-нисък дял е *Североизточният* (т.е. с най-висок дял на предприятията, в които няма Правилник на вътрешния трудов ред).

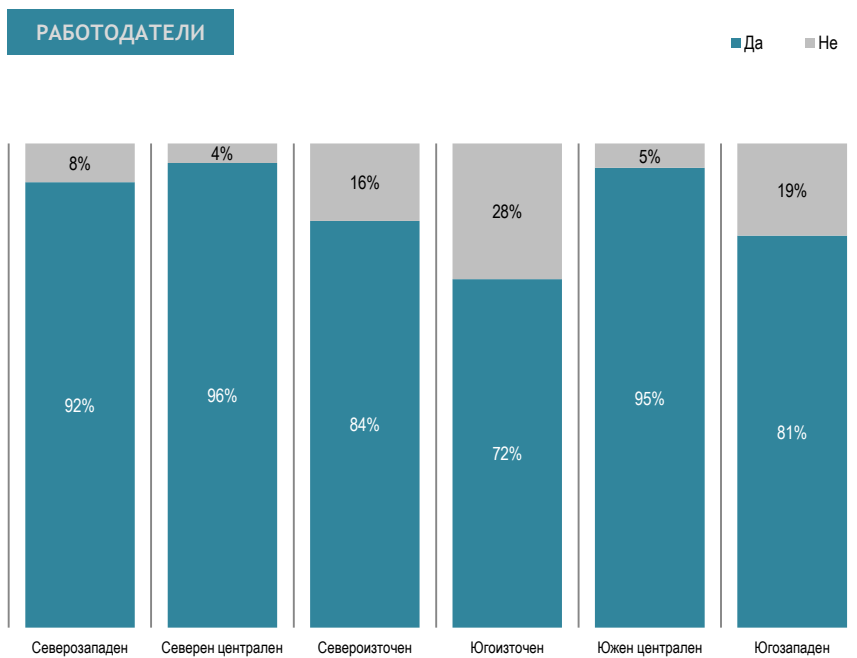
При подгрупата на *неучаствалите* в събитията работодатели, районът с най-висок дял предприятия без Правилник на вътрешния трудов ред е *Южният централен*.

И при двете подгрупи **служители и работници** (участвали и неучаствали в събитията), *Югоизточният* район е със сравнително висок дял на предприятия/фирми без Правилник на вътрешния трудов ред, а *Северозападният* държи първенство по предприятия с Правилник на вътрешния трудов ред.

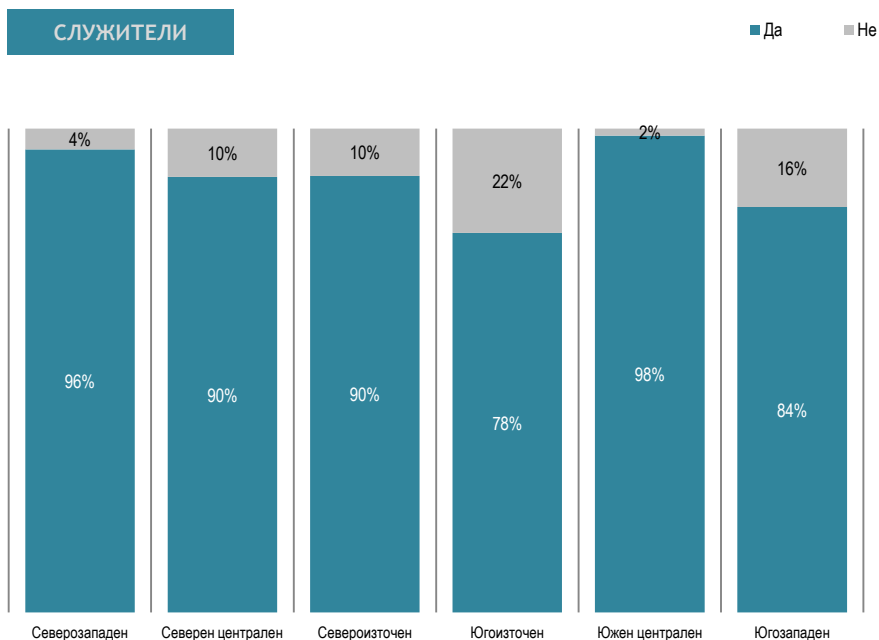
Интересен случай е *Югоизточният район*, при който еднакъв дял (около една пета) и от работодателите и от служителите, независимо дали са участвали или неучаствали в събитията, заявяват, че в техните предприятия няма Правилник на вътрешния трудов ред. Това може да бъде обяснено с факта, че близо една трета от респондентите са от сектора на бизнес услугите, където преобладава малкият бизнес (по-малки по размер фирми).

Област Велико Търново е с най-голяма регистрирана разлика по подгрупи работодатели относно наличие на ПВТР, а при групата на служителите, освен Велико Търново, това са и областите - Монтана и Смолян.

Графика 65: Наличие на Правилник на вътрешния трудов ред в предприятието. Участвали в събитията

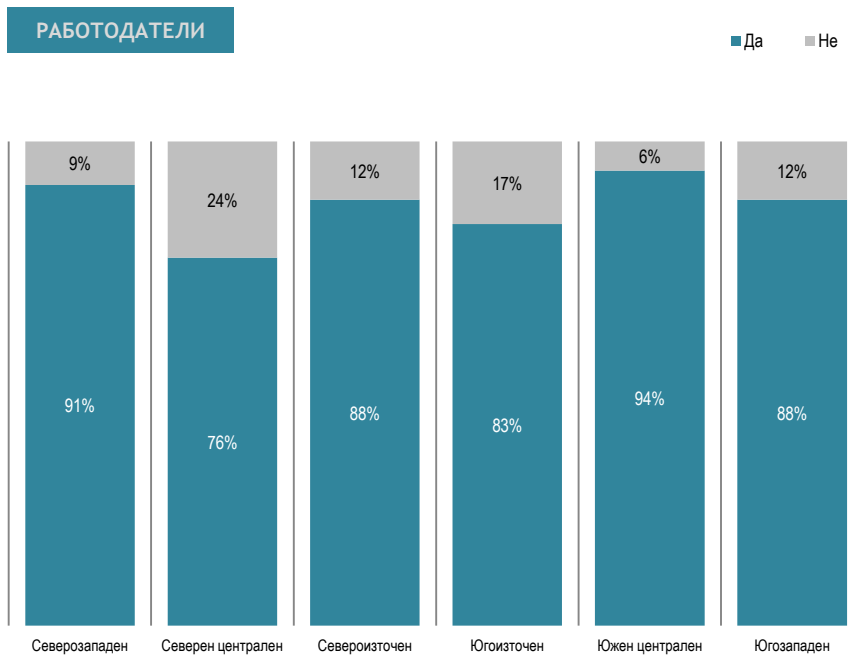


В15: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?

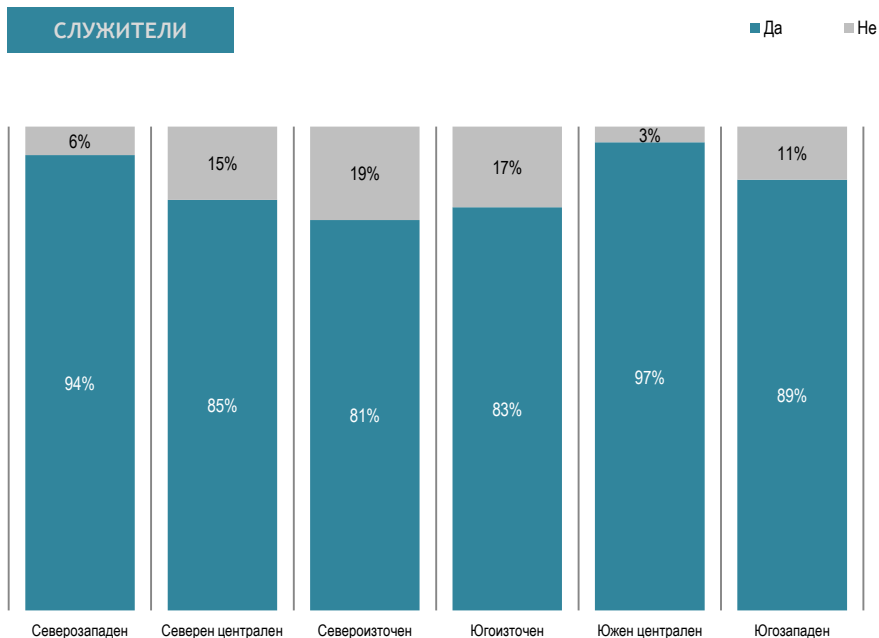


В10: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?

Графика 66: Наличие на Правилник на вътрешния трудов ред в предприятието. Неучаствали в събитията



В15: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?



В10: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?

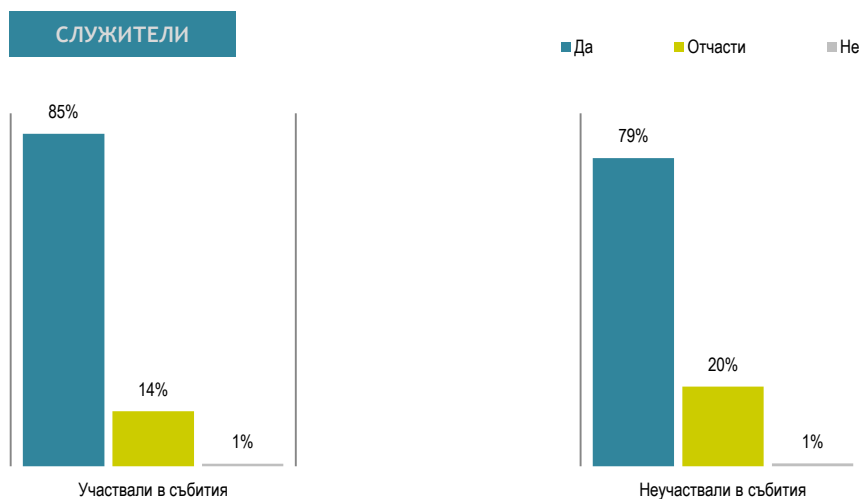
Като цяло, всички интервюирани **служители и работници** са добре запознати с Правилника на вътрешния трудов ред в тяхното предприятие. Само по 1% и от двете подгрупи (участвали и неучаствали в събитията) заявяват, че не познават Правилника.

Служителите, които са *участвали* в обученията и семинарите по трудовото законодателство, проведени от БТПП, са малко по-детайлно запознати със съдържанието на Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието. Познаване на Правилника (категорично) е декларирано от 6% повече служители бенефициенти на събитията. Очевидно осъзнаването на важността на този акт е провокирало и интерес към него.

По региони, най-големи са различията по подгрупи (участвали и неучаствали в събитията) при *Северен централен* район (98% добре запознати служители, участвали в събитията срещу 85% неучаствали) и *Южен централен* (съответно 95% и 73%). А по области - това са Русе, Монтана, Варна и Пазарджик.

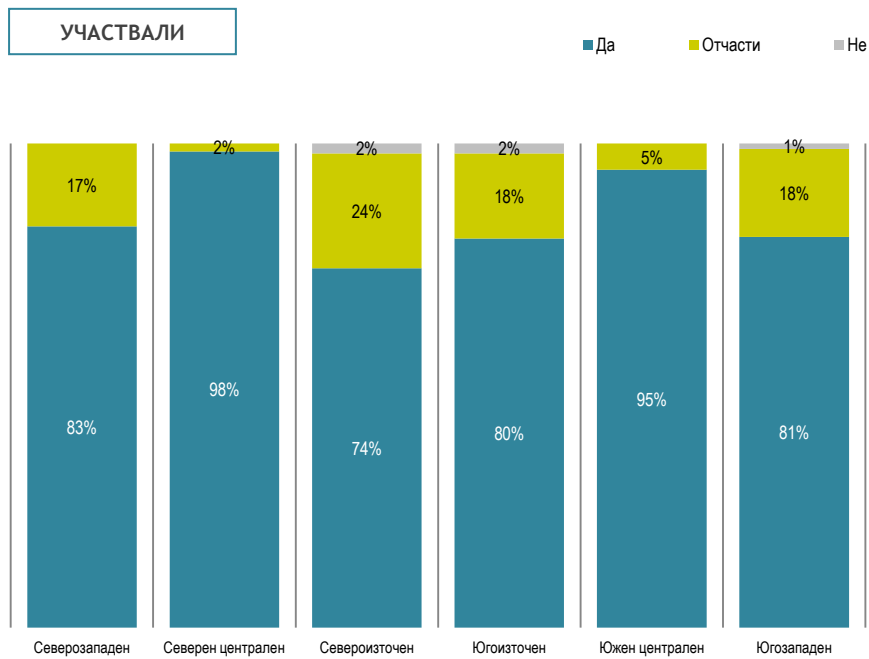
Прави впечатление високият дял служители в *Североизточен* район, заявяващи, че познават Правилника на вътрешния трудов ред в тяхното предприятие “отчасти”, а не в детайли, особено сред неучаствалите в събитията.

Графика 67: Познаване на Правилника на вътрешния трудов ред в предприятието

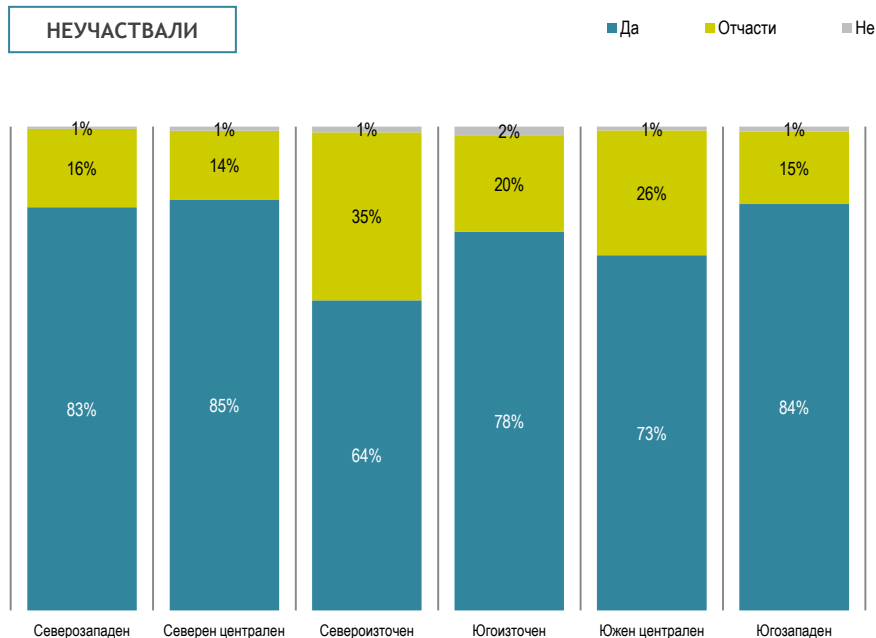


B11: Познавате ли Правилника за вътрешния трудов ред, установен с писмен документ във Вашето предприятие??

Графика 68: Познаване на Правилника на вътрешния трудов ред в предприятието. Служители



B11: Познавате ли Правилника за вътрешния трудов ред, установен с писмен документ във Вашето предприятие??



B11: Познавате ли Правилника за вътрешния трудов ред, установен с писмен документ във Вашето предприятие??

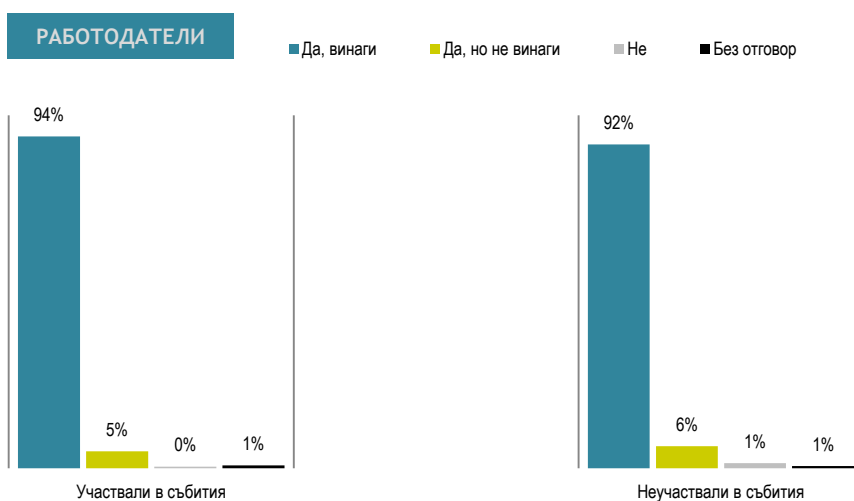
Длъжностна характеристика

Длъжностната характеристика е основен документ (трудов стандарт) на предприятието, в който са описани най-подробно характеристиките на длъжността и изискванията към служителя за нейното заемане. В този смисъл тя представлява част от трудовия договор на служителя и нейното наличие, респективно съдържание, е от съществено значение при трудови спорове, свързани с промяна или прекратяване на трудовото правоотношение.

Работодателят е длъжен за връчи на служителя длъжностната характеристика при сключването на трудовия договор срещу подпис, като се отбелязва датата на връчването. Това е основно задължение на работодателя по осигуряването на условия на труд. При трудово правоотношение, възникнало чрез агенции за временна заетост, предприятието ползвател е длъжно да връчи длъжностната характеристика на служителя преди започване на работа.

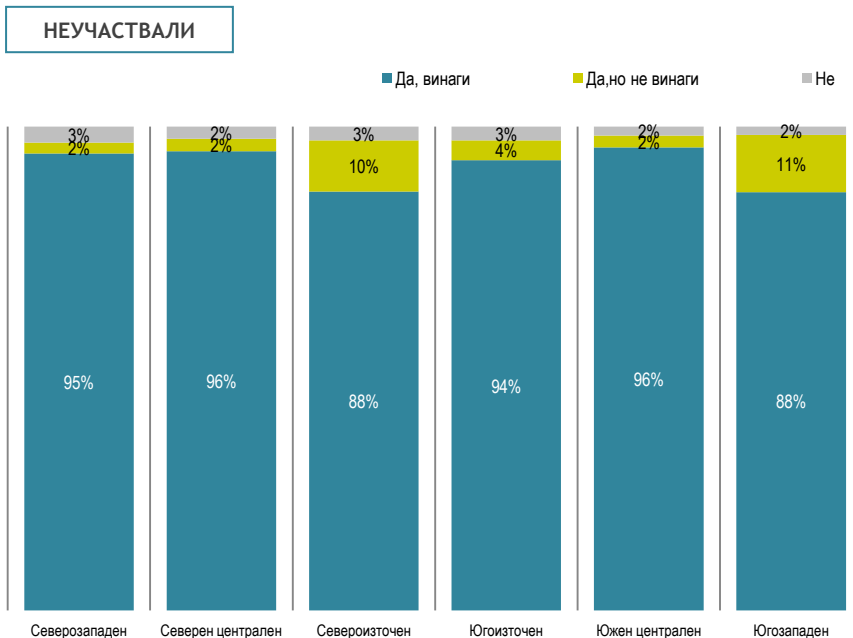
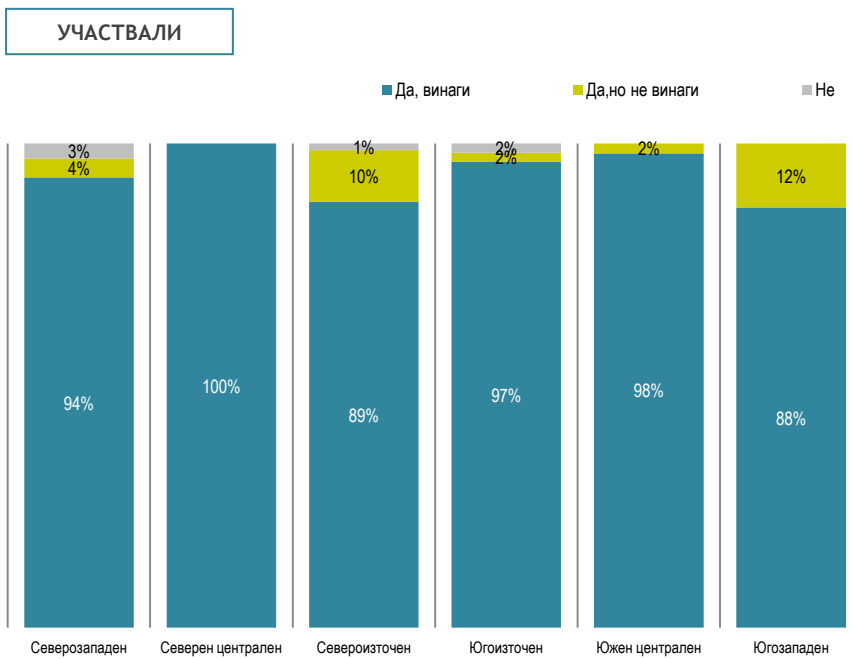
Според Главна инспекция на труда, констатираните нарушения на представяне на документи по трудовите правоотношения (основно невръчване на длъжностна характеристика) са на трето място по честота през 2012 г. Над 90% от изследваните работодатели заявяват, че винаги се връчва длъжностна характеристика при постъпване на нов служител на работа, а 5-6% - не винаги. *Североизточен* и *Югозападен* райони се отличават с висок дял “не винаги”. При областите,

Графика 69: Наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа



В16: Предоставя ли предприятието длъжностна характеристика на всеки служител при постъпването му на работа?

Графика 70: Наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа. Работодатели



В16: Предоставя ли предприятието длъжностна характеристика на всеки служител при постъпването му на работа?

това са Добрич, Ловеч, София-град и Шумен при участвалите, а при неучаствали - отново Шумен, но и и Силистра.

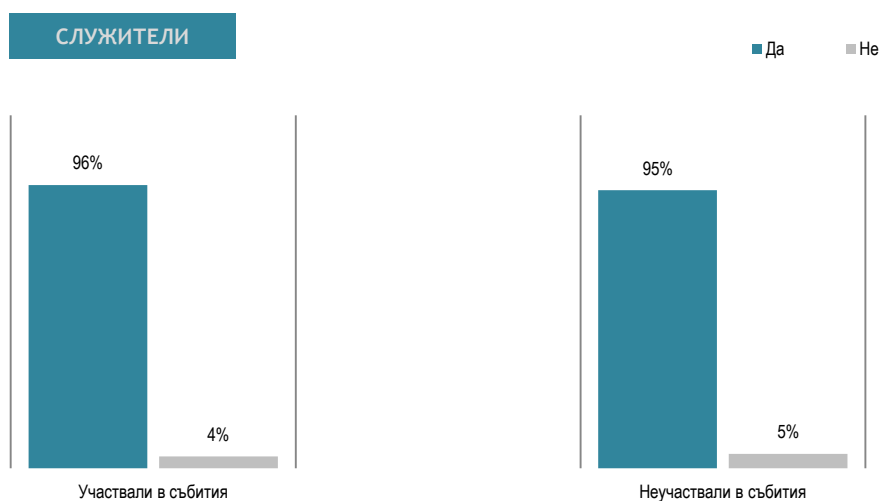
Данните, получени от работодателите, се потвърждават и от служителите по отношение връчването на длъжностна характеристика при постъпване на работа - в 96% и 95% от случаите, съответно за *участвали* и *неучаствали* в проекта на БТПП.

И тук, делът на служителите, посочили, че не са получили длъжността характеристика при постъпване на работа, е много нисък. Но трябва също да се каже, че разпределението по региони и по области не е надеждно от статистическа гледна точка, поради малкия брой случаи на неполучили длъжностна характеристика сред интервюираните. Въпреки това, в Добрич и Благоевград има значително по-високи от средните и при двете подгрупи служители, декларирали неполучаване на длъжностна характеристика.

Единствено при *Югозападния* район има малко по-големи стойности и за двете целеви групи (около 10%), показващи нарушение на законовото изискване за наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа.

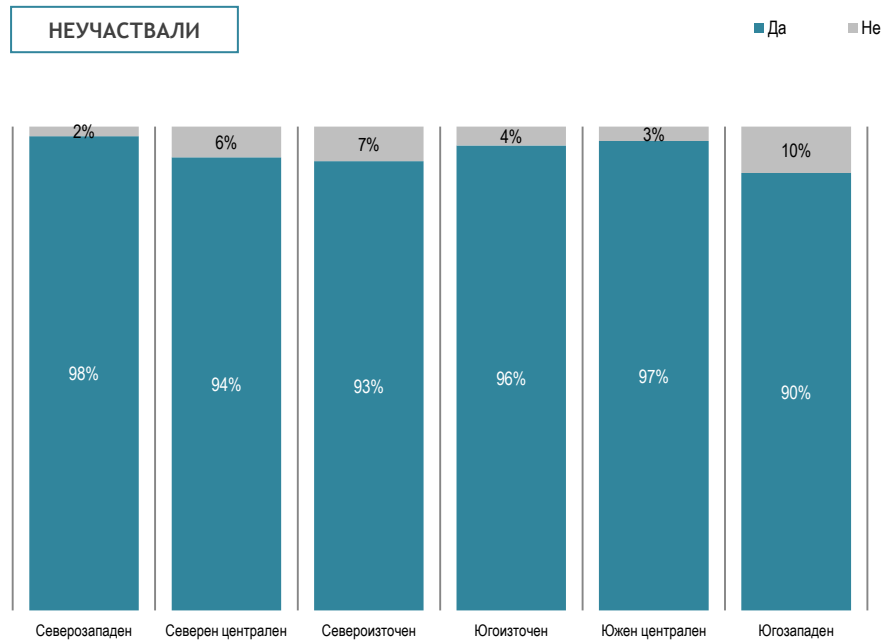
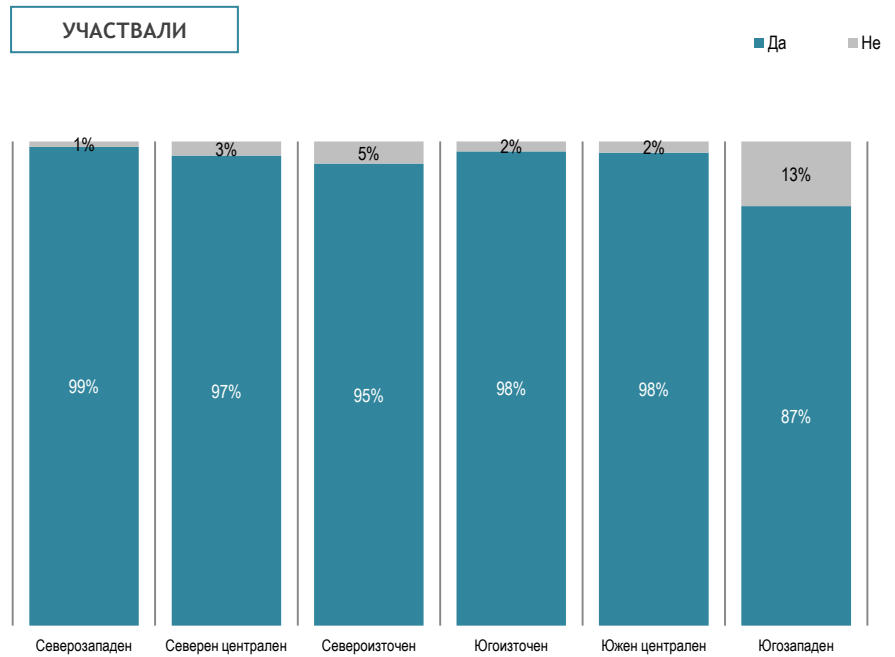
Прави впечатление, че с изключение на *Югозападен район*, във всички други се наблюдава тенденцията за по-висок дял нарушение на законовото изискване сред неучаствалите в обучителните и информационни събития, проведени от БТПП, в сравнение с участвалите в тях.

Графика 71: **Наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа**



V17: Получили ли сте длъжностна характеристика при постъпване на работа в предприятието?

Графика 72: Наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа. Служители



B17: Получили ли сте длъжностна характеристика при постъпване на работа в предприятието?

Запознаване със заеманата длъжност

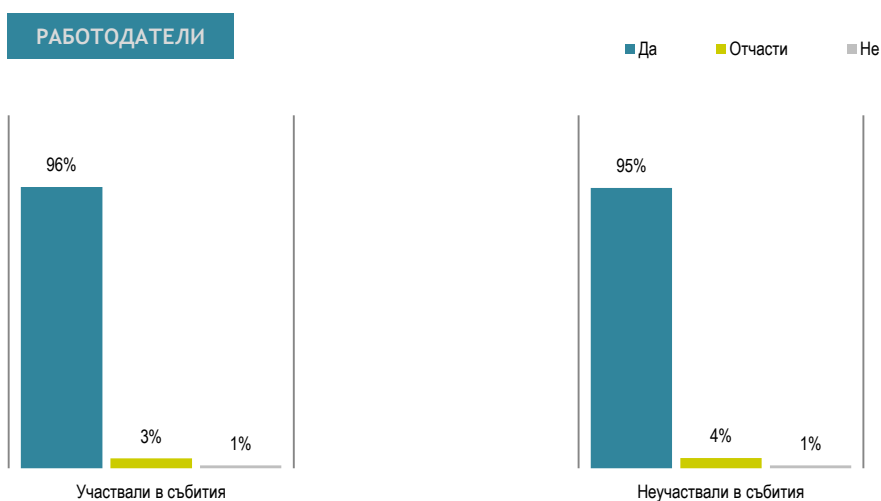
Основно задължение на работодателя при сключването на трудовия договор е да запознае работника с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност. Друго отделно уредено работодателско задължение по осигуряване на условия за работа е да даде указания на служителя за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с Правилника на вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд (чл.127, ал.1, т.5).

Тези задължения се спазват напълно, според данните от изследването и за работодателите и за служителите, със стойности от 96-95%.

Съвкупно за извадката няма забележими разлики в отговорите на работодателите и служителите, независимо от участието или неучастието им в проекта.

По-високи стойности на “отчасти”, има в областите Стара Загора и Шумен и при двете подгрупи работодатели.

Графика 73: Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа



V17: Запознава ли ръководството на предприятието всеки служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при неговото постъпване на работа?

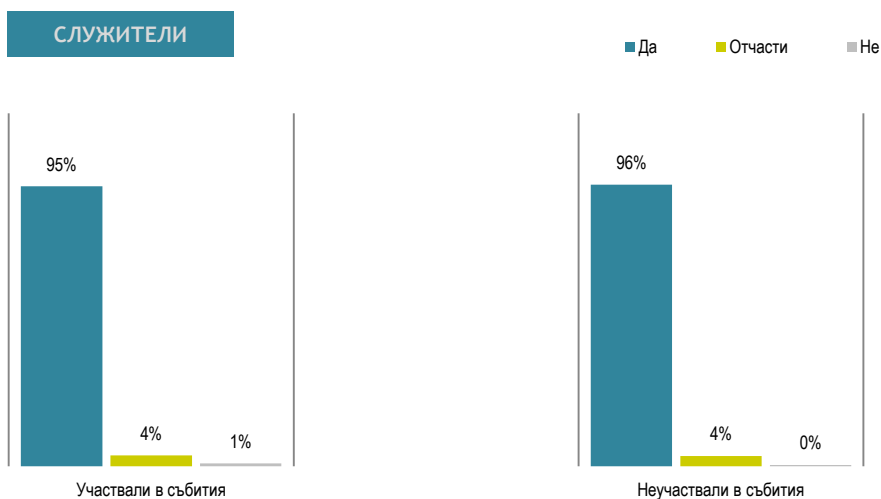
И тук, делът на представителите на работодателите и на служителите, декларирали незапознаване с трудовите задължения при постъпване на работа, е много нисък, съответно случаите в извадката - много малко. Затова, трябва да се каже, че разпределението по региони и по области не е достатъчно надеждно от статистическа гледна точка.

Все пак, на регионално ниво се забелязва известна специфика по този показател, като най-отчетлива е тя при *Югоизточния район*, където данните за работодателите и служителите, неучаствали в проекта, показват степен на съответствие със законовите изисквания под средното за цялата страна (съответно в 87% и 92% от случаите).

Прави впечатление, че работодателите, преминали обучения, проявяват по-голяма чувствителност по този въпрос в два района - *Северен централен* и *Югозападен район*, в които декларират, че спазват това законово изискване на 100%. Сходни са данните и за служителите, участници в проекта за тези региони.

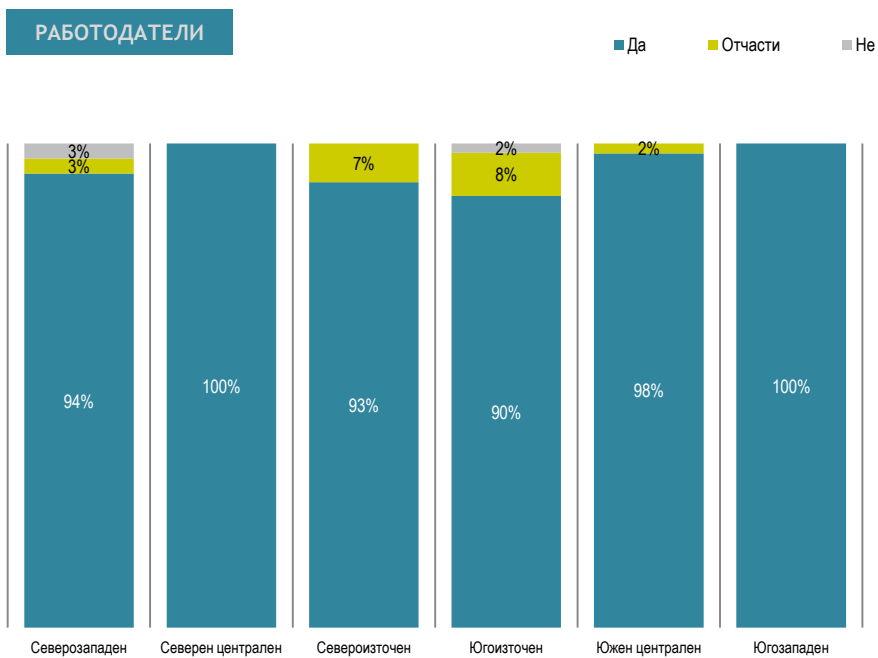
Област Добрич прави впечатление с високата си стойност на *незапознати* служители от подгрупата на участвалите в обученията, а областите Стара Загора и Шумен - с големи разлики между *запознатите* в двете подгрупи служители, в полза на участвалите в обученията.

Графика 74: **Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа**

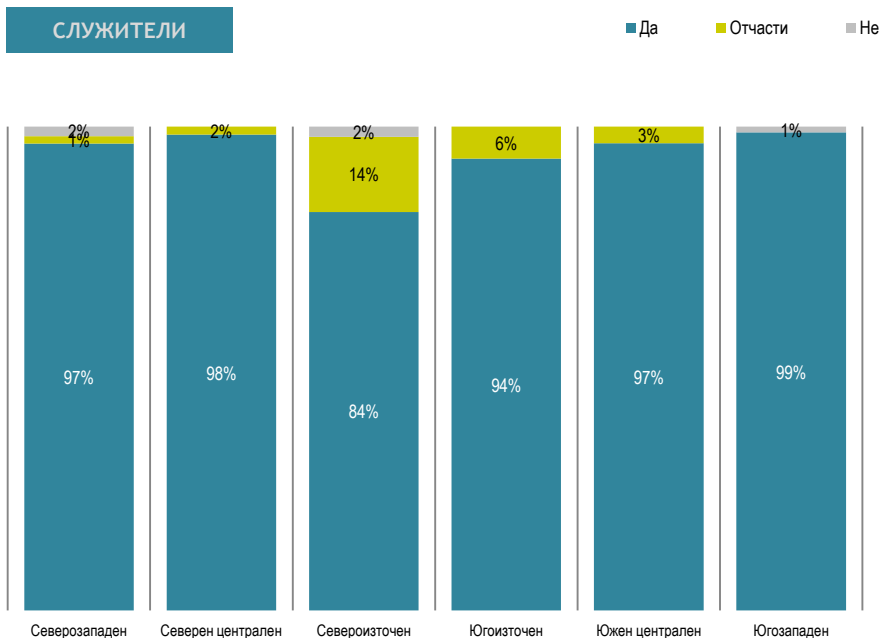


B18: Работодателят запозна ли Ви с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при Вашето постъпване на работа в предприятието?

Графика 75: Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа. Участвали в събитията

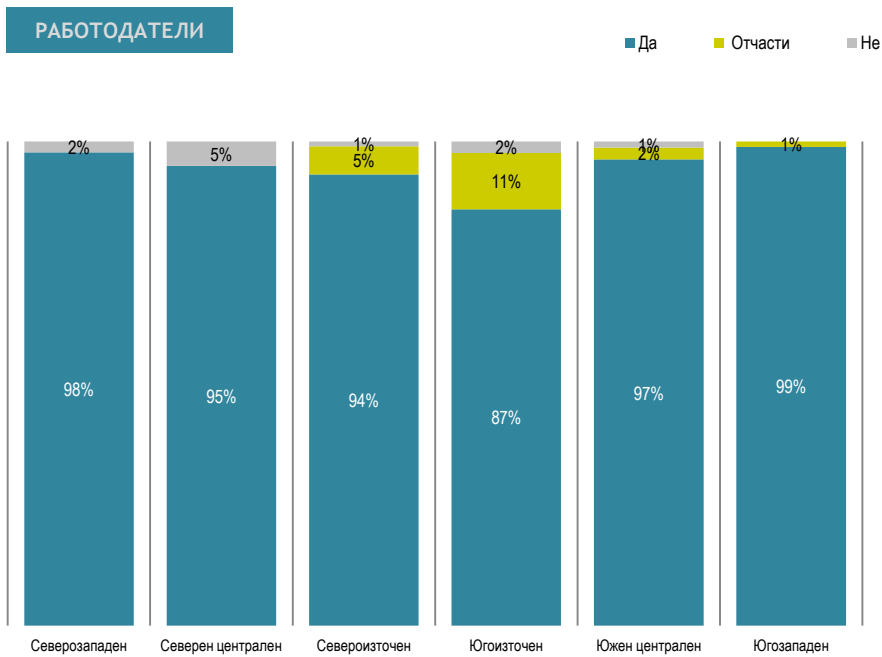


B17: Запознава ли ръководството на предприятието всеки служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при неговото постъпване на работа?

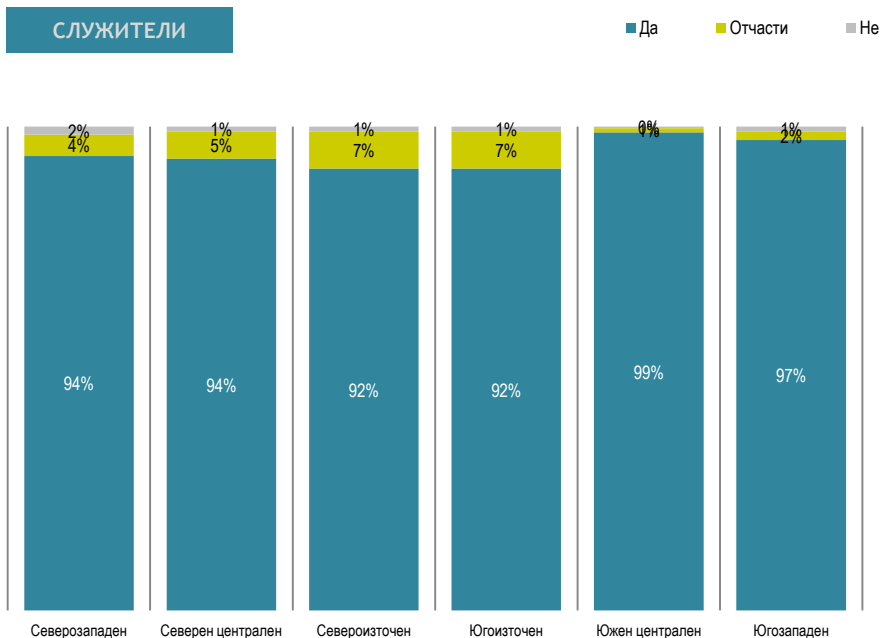


B18: Работодателят запозна ли Ви с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при Вашето постъпване на работа в предприятието?

Графика 76: Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа. Неучаствали в събитията



V17: Запознава ли ръководството на предприятието всеки служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при неговото постъпване на работа?



V18: Работодателят запозна ли Ви с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при Вашето постъпване на работа в предприятието?

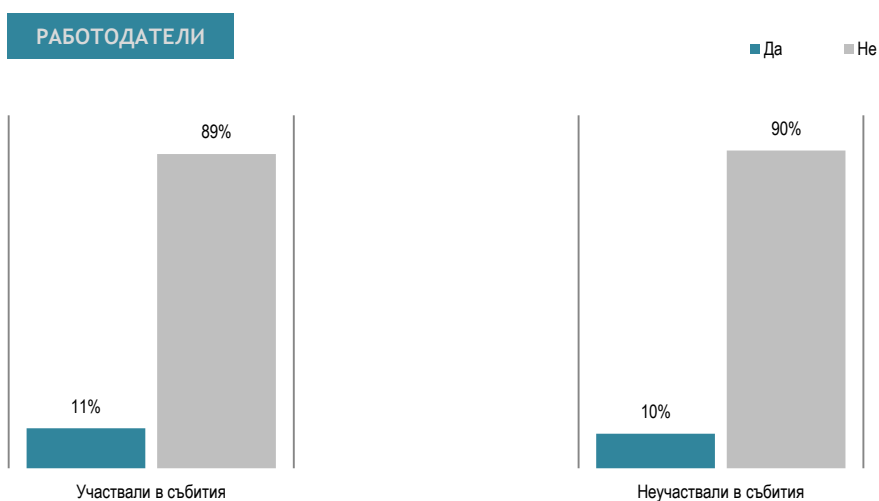
Колективен трудов договор

Колективният трудов договор е важен източник на трудовото право. С Колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с императивни правни норми. С него се договарят по-благоприятни условия на труд по отношение на трудовото възнаграждение, обезщетенията, работното време и отпуските, социалните плащания, прекратяването на трудовия договор и т. н. Колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и общини. Колективният трудов договор не може да създава по-неблагоприятно положение за работещите.

Работниците, които не членуват в синдикална организация, която е страна по Колективен трудов договор, могат да се присъединят към договора с писмено заявление. Работодателят е длъжен да информира служителите си за Колективния трудов договор, по които е обвързан, и да държи тези договори на разположение на персонала.

Изследването установи, че около 10% от проучените предприятия са обвързани с Колективен трудов договор - според резултатите, получени в отговорите на работодателите. По-високи стойности и при двете подгрупи работодатели са регистрирани в областите Кърджали, Плевен и Търговище.

Графика 77: Наличие на Колективен трудов договор в предприятието



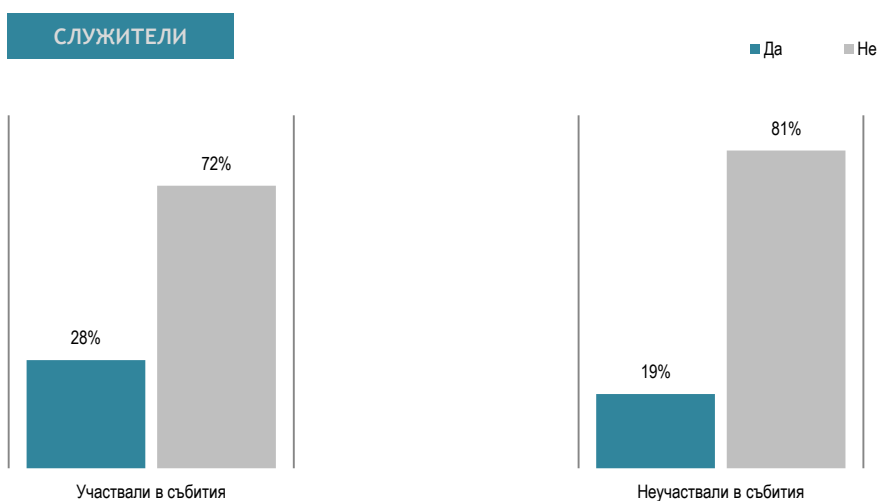
B21: Обвързано ли е предприятието с Колективен трудов договор?

Едва под една трета от служителите заявяват, че знаят дали предприятието, в което работят, е обвързано с Колективен трудов договор. Този дял обаче е значително по-висок сред работниците и служители, които са участвали в организирани от БТПП информационни и обучителни събития, в сравнение с наетите лица, които не са участвали - съответно 28% и 19%. Най-значими разлики по подгрупи служители има в областите Кърджали, Габрово, Сливен.

Малко над средния за страната са дяловете за предприятията, страна по Колективен трудов договор, в *Северозападния, Северния централен и Южния централен райони*, според декларираното от работодателите, независимо дали са били участници или неучастници в събитията по проекта.

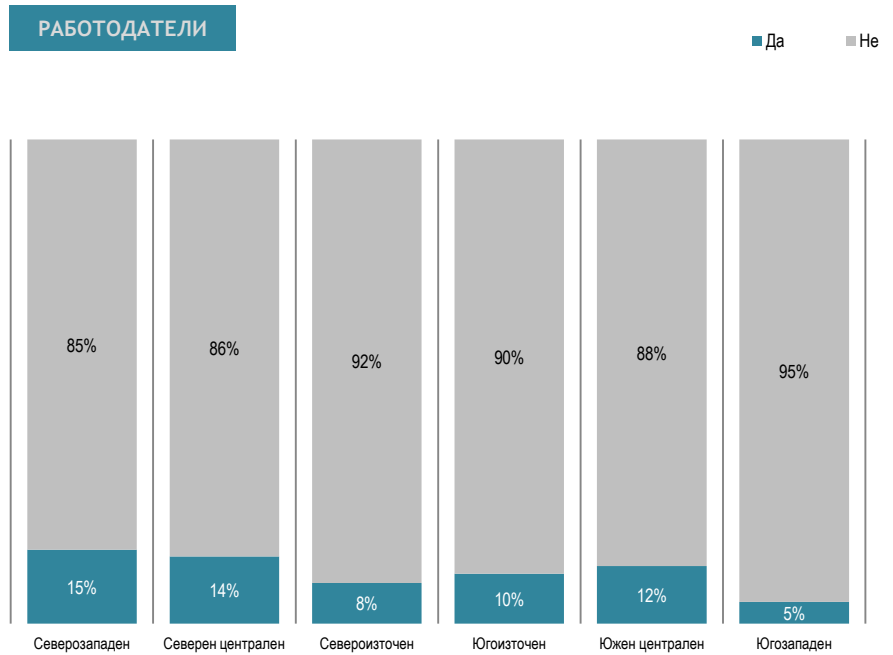
Най-ниска е информираността на служителите относно наличието на Колективен трудов договор в *Югозападния район*. Това е и по принцип районът в страната с най-нисък дял на предприятия с Колективен трудов договор, според данните, получени от работодателите (около 5%).

Графика 78: **Запознатост с наличието на Колективен трудов договор в предприятието**

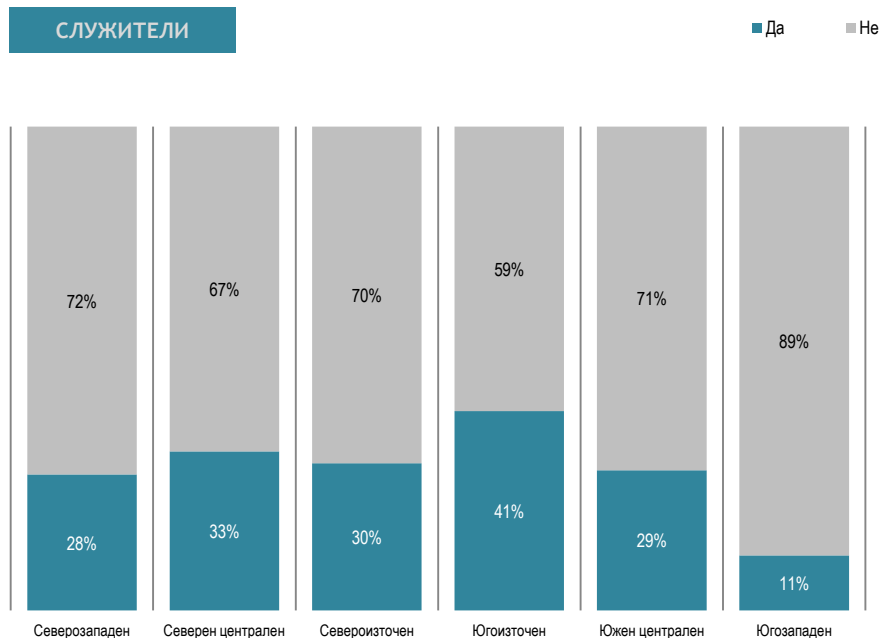


B19: Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с Колективен трудов договор?

Графика 79: Наличие на /запознатост със Колективен трудов договор. Участвали в събитията

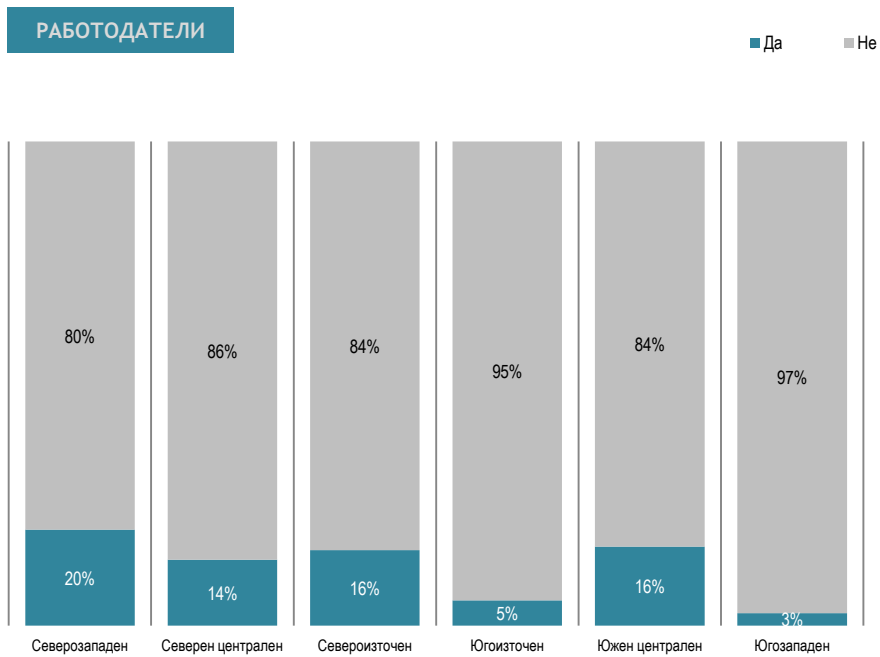


B21: Обвързано ли е предприятието с Колективен трудов договор?

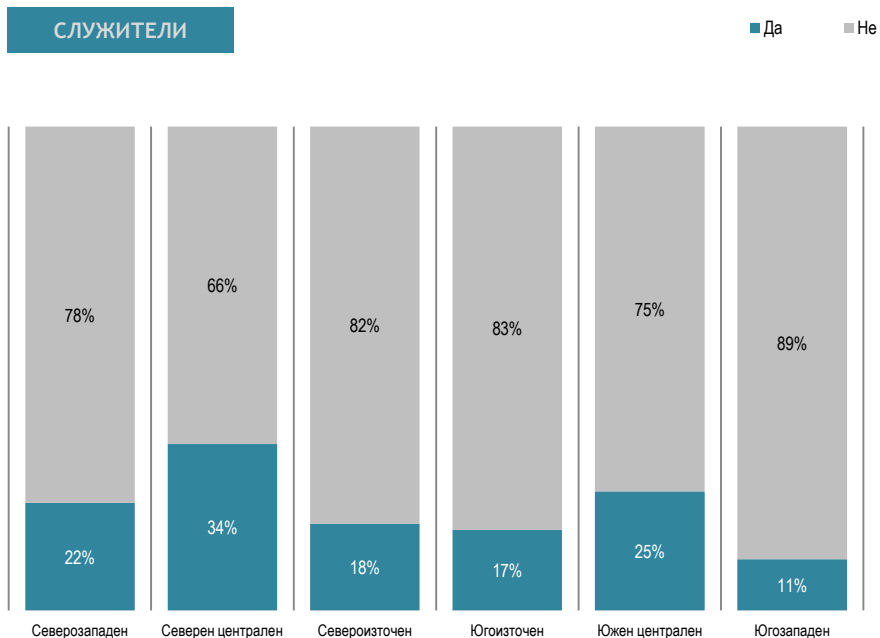


B19: Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с Колективен трудов договор?

Графика 80: Наличие на /запознатост със Колективен трудов договор. Неучаствали в събитията



B21: Обвързано ли е предприятието с Колективен трудов договор?



B19: Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с Колективен трудов договор?

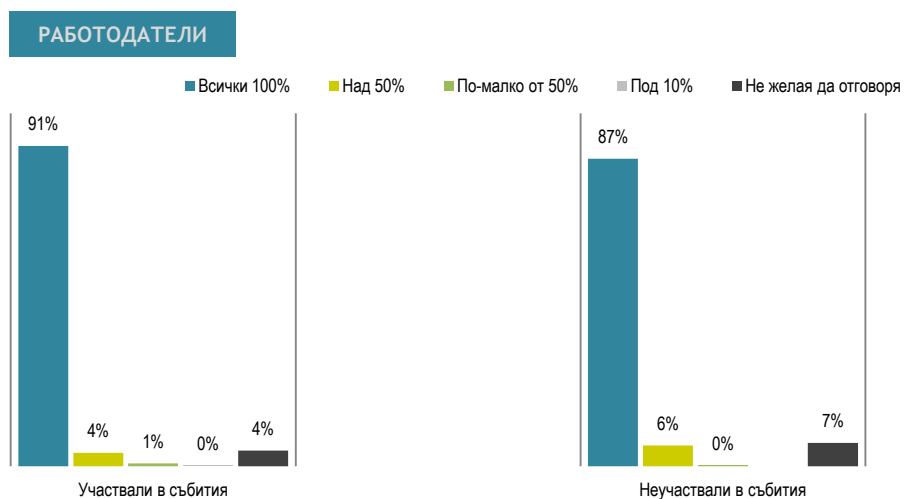
Трудов договор и работно време

Трудов договор

Трудовият договор е най-често срещаното основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Този задължително се сключва в писмена форма и има задължителни реквизити на съдържанието, основните от които са характерът на работата, мястото на работата и трудовото възнаграждение. Останалите задължителни реквизити включват продължителността на работния ден или седмица, размер на видовете отпуски, срокът за предизвестие при прекратяване на договора и други.

С оглед ограничаване на незаконните практики за използване на наемна работна сила без сключване на трудов договор е въведено изискване към работодателите за деклариране на сключването, настъпилите изменения и прекратяването на трудовия договор пред НАП. Тази мярка има своята положителна страна, но Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” в доклада за дейността си за 2012 г. кон-

Графика 81: Служители на предприятието със сключен трудов договор



B22: Каква част от служителите на предприятието ви работят със сключен трудов договор?

статира, че “поради стагнацията на пазара на труда ...в някои случаи самият работник отказва да подпише писмен трудов договор, с оглед възможността да ползва обезщетение при регистрация като безработен и помощи по реда на социалното подпомагане”.

В доклада на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” се отбелязва, че “нерядко при проверките работещите декларират, че не са подписвали трудови договори, а впоследствие такива се представят от работодателите, а в други случаи се представят трудови договори, справки от НАП..., които не са представени за подпис на работещите и не им е даден екземпляр от тях.”

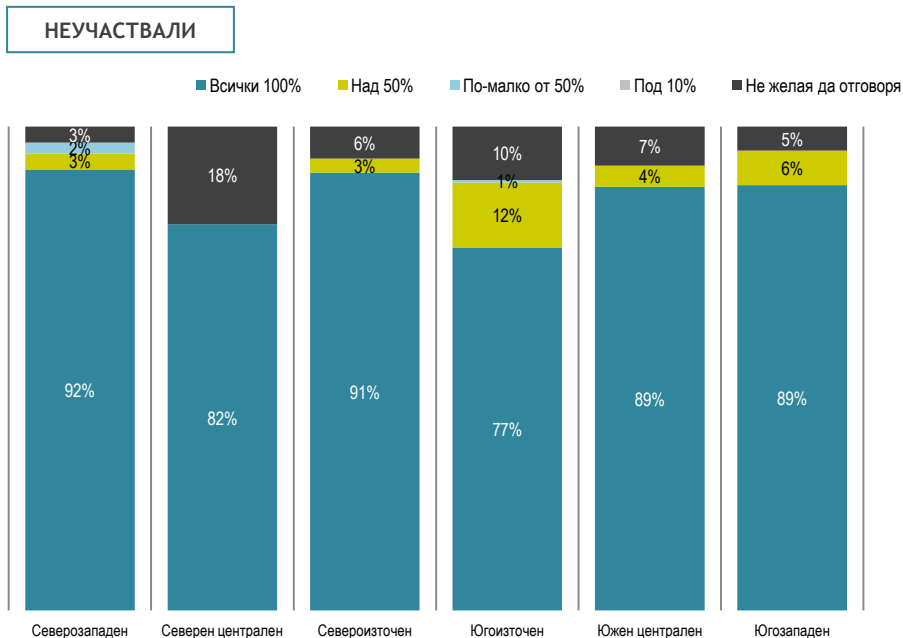
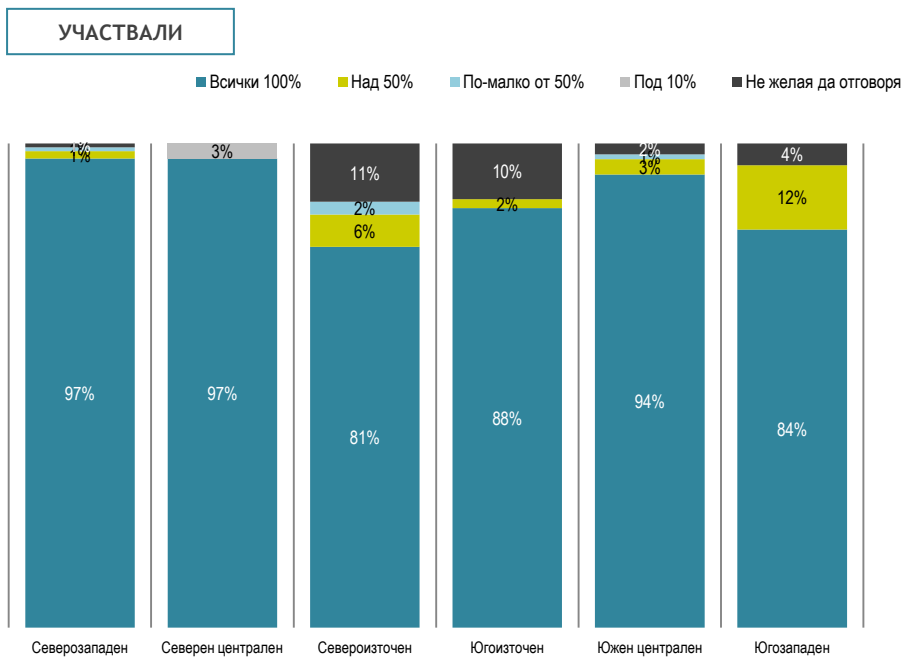
Според данните от проучването, представителите на работодателите декларират, че в около девет десети (90%) от предприятията *всички (100%) служители* работят въз основа на трудов договор.

Регионалните различия са по отношение на по-ниското ниво на наличие на трудов договор за *всички служители* в *Североизточен* и *Югозападен* райони (съответно в 81% и 84% от случаите), според данните на работодателите, участвали в събитията. Обяснението може да се потърси в посока на регионалната отраслова специфика - в тези два района делът на фирмите от сектор “Операции с недвижимо имущество” е над средния за страната, а именно този сектор позволява недекларирана заетост. Силна е концентрацията и на фирми от сектор “Хотелиерство и ресторантьорство” с характерната му сезонна заетост.

По области, по-ниски нива на наличие на трудов договор за всички служители са декларирани в областите Бургас, Търговище и Шумен от работодателите-участници в събитията, а от неучаствалите - в областите Велико Търново, Пазарджик, Ст. Загора и Шумен.

Трябва да се отбележи и високият дял на нежелаещите да отговорят на въпроса работодатели в *Североизточен* и *Югоизточен район* - сред участвалите в събитията и в *Северен централен* - сред неучаствалите в събитията собственици /управители на предприятия.

Графика 82: Служители на предприятието със сключен трудов договор. Работодатели



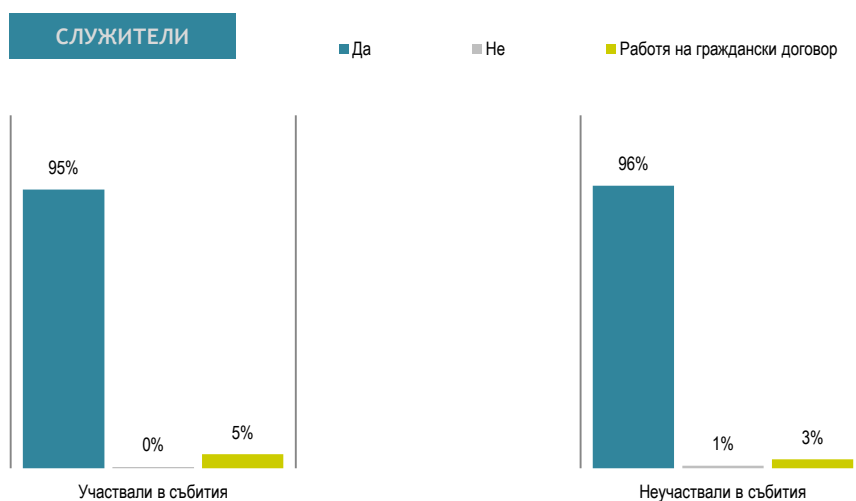
B22: Каква част от служителите на предприятието ви работят със сключен трудов договор?

Отново по-висок дял служители и работници (в сравнение с представителите на работодателите) декларират, че работят въз основа на сключени трудови договори, с равни дялове при участвалите и неучаствалите в събитията по проекта (95-96%).

По отношение на служителите няма особени регионални различия спрямо декларираната заетост на трудов договор. Изключение прави само *Югозападният* район, където 12% от служителите, *участвали в събитията*, декларират че работят въз основа на граждански договор (области София-град и Кюстендил с високи стойности). Характерна за *Югозападен район* е високата концентрация на предприятия в сектор “Бизнес услуги”, както и предприятия в “Недвижимо имущество” - по-висока от средната за страната.

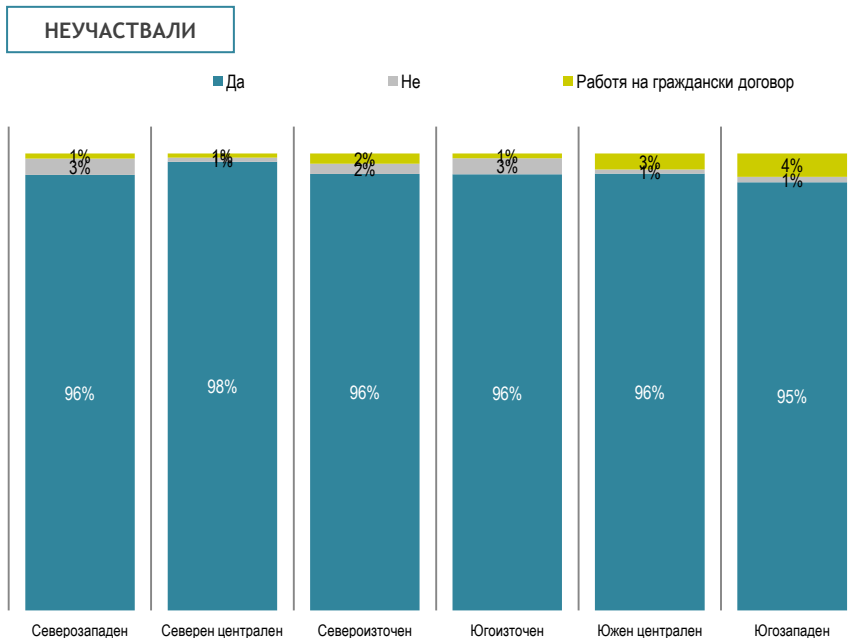
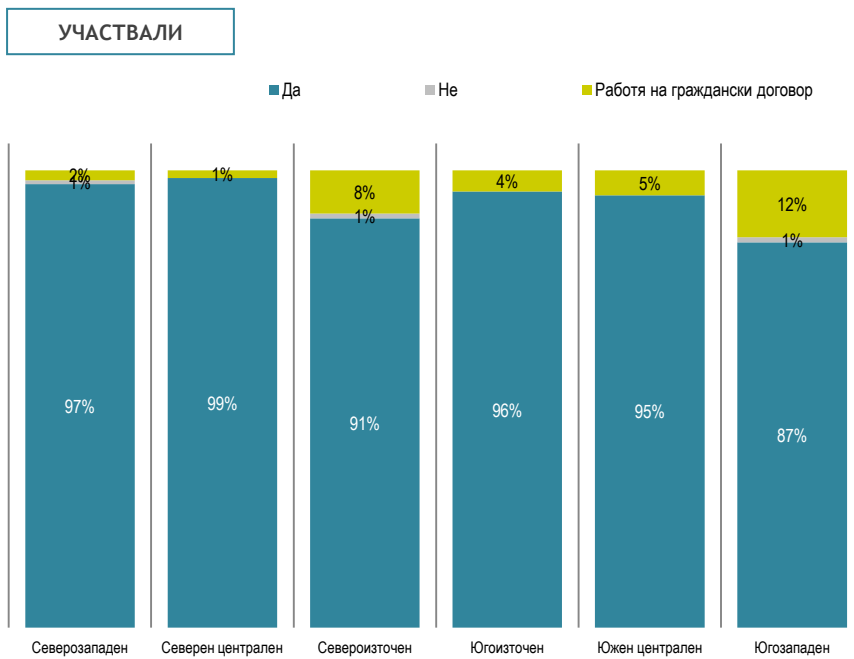
При *неучаствалите* в събитията служители, почти няма регионални различия и почти всички, с много малки изключения, работят с трудов договор. Все пак, по-висок от средния за всички дял на граждански договори се наблюдава отново в *Югозападен район*.

Графика 83: **Наличие на сключен трудов договор с предприятието**



B20: Имате ли сключен трудов договор с ръководството на предприятието?

Графика 84: Наличие на сключен трудов договор с
предприятието. Служители



B20: Имате ли сключен трудов договор с ръководството на предприятието?

Съдържание на договора

Проучването сред **работодателите** (участници и неучастници в събитията) показва, че размерът на трудовото възнаграждение и продължителността на работното време са реквизити от съдържанието, които винаги се уреждат изрично от трудовия договор. Платеният годишен отпуск също е предмет на уреждане от трудовия договор според 93% от неучаствалите в проекта и 96% от участвалите в събитията.

Ползването на почивки в работно време е сравнително по-слабо застъпен елемент от съдържанието на трудовия договор, като се практикува от трима от всеки четирима работодатели (в съответно 77% и 73% от случаите при подгрупата на участвалите и неучаствалите в събитията работодатели). Възможна хипотеза е този въпрос, неуреден в трудовия договор, да е уреден с Правилника за вътрешния трудов ред.

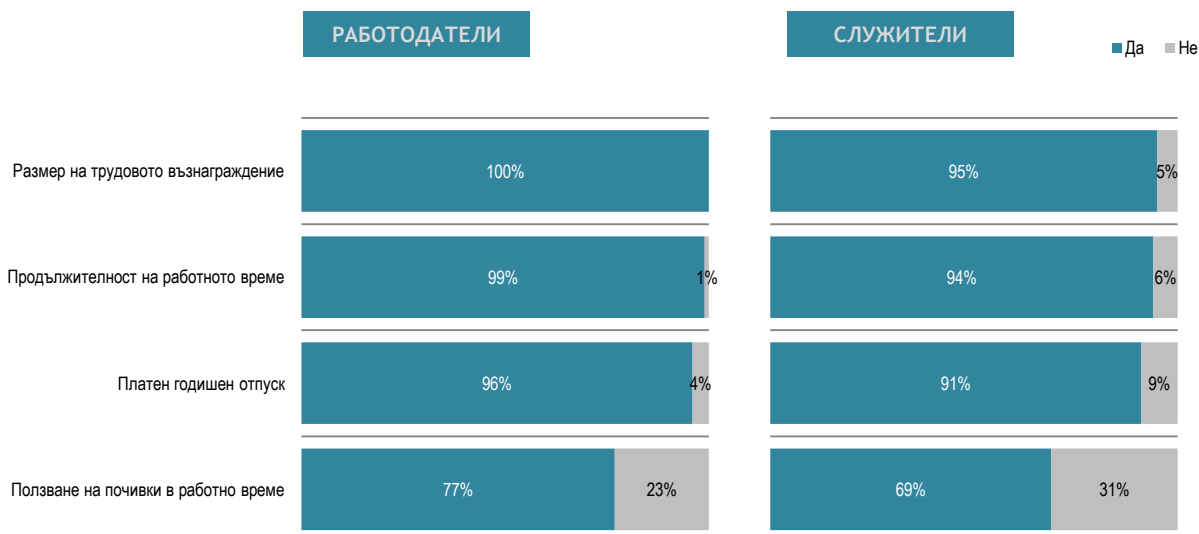
При **служителите** не се наблюдават различия в зависимост от това дали са се възползвали от събитията по проекта или не, като те, в общи линии, потвърждават констатациите на работодателите.

Като цяло, макар и без статистически значими отклонения, налице е тенденция на по-голяма стриктност относно спазването на задължителните реквизити на трудовия договор - видна както от резултатите за работодатели, така и от резултатите за наетите лица - при фирмите, които са изпратили свои представители в организирани от БТПП информационни и обучителни събития.

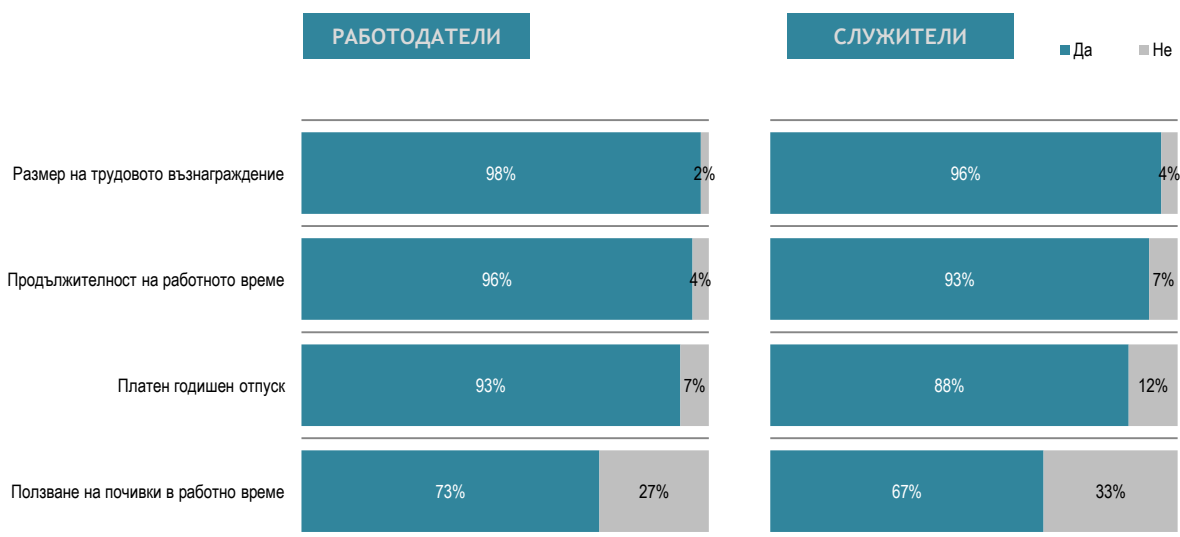
Не се наблюдават съществени регионални различия по отношение *уредбата на размера на трудовото възнаграждение според работодателите*, които са *преминали* обученията на БТПП или са се възползвали по друг начин от събитията по проекта. В почти 100% от случаите от всичките шест района размерът на трудовото правоотношение е уговорен в трудовия договор. Сравнително по-високи стойности на неуредено от ТД възнаграждение има в областите Бургас и Враца.

Същата е картината и при онези работодатели, които *не са участници в събитията* на проекта, с изключение на районите *Северен централен и Югоизточен*, където в около 10% от случаите размерът на трудовото възнаграждение не е изрично уреден от трудовия договор (области Бургас, Велико Търново и Габрово - с по-високи стойности).

Графика 85: Наличие на определени клаузи в трудовия договор. Участвали в събитията



Графика 86: Наличие на определени клаузи в трудовия договор. Неучаствали в събитията



V18: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти:...

V22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти:...

Почти 100% от **служителите** също обявяват, че трудовото им възнаграждение е включено в условията на трудовия договор, като това не е валидно за малко над една десета от служителите от *Северозападния* и *Югоизточния* район (валидно и за двете подгрупи - участвали и неучаствали в събитията). Области Бургас и Видин - със значително високи стойности и при двете подгрупи, че възнаграждението не е включено в трудовия договор.

Според **работодателите**, *участници* в събитията, *продължителността на работното време* (ден или седмица) също се урежда в почти 100% от случаите. Близки са данните от работодателите, които не са участвали в събитията, с изключение на тези от *Северния централен* и *Югоизточния* райони, където респективно 9% и 13% от интервюираните работодатели признават, че този въпрос не е уреден в трудовите договори със служителите им. От *неучаствалите* в събитията, високи стойности на неуредване са декларирани в областите Бургас, ВеликоТърново и Габрово.

Както и при въпроса с трудовото възнаграждение, така и по този за продължителността на работното време 12-14% от участвалите в събитията **служители** от *Северозападен* и *Югоизточен* район декларират, че в трудовите им договори липсва съответната уредба. Същите, но с по-високи стойности, са и резултатите при подгрупата на служителите, неучаствали в проекта, където съответно 16% (от Югозападен район) и 20% (от Югоизточен район) съобщават за липса на такива условия в договора. По-високи стойности на неуреденост има в Бургас и Видин, според двете подгрупи наети лица.

Работодателите, *участници* в събитията, винаги включват клауза за *платен годишен отпуск* в трудовите договори със своя персонал, с изключение на *Югоизточния* и *Южен централен* райони, където съответно 9% и 11% съобщават, че такава уговорка не се прави в трудовия договор (с по-високи стойности в областите Бургас и Стара Загора и Пловдив). Сходни, без особени различия по региони са и данните за **служителите**, *участници* в събитията, като изключение тук правят *Северозападен* и *Югоизточен* райони (съответно 15% и 18% не включват тази клауза).

При данните за подгрупата на работодателите, неучастници в събитията, различия по региони се явяват по отношение на *Северен централен* (9% не включват такава клауза) и *Югоизточния* район (19%) - с по-високи стойности в Габрово, В.Т. и Бургас, докато в останалите региони липсата на уговорка в трудовите договори варира само в 1% до 5% от случаите.

Служителите, неучастници в събитията по проекта, от районите Северозападен, Югоизточен и Южен централен разкриват едни по-високи стойности на отсъствие на уговорка за платения годишен отпуск - съответно в 17%, 28% и 15% от отговорилите (области Стара Загора, Монтана, Видин и Пловдив със значими стойности).

По принцип, липсата на изрична уговорка за платения отпуск сама по себе си не нарушава правата на работещите, доколкото минималните стандарти са императивно уредени в КТ и съответните подзаконовни актове. По-скоро това може да се тълкува като отсъствие на по-благоприятни условия за наетите по трудов договор.

Почивките са уредени от КТ като почивки през работния ден, между-дневна почивка и седмична почивка. Независимо, че правото на почивка и нейните основни параметри са регламентирани от закона, регулирането на времето, през което ще се полагат почивки, и тяхната продължителност е необходимо, с оглед организацията на работата. Обикновено това се извършва с Правилника за вътрешния трудов ред.

Доколкото трудовите правоотношения не са гъвкави, регламентацията на почивките е в прерогативите на работодателя, в зависимост от естеството на длъжността и цялостния работен процес (например, при ненормирано работно време или производства с непрекъсваем процес).

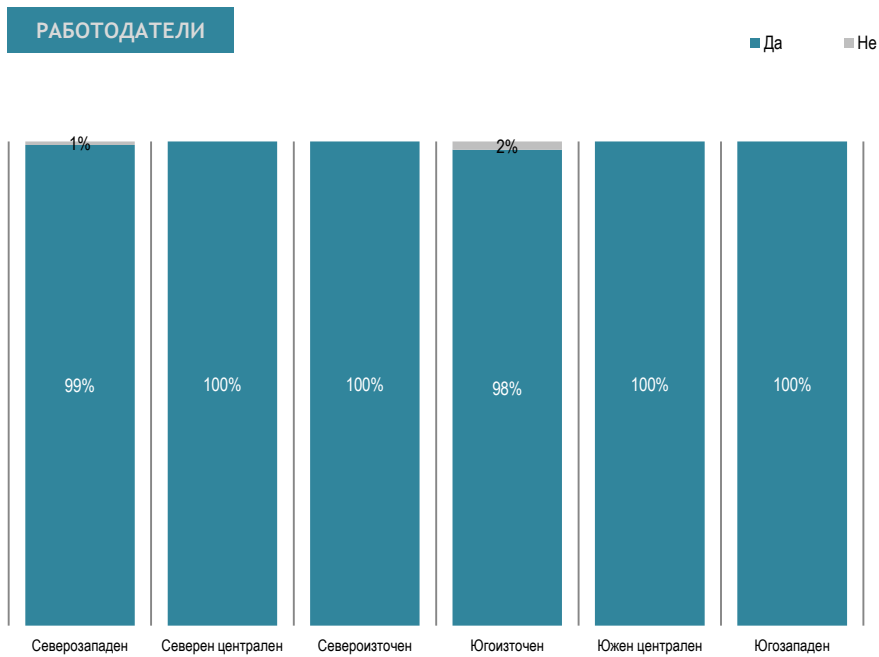
При гъвкавите форми на работа, като работа от разстояние и надомна работа, работещите сами определят работното си време и почивките.

Независимо от това, редът за ползването на почивките през работното време се урежда с трудовия договор, според повече от две трети от работодателите и служителите.

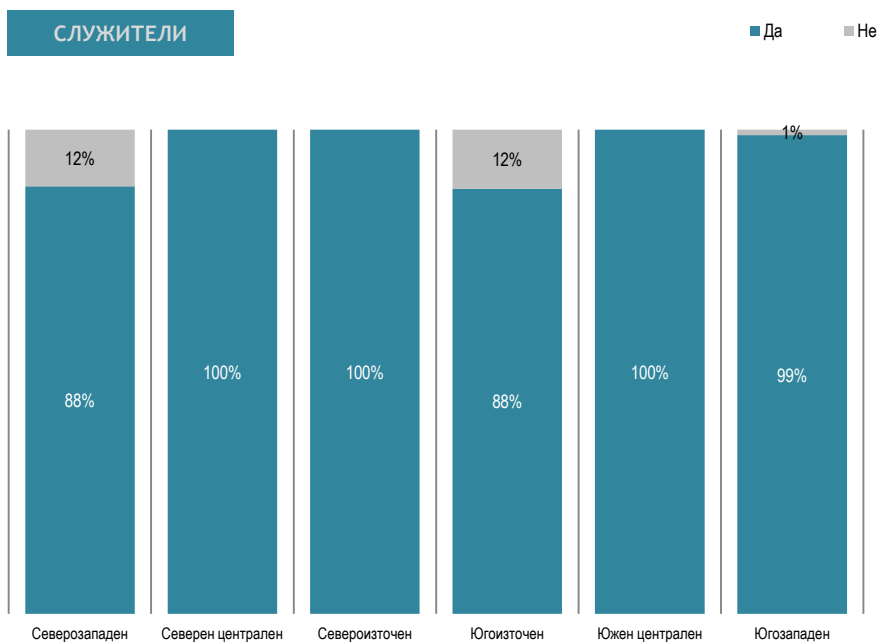
Регионите, където е най-висок делът на предприятията, където с трудовият договор се уреждат почивките през работния ден, са Северозападен, Североизточен и Югозападен, посочени от между 85% до 89% от работодателите, и от 65% до 91% от служителите, участници в събитията. Няма съществена разлика при данните, за работодатели и служители, които не са се възползвали от събитията по проекта на БТПП.

По области - неуредени почивки при работодателите-участници има заявени в Добрич и Габрово и Пловдив, а при неучаствалите - в Пловдив, Бургас и Плевен. При служители - това са Стара Загора, Добрич, Хасково, Габрово и Бургас - от участвалите в събитията, а от неучаствалите - в Ст. Загора, Пловдив, Хасково, Монтана и Бургас.

Графика 87: Клауза за размер на трудовото възнаграждение. Участвали в събитията

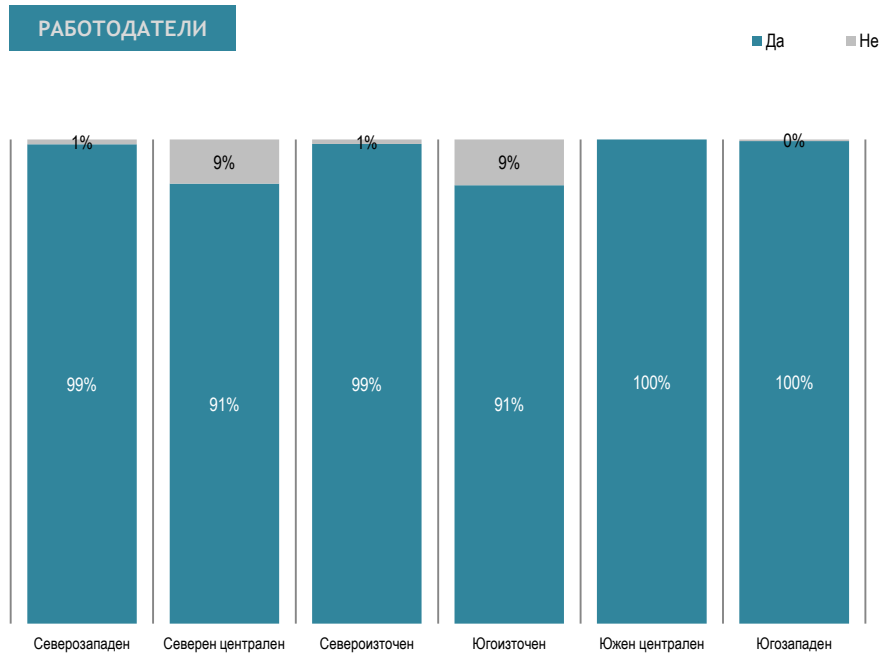


V18: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение?

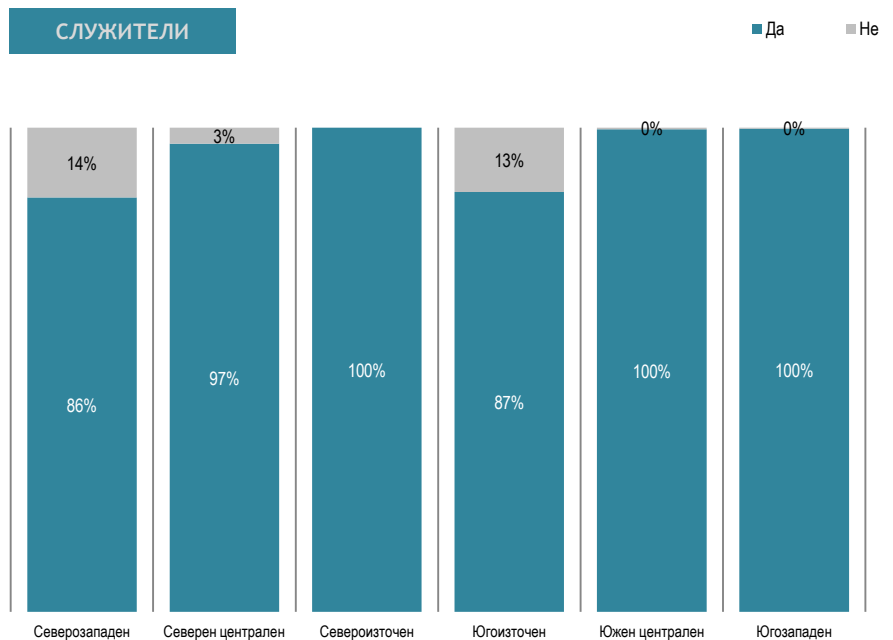


V22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение?

Графика 88: Клауза за размер на трудовото възнаграждение. Неучаствали в събитията

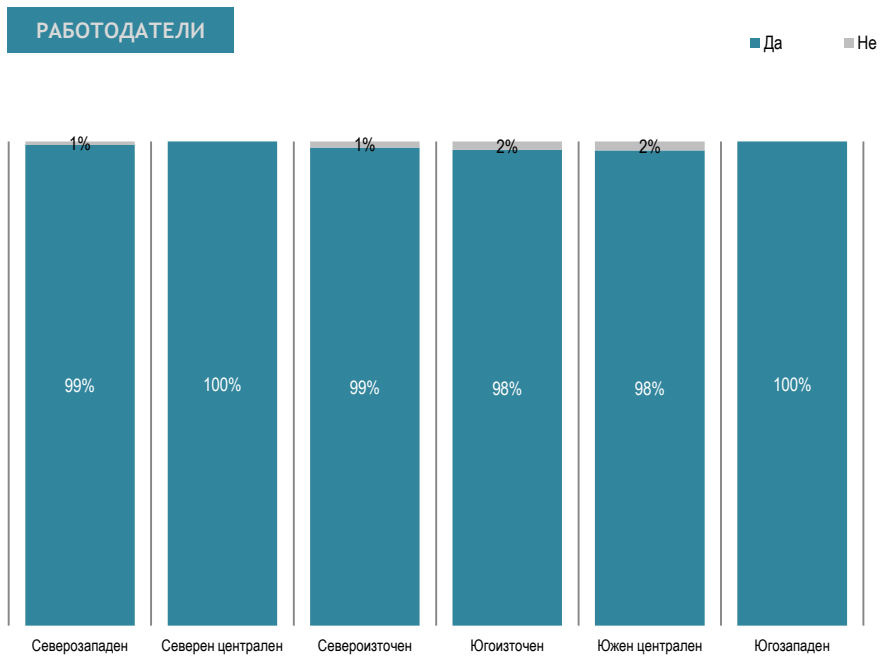


V18: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение?

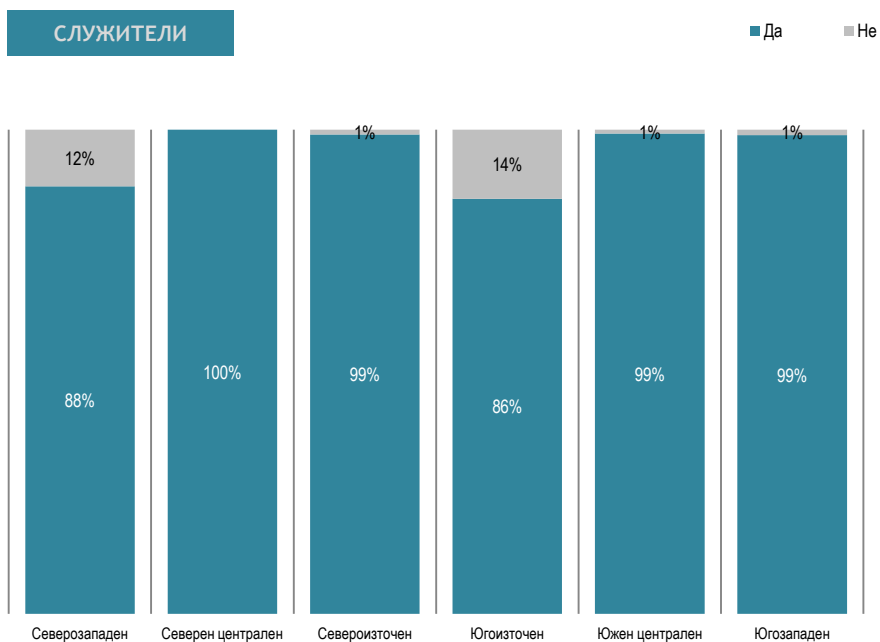


V22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение?

Графика 89: Клауза за продължителност на работното време. Участвали в събитията

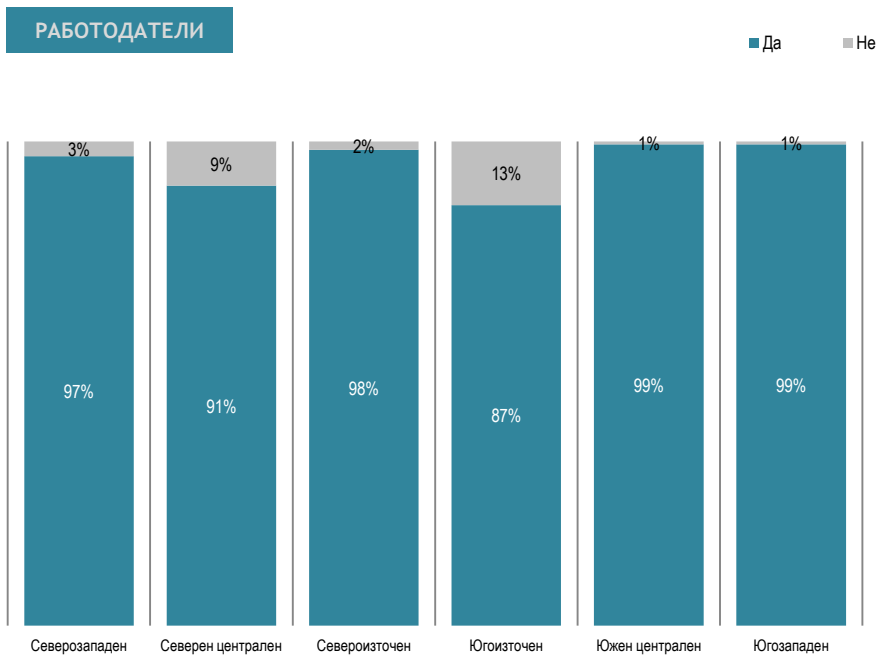


B18: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Продължителност на работното време?

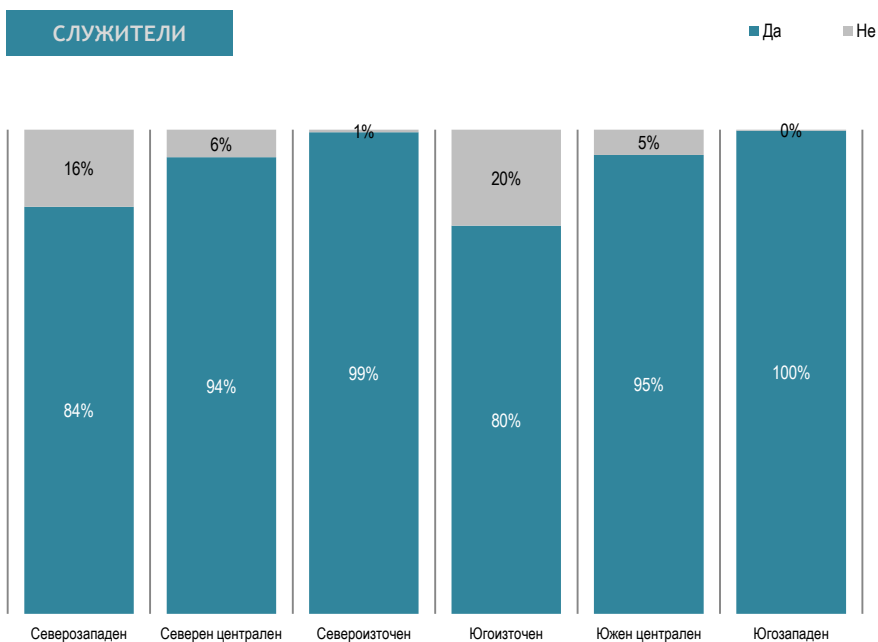


B22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти:
Продължителност на работното време?

Графика 90: Клауза за продължителност на работното време. Неучаствали в събитията

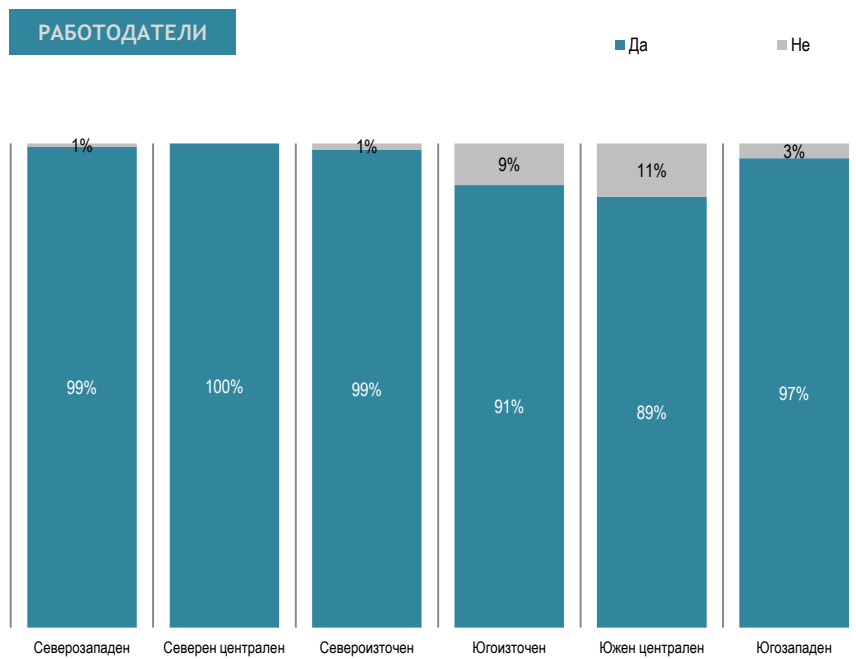


V18: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Продължителност на работното време?

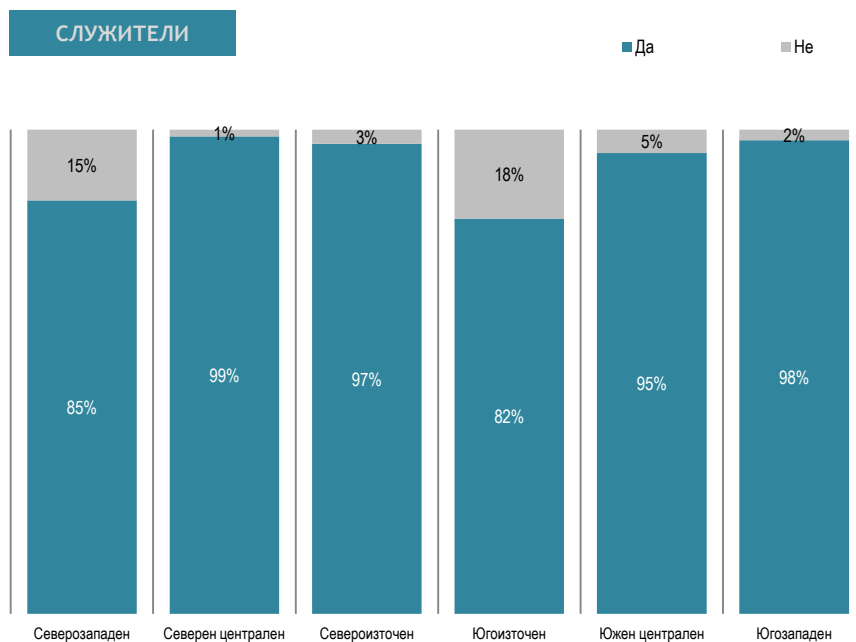


V22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти:
Продължителност на работното време?

Графика 91: Клауза за платен годишен отпуск. Участвали в събитията

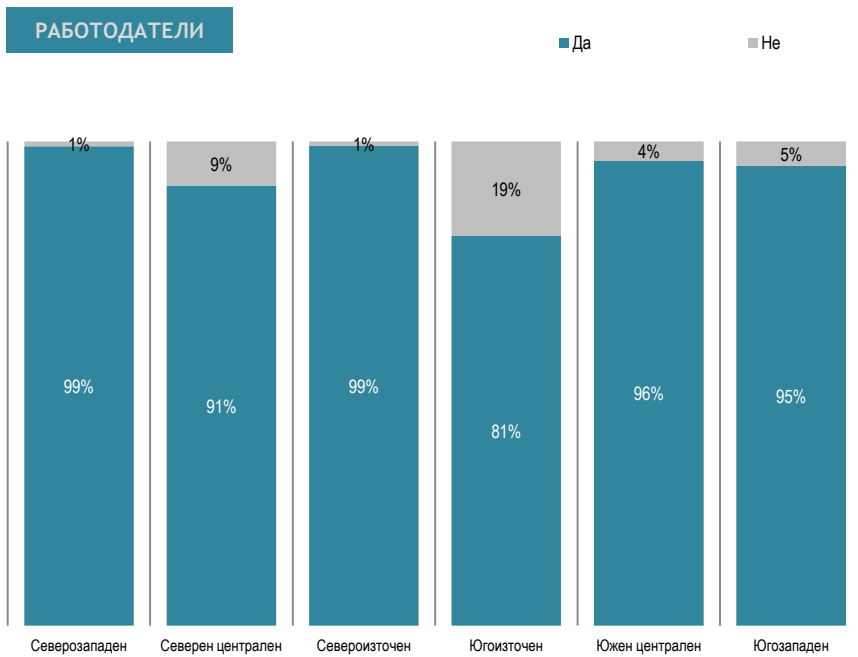


V18: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Платен годишен отпуск?

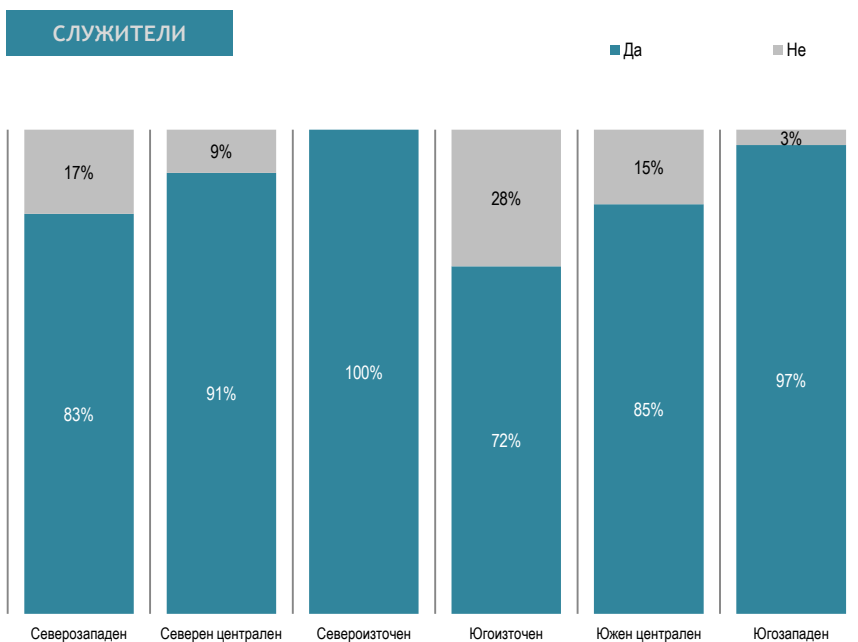


B22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Платен годишен отпуск?

Графика 92: Клауза за платен годишен отпуск. Неучаствали в събитията

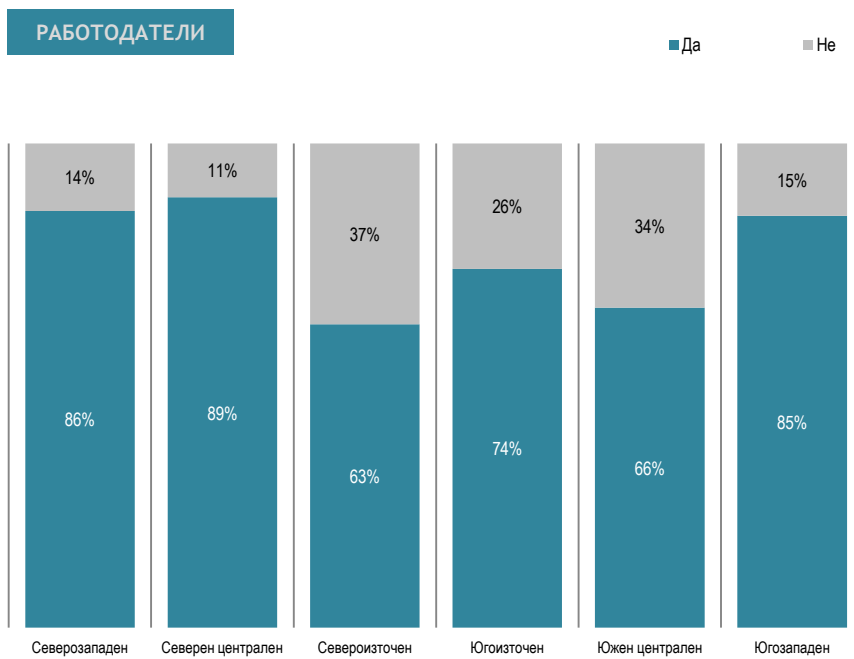


V18: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Платен годишен отпуск?

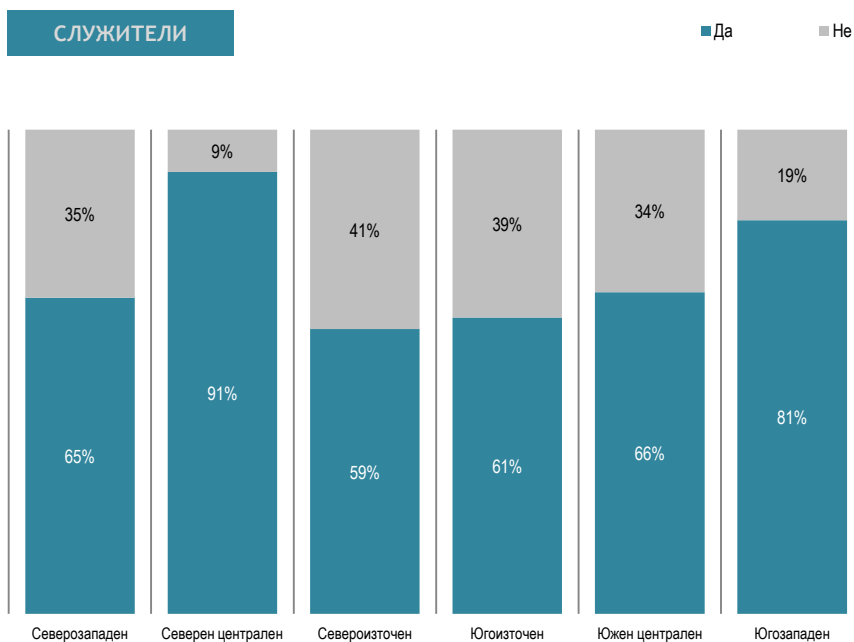


B22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Платен годишен отпуск?

Графика 93: Клауза за ползване на почивки в работно време. Участвали в събитията

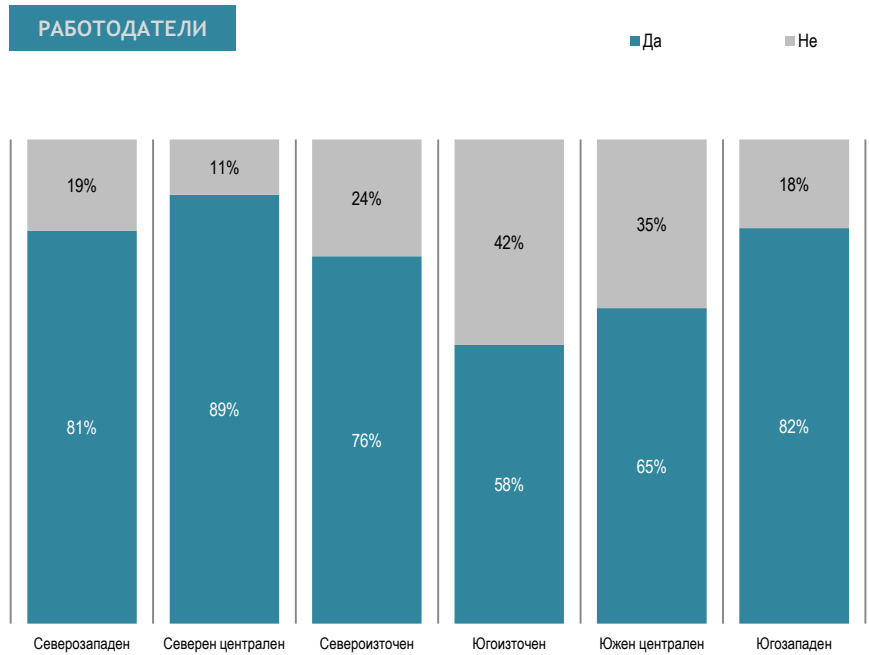


B18: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Ползване на почивки в работно време?

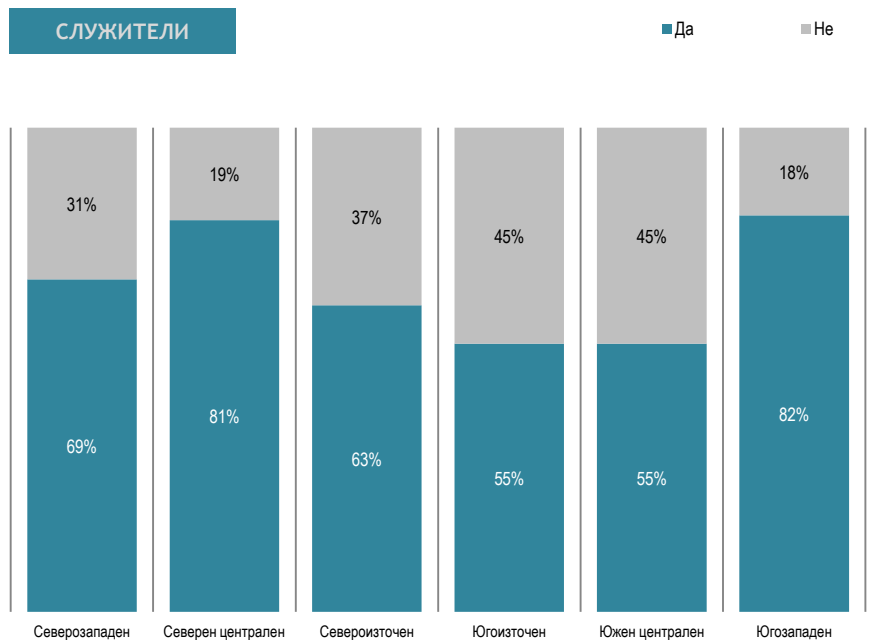


B22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Ползване на почивки в работно време?

Графика 94: Клауза за ползване на почивки в работно време. Неучаствали в събитията



B18: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Ползване на почивки в работно време?



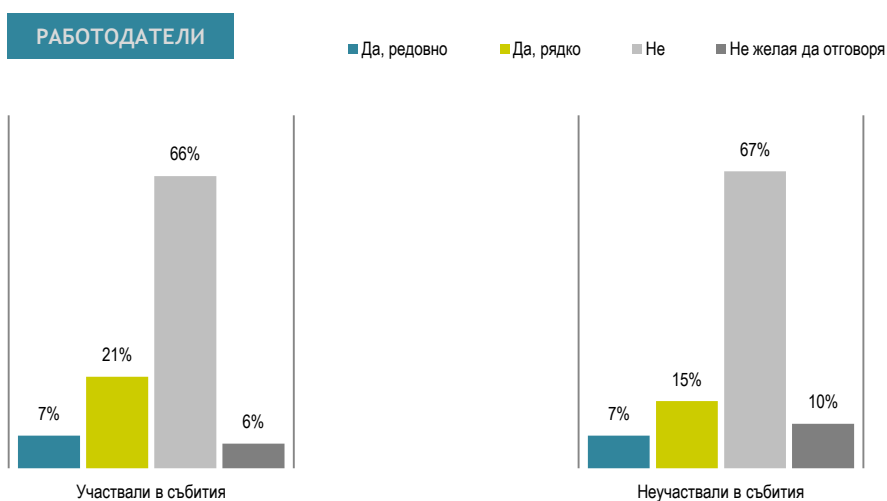
B22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти:
Ползване на почивки в работно време?

Спазване на продължителността на работния ден

Спазването на установеното работно време, включително и продължителността на работния ден, от страна на служителя е в рамките на задълженията му, произтичащи от трудовата дисциплина. От своя страна, работодателят е задължен да осигурява на служителя правото на почивки да не изисква работа извън работното време. Нормалната продължителност на законоустановеното работно време не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в КТ. Такива са случаите на удължено работно време или на извънреден труд. В тези хипотези законът урежда параметрите на допустимост и начина на компенсиране.

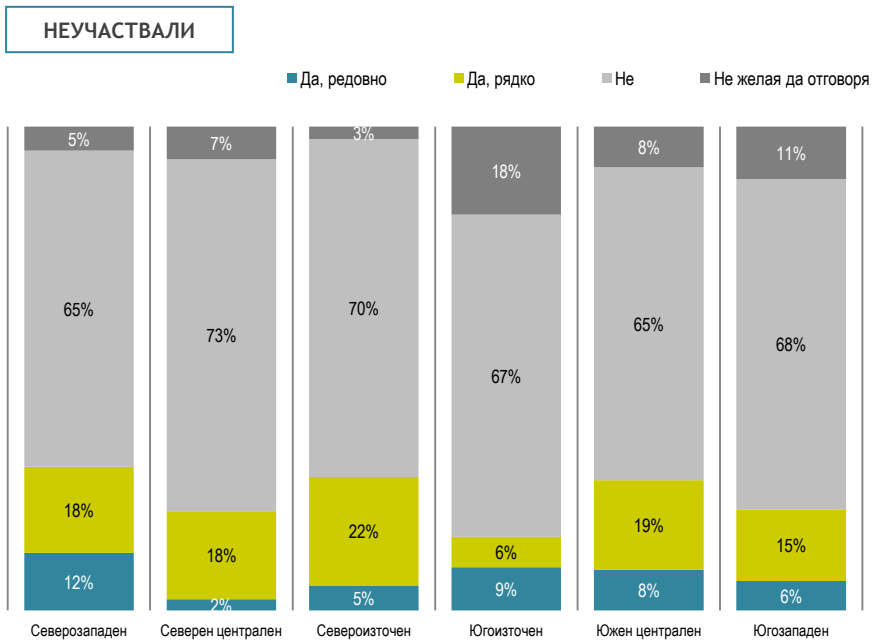
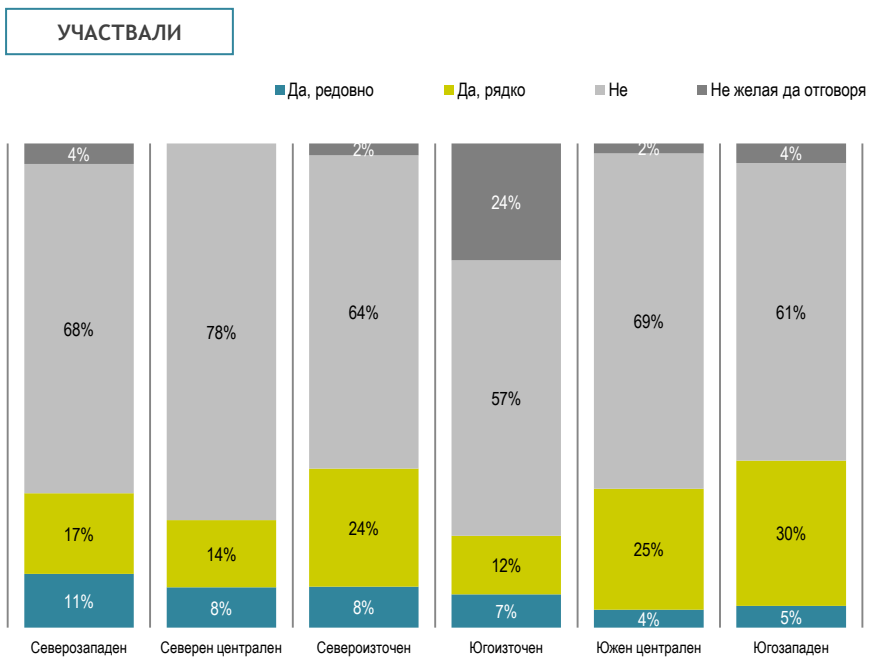
Независимо от законовата защита, нарушенията, свързани с работното време, почивките и отпуските са на второ място по брой на констатираните нарушения от Изпълнителна агенция “Главна инспекция на труда” през 2012 г. Това са и сериозни практики от неформалната икономика, при които всъщност се използва недеклариран труд. По данни на контролните органи най-много нарушения от този вид са установени в предприятията от секторите “Търговия на дребно”, “Ресторантьорство и хотелиерство”, “Производство на хранителни продукти” , и други.

Графика 95: Полагане на труд извън работно време



B25: Работят ли работниците /служителите в предприятието извън работно време?

Графика 96: Полагане на труд извън работно време. Работодатели



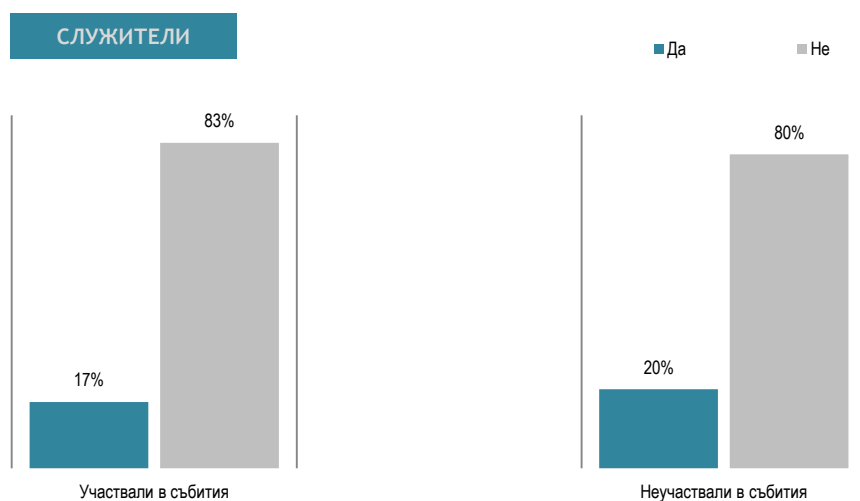
B25: Работят ли работниците / служителите в предприятието извън работно време?

Две трети от работодателите, участвали в проучването, декларират, че винаги спазват продължителността на работния ден съгласно трудовия договор, независимо дали са участвали или не в събитията по проекта. За полагане на труд извън работно време от страна на техните служители съобщават 28% от участвалите и 22% от неучаствалите в събитията работодатели.

Интересно наблюдение е това, че делът на наетите лица, които съобщават за полагане на труд извън работно време, е по-нисък от този при работодателите - съответно 17% от участвалите и 20% от неучаствалите служители.

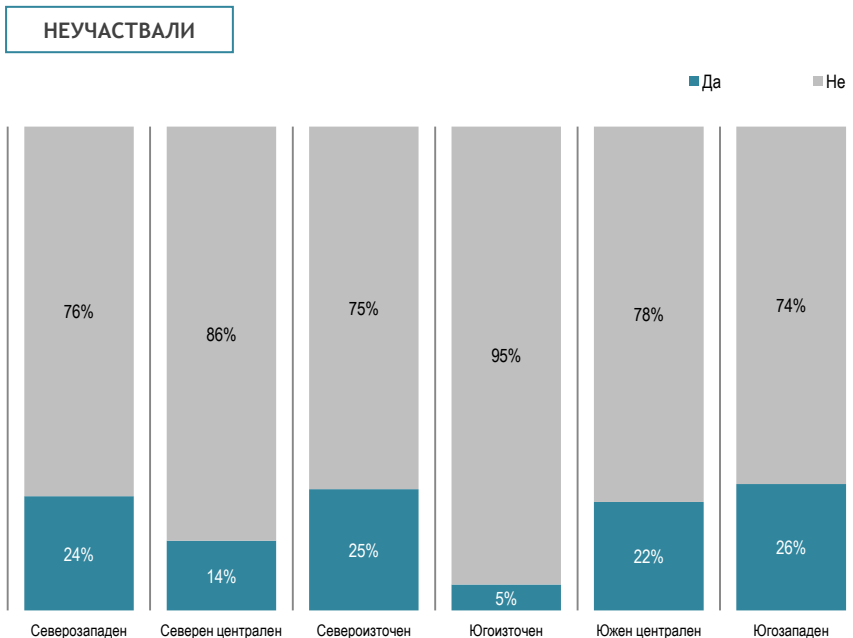
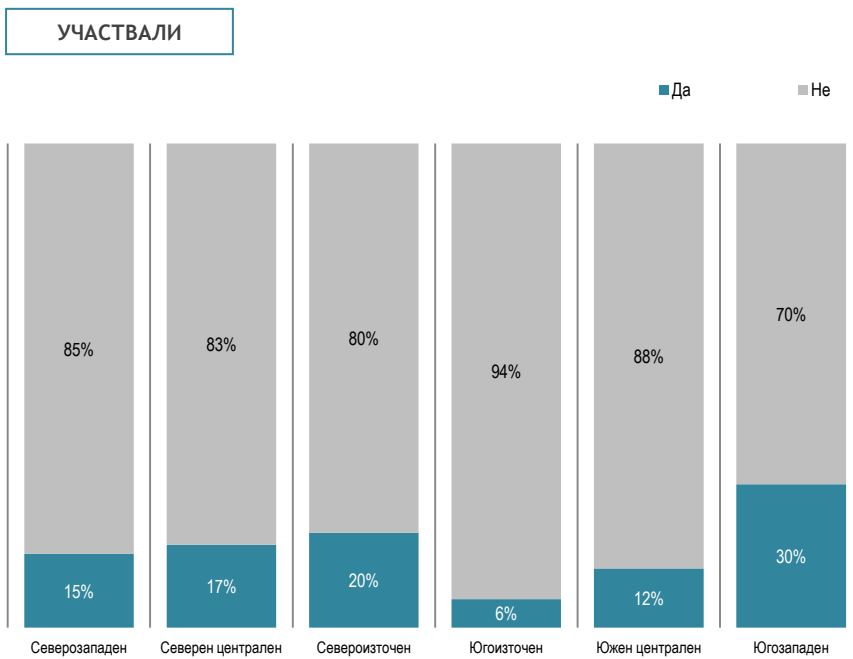
Прави впечатления високият дял работодатели в *Югоизточен район*, които не желаят да отговорят на този въпрос. По-висок от средния за всички е делът на нежелаещите да отговорят и в *Югозападен район*. Именно в тези два района е по-висок от средния за страната дял на служители, които съобщават за полагане на допълнителен труд извън работно време (съответно 20% и 30% в подгрупата на участвалите в събитията и около 25% в подгрупата на неучаствалите в събитията).

Графика 97: Полагане на допълнителен труд (извън работно време)



B24: Полагате ли труд в предприятието извън работно време?

Графика 98: Полагане на допълнителен труд (извън работно време). Служители



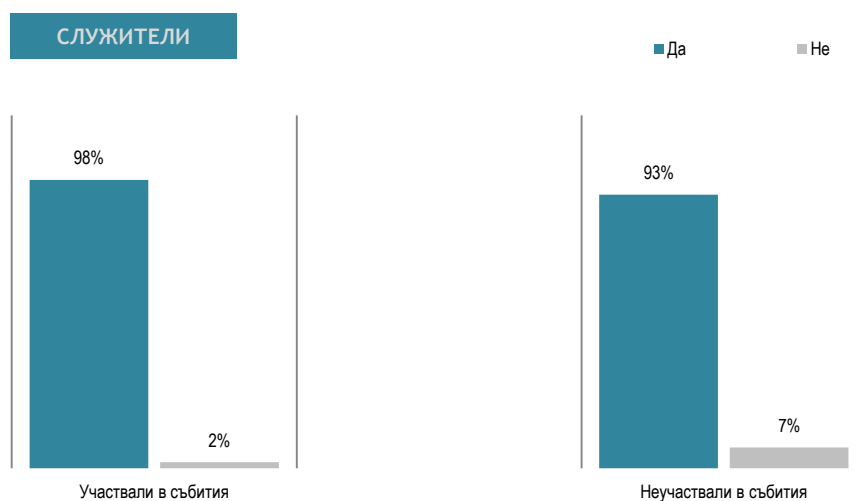
B24: Полагате ли труд в предприятието извън работно време?

Като цяло, интервюираните в изследването служители твърдят, че в тяхното предприятие се спазват условията за продължителност на работния ден на работното им място, съгласно трудовия договор. Тази добра практика обаче е с по-високи положителни стойности при наетите лица, които са участвали в обучителните и информационни събития, в сравнение с наетите, които не са участвали в събитията.

Подобно на резултатите по показателя за полагане на допълнителен труд извън работно време, при които в *Югозападен район* се среща значително по-често полагане на труд извън работно време в сравнение с другите райони, според интервюираните служители, отново в *Югозападен район* се забелязва по-висок дял на неспазване на условията за продължителност на работния ден. Това наблюдение показва, че колкото по-често се среща практиката на полагане на допълнителен труд извън работно време, толкова е по-голяма вероятността да не се спазват условията по трудов договор за продължителност на работния ден.

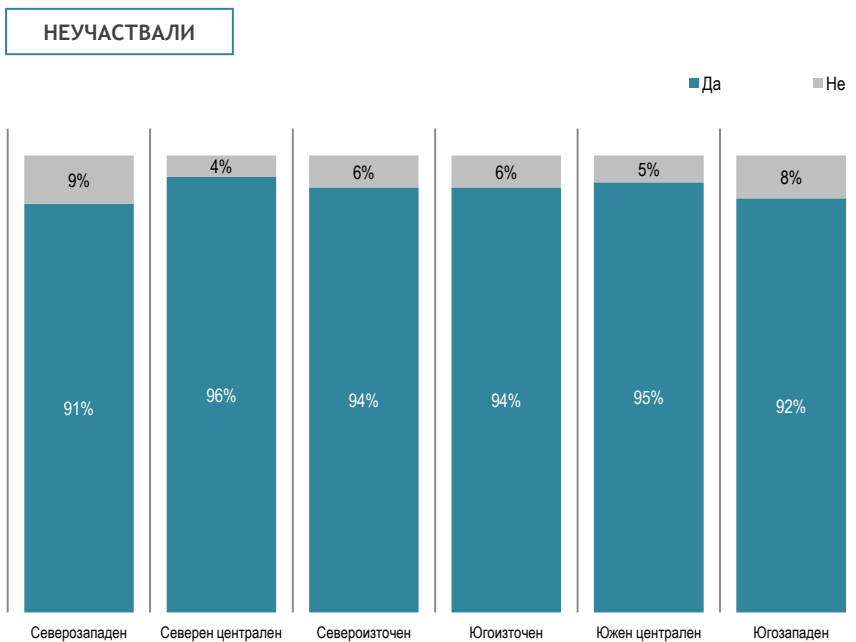
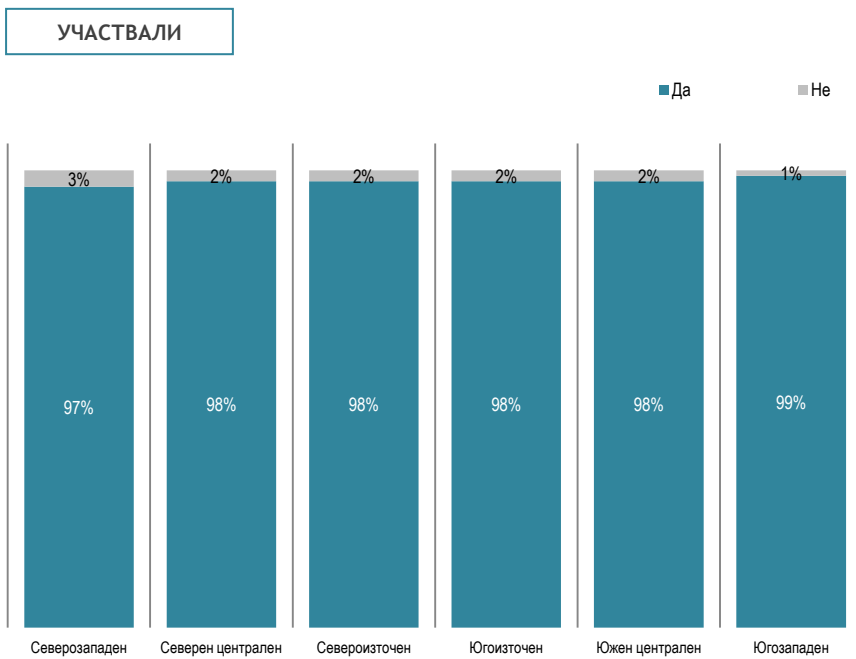
По области, значими стойности на неспазване на продължителността на работния ден има декларирани от служителите, неучаствали в събитията, в Монтана, Добрич и София-град и Хасково, а при участвалите - в Габрово.

Графика 99: Спазване продължителността на работния ден



B23: Спазват ли се условията за продължителност на работния ден на вашето работно място съгласно трудовия ви договор?

Графика 100: Полагане на допълнителен труд (извън работно време). Служители



B23: Спазват ли се условията за продължителност на работния ден на вашето работно място съгласно трудовия ви договор?

Заплащане на допълнително положен труд

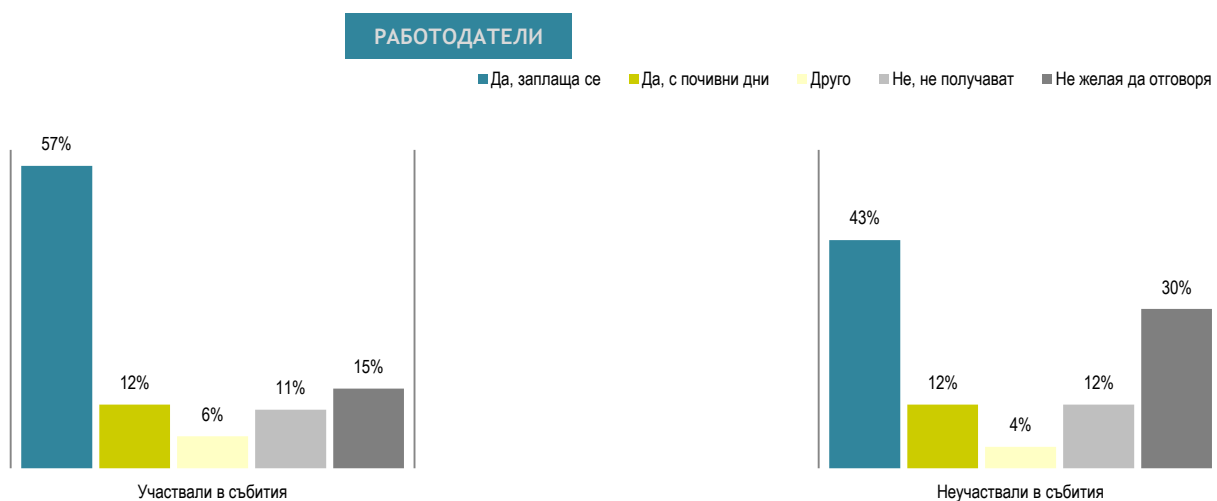
Положеният труд по трудово правоотношение е възмезден, поради което работодателят е задължен да заплаща редовно трудовото и свързаните с него други възнаграждения.

Трудовото възнаграждение е насрещната престация, която работодателят дължи на работника или служителя срещу предоставената му работна сила. Навременното и реалното получаване на трудовото възнаграждение е въпрос от първостепенно значение и е предмет на законодателна защита. През последните 3-4 години, по данни на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”, е налице тенденция нарушенията, свързани с трудовите възнаграждения да се увеличават и да бъдат с най-висок дял от констатираните нарушения от контролните органи.

Въпросът за заплащане на допълнително възложен труд има предвид различни форми на полагане на такъв труд - извънреден труд, удължаване на работния ден, работа по вътрешно съвместителство и други, като е свързан с въпроса за спазване на продължителността на работния ден.

По въпроса за заплащането на допълнително положения труд голямото мнозинство и работодатели, и служители заявяват, че той се заплаща, като доминиращата практика е заплащане с пари, следвана от компенсация чрез почивни дни.

Графика 101: Заплащане на допълнително положен труд

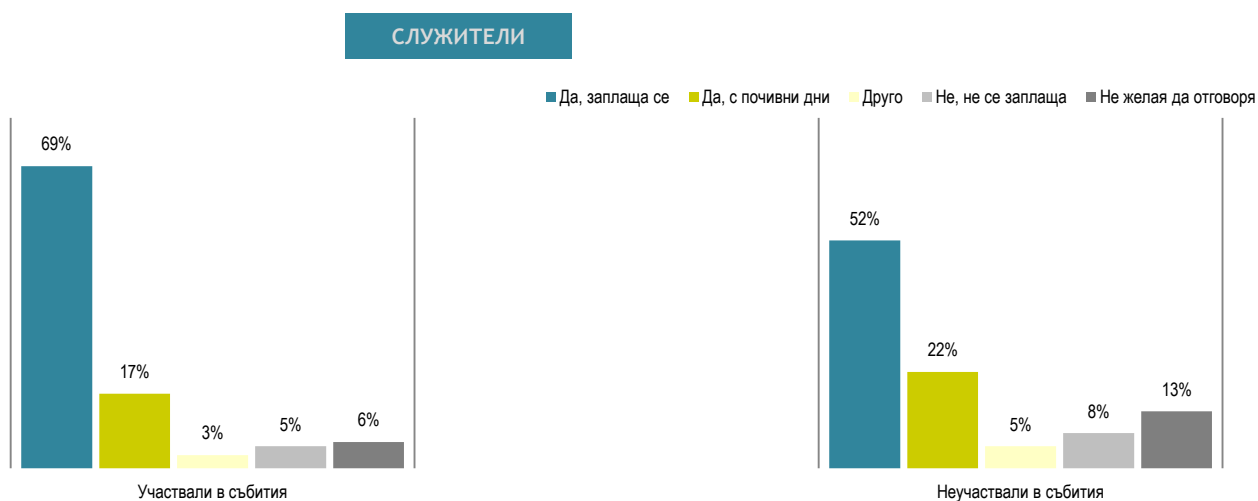


B26: Работниците /служителите на предприятието получават ли допълнително възнаграждение за допълнително отработено време и под каква форма?

Около и под една десета са тези, които твърдят, че извънредно положеният труд не се заплаща под никаква форма. Прави впечатление високият дял нежелаещи да отговорят на въпроса работодатели, най-вече сред подгрупата на неучаствалите в проведените събития. Тъй като по принцип извънредният труд следва да се заплаща с увеличение (чл.150 и чл. 262 от КТ), възможно е работодателите да не искат да разкрият факта, че вместо законоустановената форма на компенсиране на допълнителния труд, правят това чрез предоставяне на повече почивни дни. По този начин се спестяват разходи за работодателя и се укрепва неформалната икономика в ущърб на интересите на работещите.

Поради относително по-ниския дял на случаите на полагане на допълнителен, извънреден труд, съответно малко на брой случаи за анализ, то картината за формите на заплащане на този труд по райони и по области е статистически нерелевантна.

Графика 102: Заплащане на допълнително положен труд



B25: Заплаща ли предприятието допълнително положен труд и под каква форма?

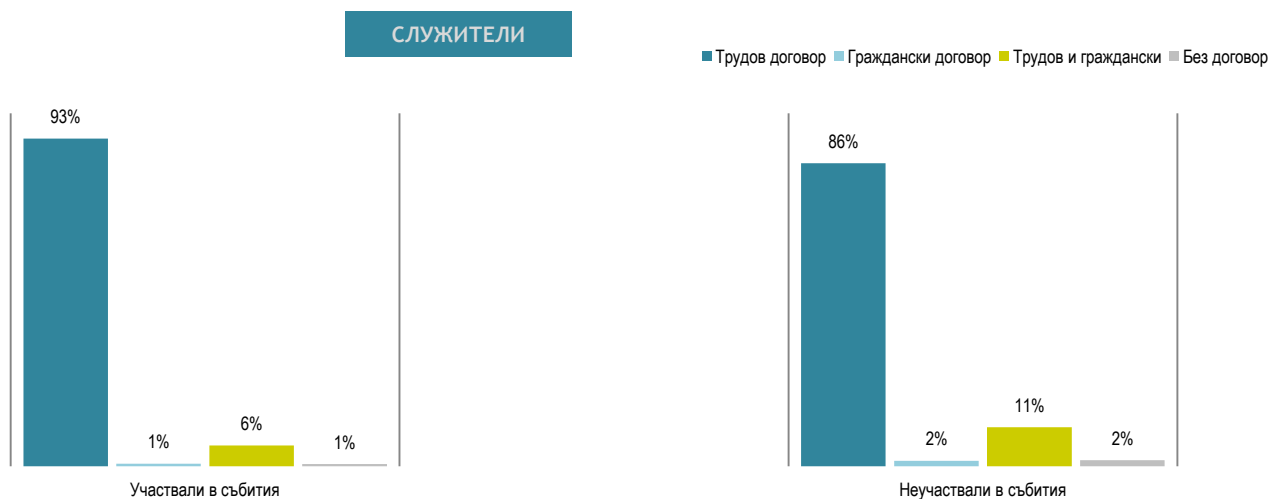
Заплащане на труда

Начин на заплащане на труда

Получаване на трудово възнаграждение по силата на трудов договор е преобладаващият начин на полагане и възмездяване на труда според 93% от *служителите, участвали в събитията*, и 86% от *неучаствалите служители*. Комбинацията от трудов и граждански договор, която позволява по-голяма гъвкавост за работодателя, се използва в съответно 6% и 11% от случаите. Работата без сключен договор или само въз основа на граждански договор е силно ограничена.

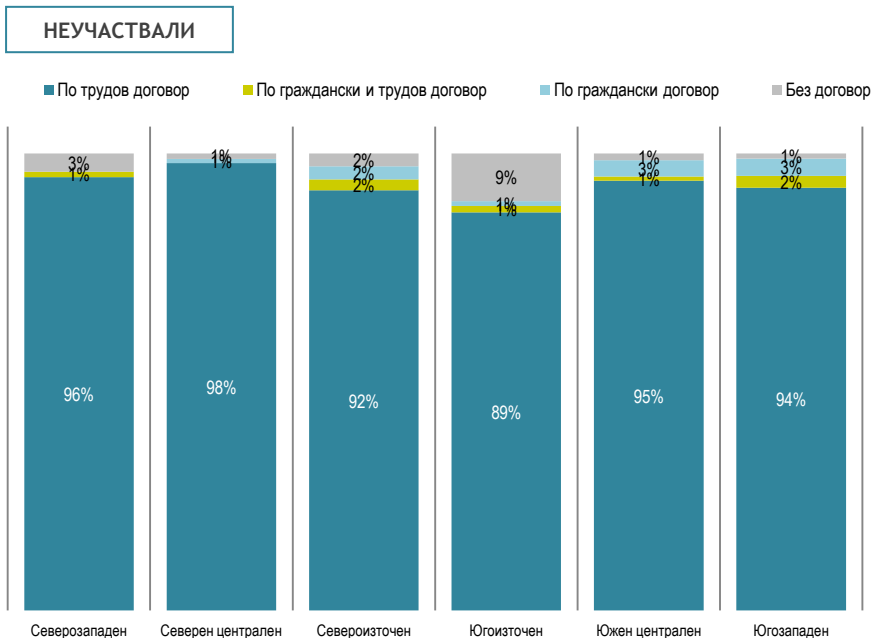
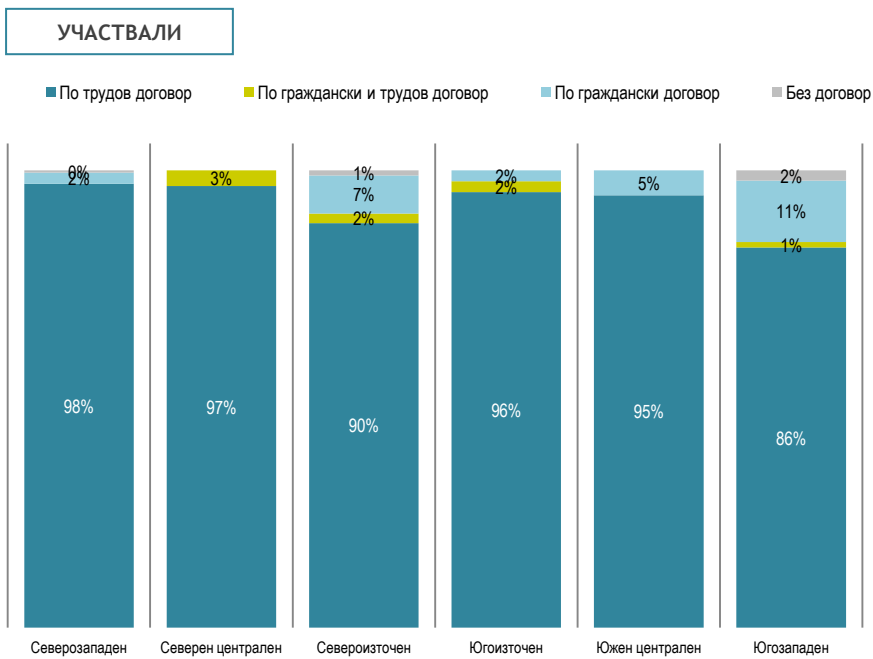
По региони, се забелязва, че в *Югозападен* и *Северо-източен* район в най-ниска степен се заплаща на работещите въз основа на трудов договор - съответно 86% и 90% при *участвалите служители*. Към тях може да бъде присъединен и *Югоизточен* район, където, според *неучаствалите служители* в 89% от случаите заплащането е въз основа на трудов договор. В този район се наблюдава и висок дял на получаващи възнаграждение без договор. Области Варна и София-град регистрират сравнително ниски стойности на заплащане по трудов договор.

Графика 103: **Наличие на договор, въз основа на който се заплаща положения труд**



B26: Въз основа на какво получавате Вашето възнаграждение в предприятието?

Графика 104: Наличие на договор, въз основа на който се заплаща положениа труд. Служители



B26: Въз основа на какво получавате Вашето възнаграждение в предприятието?

Съответствие между размера на възнаграждението и посочения в договора

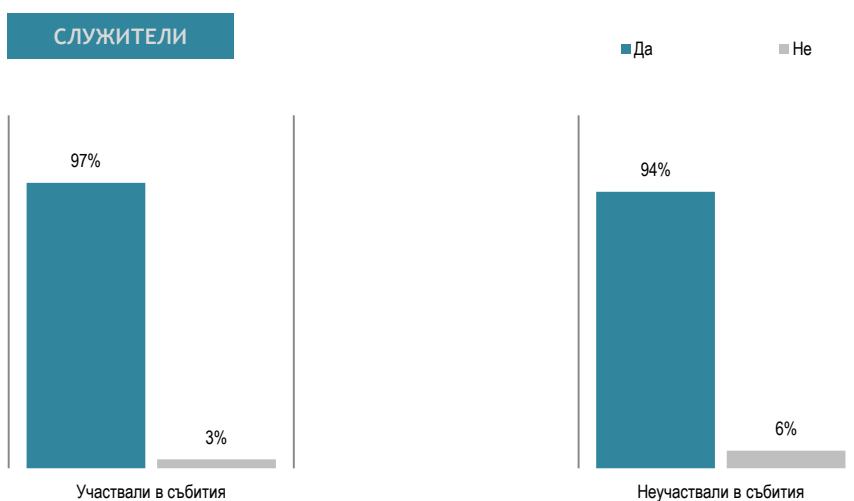
Проучването показва, че няма съществени нарушения по отношение укриването на реално уговорения размер на трудовото възнаграждение, когато има сключен договор между страните.

Практиката на контролните органи (Доклади за дейността на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” за 2011 г и 2012 г.) сочи, че нарушенията са основно по отношение неизплащане на увеличението, дължимо за нощен или извънреден труд. Други незаконосъобразни практики включват неизплащане на дължимото обезщетение за неползван платен годишен отпуск или на обезщетение за неспазено предизвестие.

Съществува висока степен на съответствие между посочения размер на възнаграждението в договора и действително полученото заплащане от работодателя - според 97% от служителите, участвали в събитията, и 94% от неучаствалите (разликата се дължи главно на Добрич, Хасково и Шумен - с по-ниски стойности при неучаствалите). Тези данни съответстват и на резултатите за наличие на договор, като основание за плащане при полагане на наемен труд.

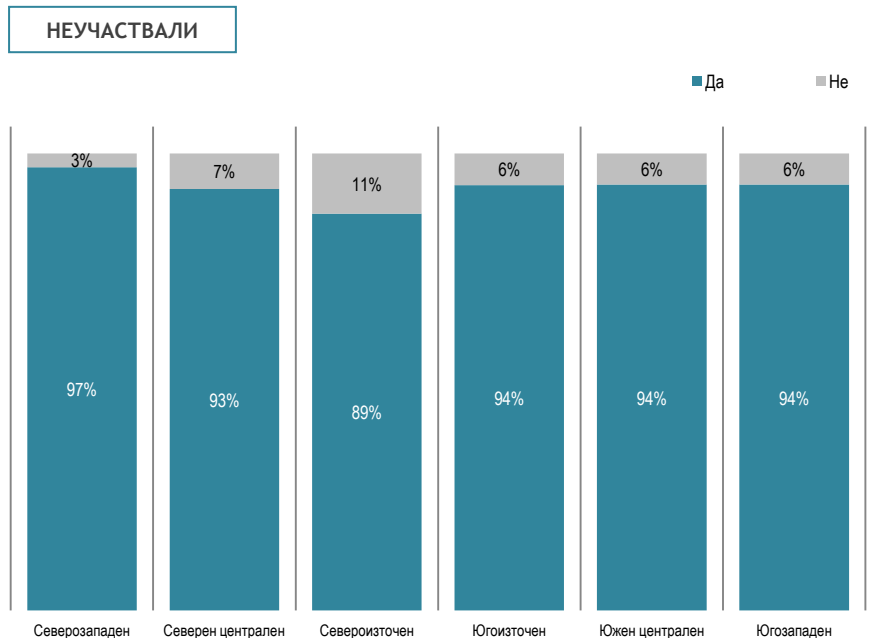
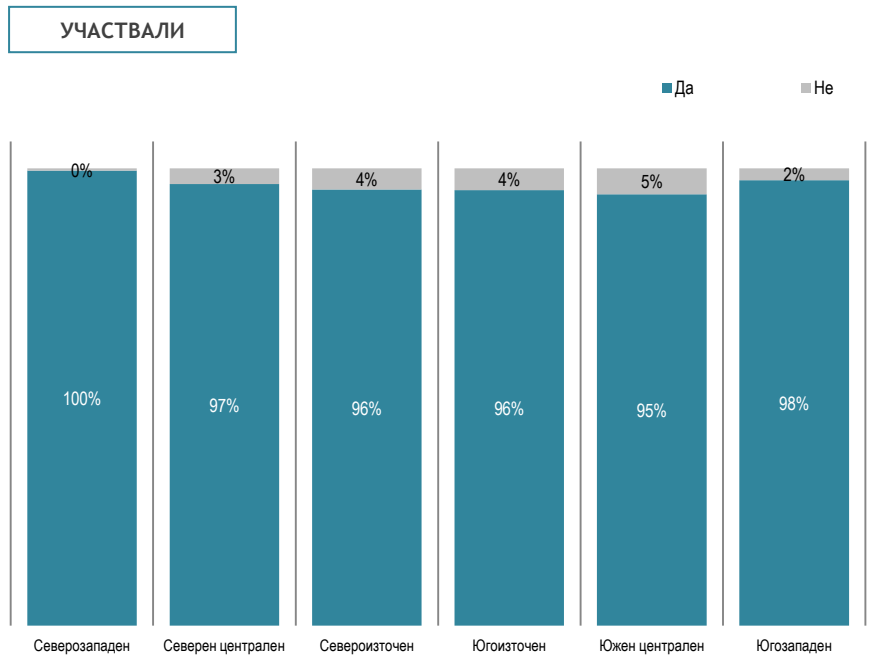
Съотношението в данните по региони е сходно при обхванатите в събитията служители и тези, които не са се възползвали от събитията, организирани от БТПП.

Графика 105: Наличие на съответствие между размера на възнаграждението и посочения размер в договора



B27: Възнаграждението, което получавате от предприятието, отговаря ли по размер с това, което е посочено в договора Ви?

Графика 106: Наличие на съответствие между размера на възнаграждението и посочения размер в договора. Служители



B27: Възнаграждението, което получавате от предприятието, отговаря ли по размер с това, което е посочено в договора Ви?

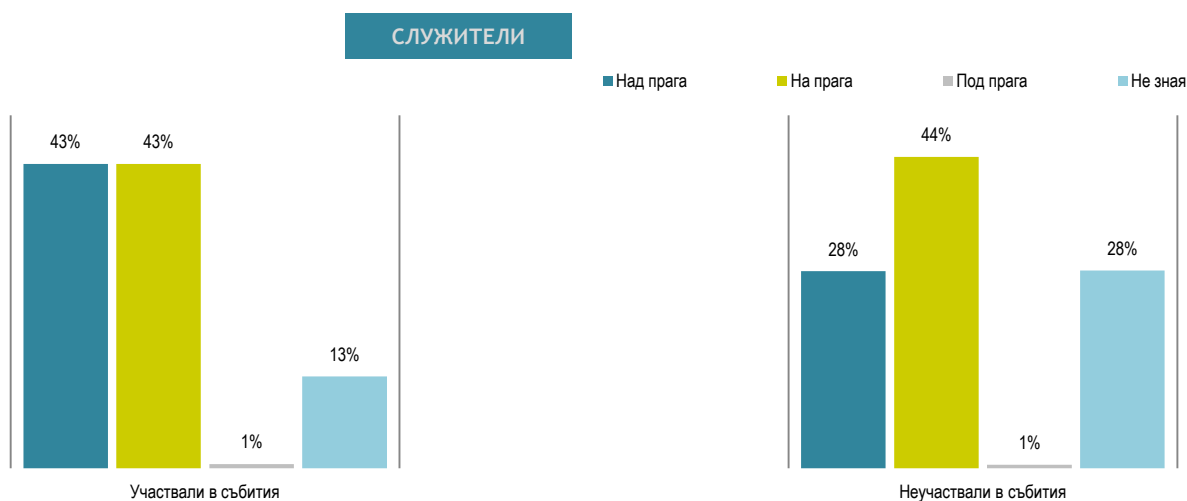
Въвеждането на минимален осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии от 2003 г. допринася значително за “изсветляване” на практиката по заплащане на осигурителни вноски под размера, който съответства на трудовото възнаграждение.

При служителите, *обхванати от събитията*, равен дял посочват, че тяхното трудово възнаграждение е над или на осигурителния праг (по 43%). Различие в това отношение се констатира при онези служители, които *не са участвали* в събитията, като делът на работещите над прага е значително по-нисък (28%). Разлики, главно дължащи се на области Смолян, Враца и Пловдив. И двете категории служители сочат, че само в 1% от случаите се работи под осигурителния праг.

Интерес представлява отговорът “не зная”, даден от 13% от участвалите и 28% от неучаствалите служители, тъй като освен ниско правно съзнание, може да означава и нежелание да се разкрива действителната ситуация. Положителното, все пак, е че обучените служители, които не се интересуват от осигурителния праг за професията си, са два пъти по-малко.

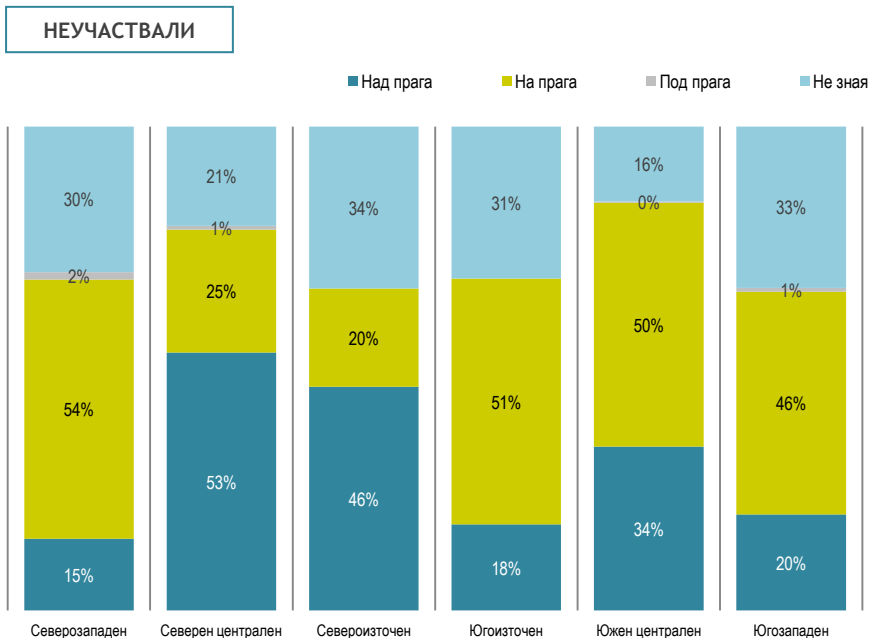
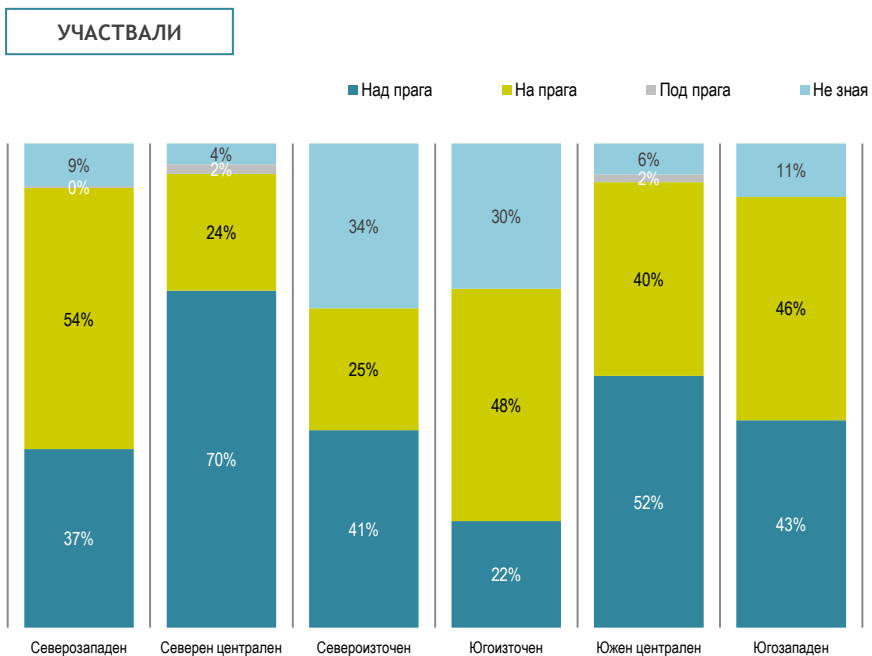
В *Северен централен* район е най-висок делът на работещите със заплата над осигурителния праг (съответно 70% от участвалите и 53% от неучаствалите служители). В *Североизточен* и *Югоизточен* над 30% и от двете подгрупи декларират, че не знаят какъв е размерът на трудовото им възнаграждение спрямо осигурителния праг за длъжността им.

Графика 107: **Размер на заплатата спрямо осигурителния праг за заеманата длъжност**



B29: Какъв е размерът на Вашата заплата спрямо осигурителния праг за заеманата от вас длъжност?

Графика 108: Размер на заплатата спрямо осигурителния праг за заеманата длъжност. Служители



B29: Какъв е размерът на Вашата заплата спрямо осигурителния праг за заеманата от вас длъжност?

Форма на заплащане на възнаграждението

Около 90% от работодателите твърдят, че заплащат възнаграждението на своите работници или служители под формата на трудов договор. Само много незначителен дял (1%-2%) признават, че част от възнаграждението се заплаща и в брой (неофициално).

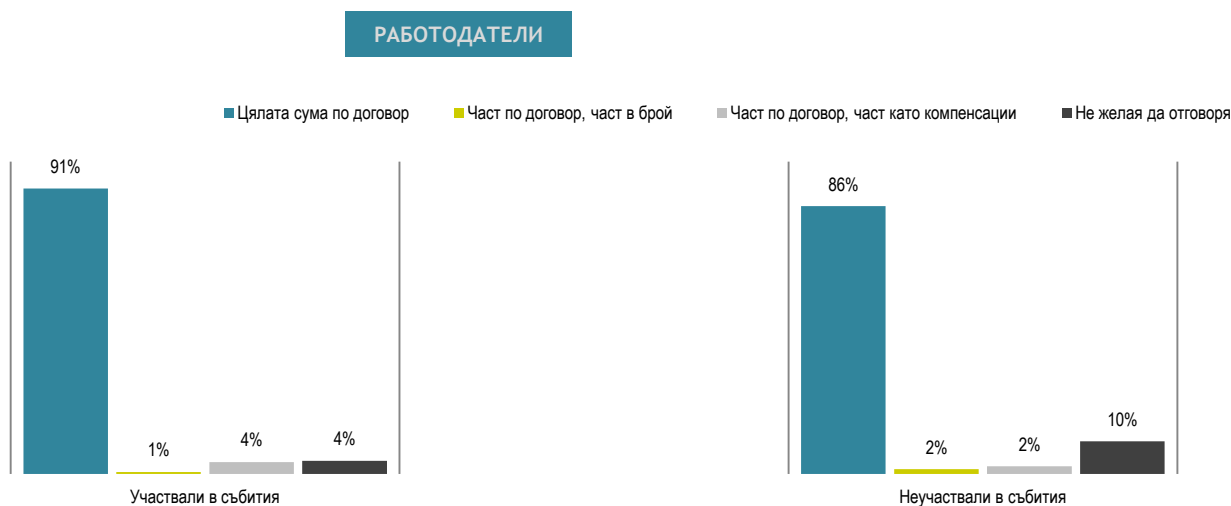
Пет процентни пункта е по-висок делът на заплащащите цялата сума на възнаграждението по трудов договор сред участвалите в събитията работодатели. Същевременно 2,5 пъти по-висок е делът на нежелаещите да отговорят на въпроса работодатели, които не са участвали в събитията (общо 10% не желаят да отговорят).

Видимо по-нисък от средния за всички е делът на заплащащите цялата сума по трудов договор работодатели в два района - *Североизточен* и *Югоизточен*. Към тях може да бъде добавен и *Северен централен*, в който е най-висок делът на нежелаещите да дадат отговор на въпроса неучаствали в събитията работодатели.

По области, по-високи стойности на “част по договор, част в брой” има декларирани от работодатели, участвали в събитията, в Търговище, Добрич, Благоевград, а от неучаствалите - в Шумен, Хасково, Търговище и Добрич.

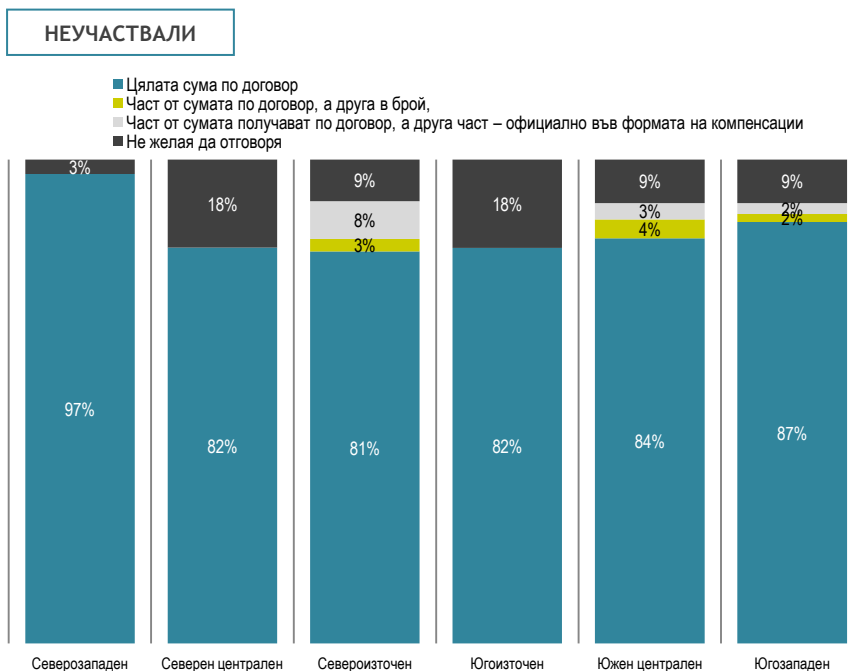
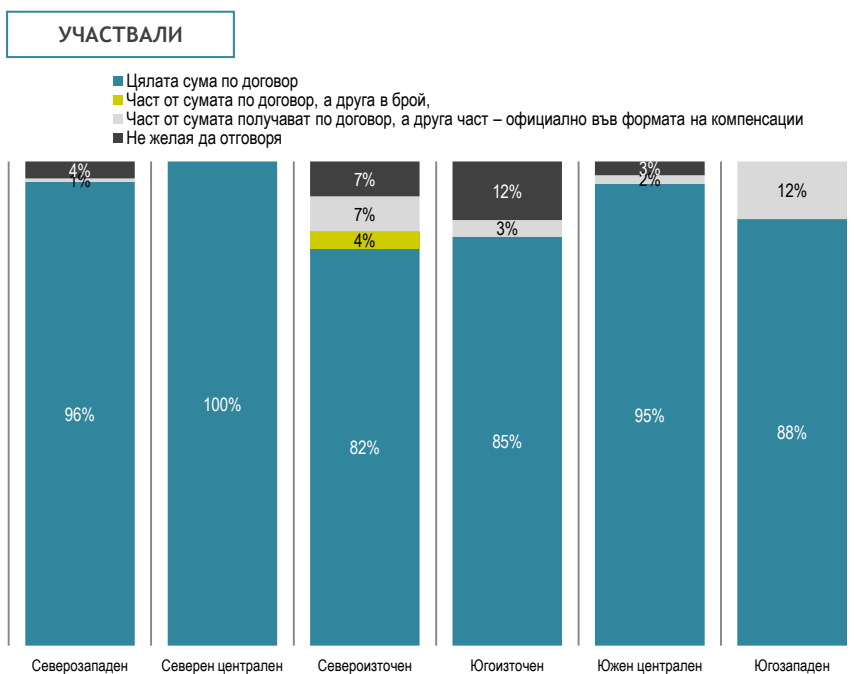
При групата на неучаствалите в събитията, в Шумен, Велико Търново, Пазарджик и Силистра има висок дял неотговорили.

Графика 109: Форма на получаване на възнаграждението (по договор - в брой)



B23: Под каква форма по-голяма част от работниците/служителите в предприятието получават своите възнаграждения?

Графика 110: Форма на получаване на възнаграждението (по договор - в брой). Работодатели



B23: Под каква форма по-голяма част от работниците/служителите в предприятието получават своите възнаграждения?

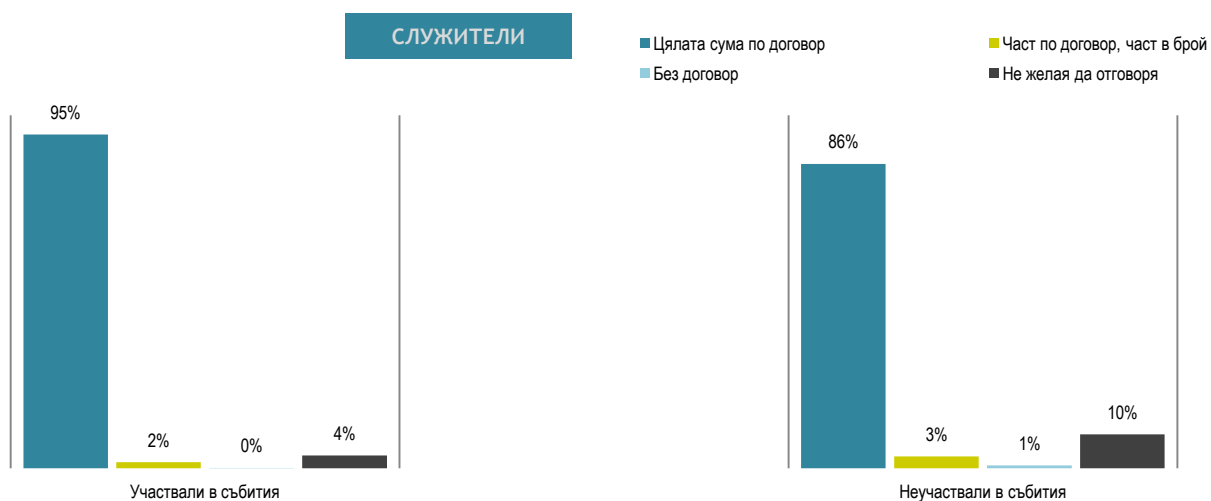
По отношение на формата на получаване на възнаграждението има почти пълно припокриване между данните при интервюираните работодатели и интервюираните наети лица.

Малко по-висок е дялът на *участвалите* в събитията служители (95%), които декларират, че получават цялата сума на възнаграждението си по договор, в сравнение с неучаствалите (86%).

В регионален план, подобно на работодателите, няма съществени различия, с изключение на *Югоизточен район*, в който се наблюдава относително висок дял - спрямо средния за всички - на нежелаещи да отговорят на въпроса (над една четвърт от всички), както и *Североизточен район*, в който по-висок от средния за всички дял служители признават, че получават част от възнаграждението си по договор, а друга част - в брой, особено сред служителите, които не са участвали в събитията (15%). Но и при двете подгрупи, в области Добрич и Хасково има по-високи стойности на получаване на част от възнаграждението “и в брой”.

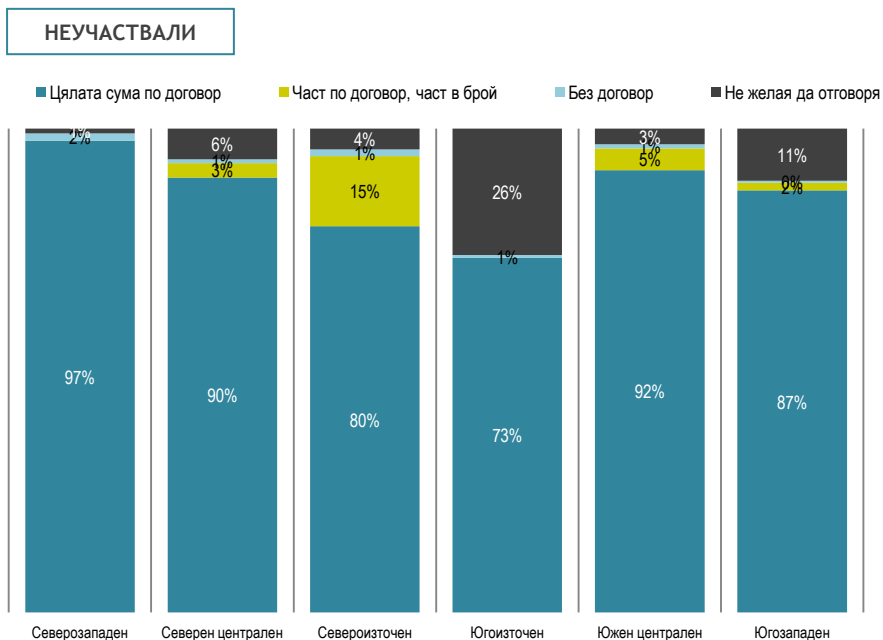
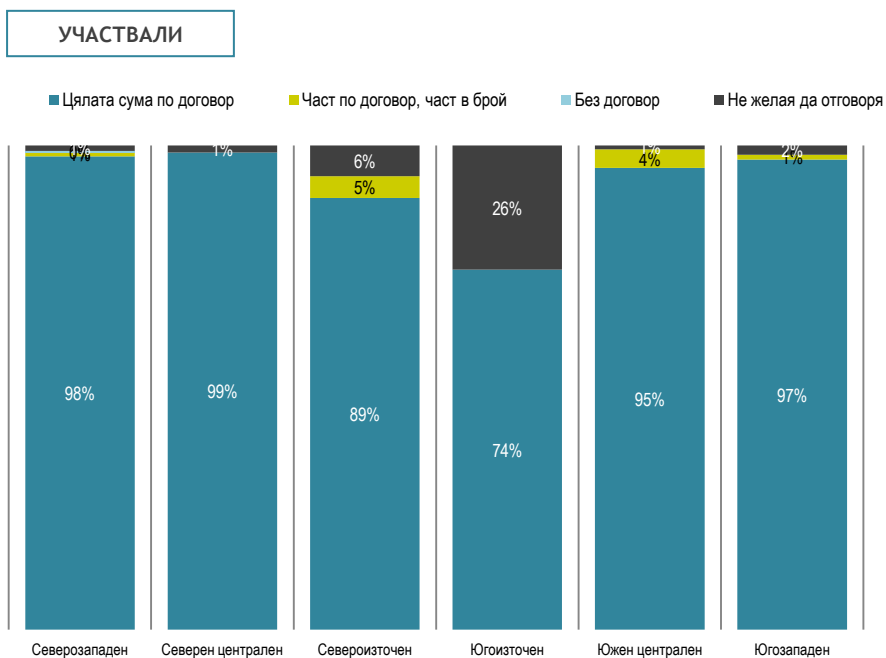
В *Югозападен район* на въпроса не желаят да отговорят един от 10 неучаствали в събитията наети лица.

Графика 111: Форма на получаване на възнаграждението (по договор - в брой)



В30: Под каква форма получавате възнаграждението си в предприятието?

Графика 112: Форма на получаване на възнаграждението (по договор - в брой). Служители



В30: Под каква форма получавате възнаграждението си в предприятието?

Изплащане на осигуровки

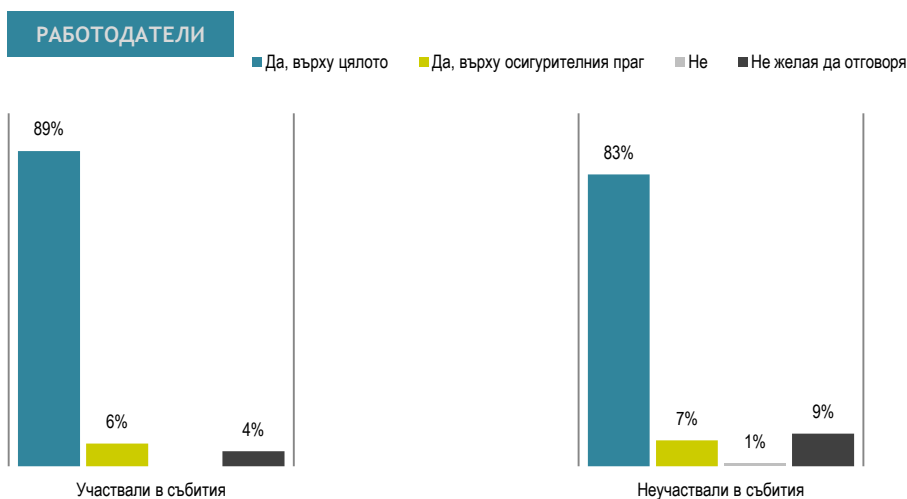
Почти всички интервюирани представители на работодателите декларират, че внасят дължимите на служителите /работниците осигурителни вноски върху цялото получавано възнаграждение (89% и 83% от случаите съответно при участвали и неучаствали в събитията по проекта). Разликата се дължи по-скоро на по-високия дял нежелаещи да дадат отговор на този въпрос при неучаствалите в събитията.

Много малка част и от двете подгрупи работодатели декларират, че внасяните осигурителни вноски са върху осигурителния праг, а не върху цялото възнаграждение (6%-7%).

В *Североизточен район* се регистрира сравнително по-висок дял на внасящи осигуровки върху осигурителния праг, а не върху цялото възнаграждение - сред подгрупата на участвалите в събитията работодатели. А в *Югоизточен* отново най-висок дял работодатели не желаят да дадат отговор на въпроса - основно в групата на неучаствалите в събитията.

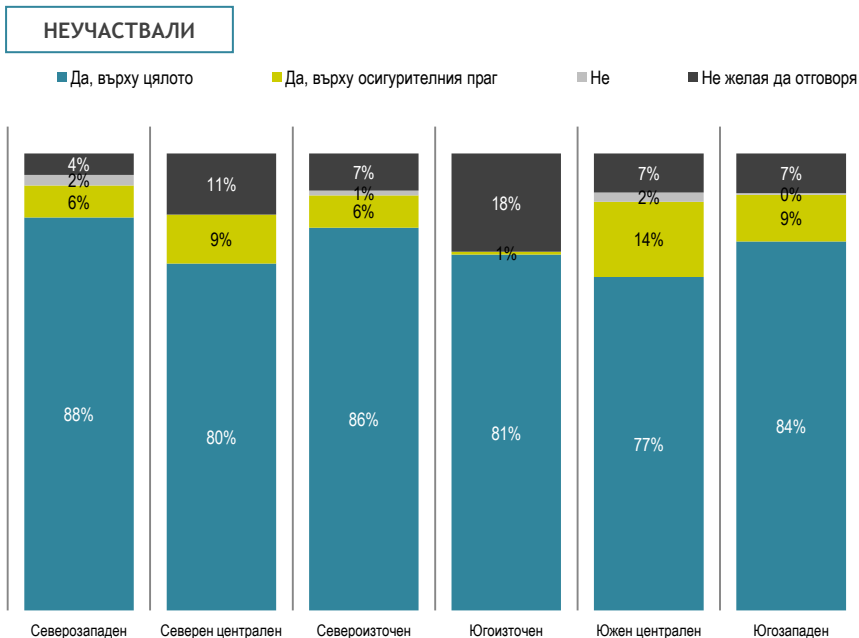
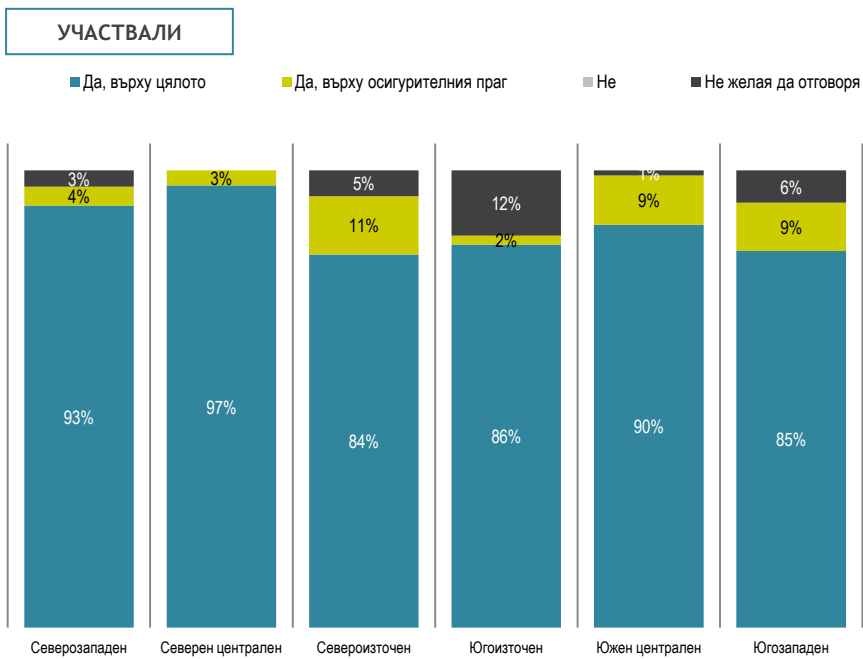
Най-големи дялове работодатели, нежелаещи да отговорят на въпроса, има в Бургас и Добрич от подгрупата на участниците, а от неучастниците в събитията - в Шумен, Велико Търново и Силистра.

Графика 113: Плащане на осигуровки върху полученото възнаграждение



B24: Предприятието внася ли на работниците /служителите дължимите осигурителни вноски върху полученото от лицето възнаграждение?

Графика 114: Плащане на осигуровки върху полученото възнаграждение. Работодатели



B24: Предприятието внася ли на работниците /служителите дължимите осигурителни вноски върху полученото от лицето възнаграждение?

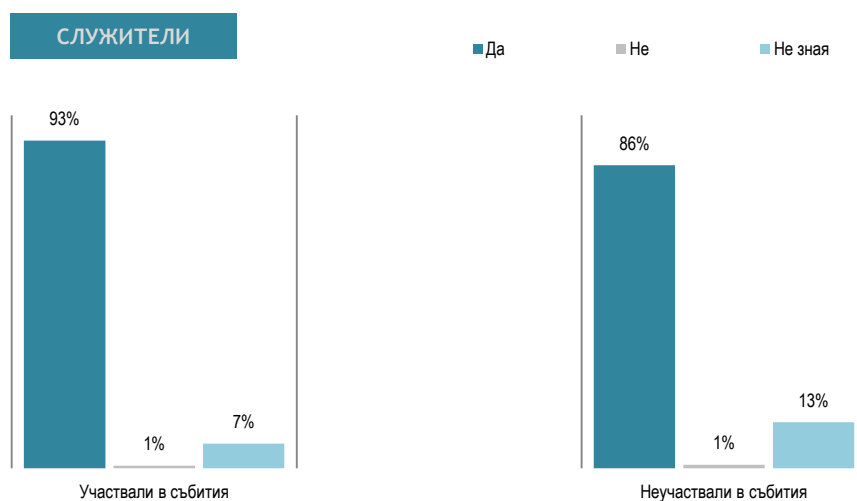
Мнението на **служителите и работниците** потвърждава това на работодателите по отношение на плащане на осигуровки върху цялото възнаграждение - около 90% и при двете подгрупи, с малка разлика в полза на участвалите в събитията.

Именно двойно по-високият дял на “не знаещите” при неучаствалите в събитията е по-интересен в случая. Това би могло да се дължи на факта, че участвалите в събитията по проекта са получили познания, които са ги накарали да се заинтересоват пост-фактум по въпроса.

Би могло да се каже, че почти няма разлики по региони, с изключение на *Североизточния и Югоизточния* район, при които делът на незнаещите дали им се изплащат осигуровките върху цялото получавано възнаграждение е доста по-висок (около и над 20%), в сравнение с останалите райони. От областите, това са Шумен, Добрич и Бургас.

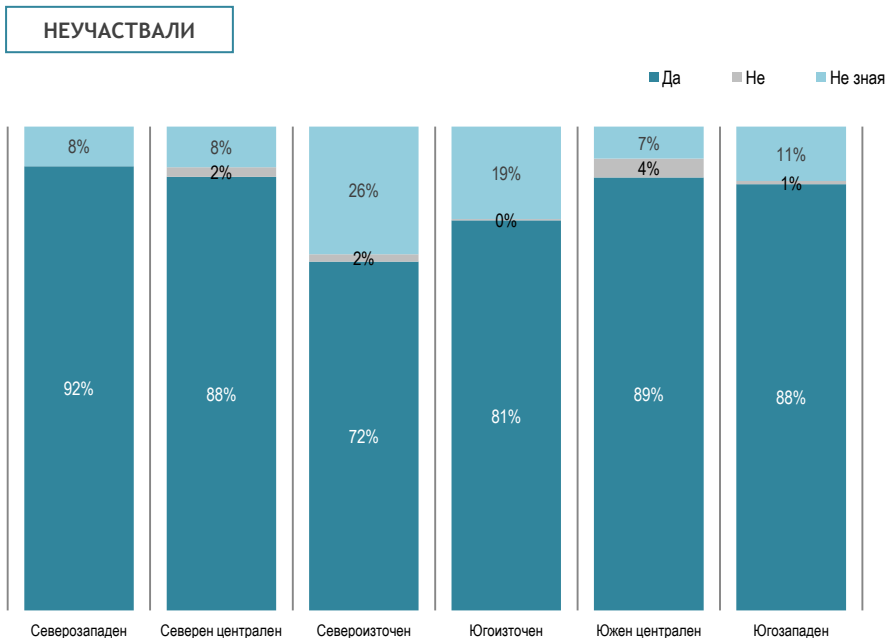
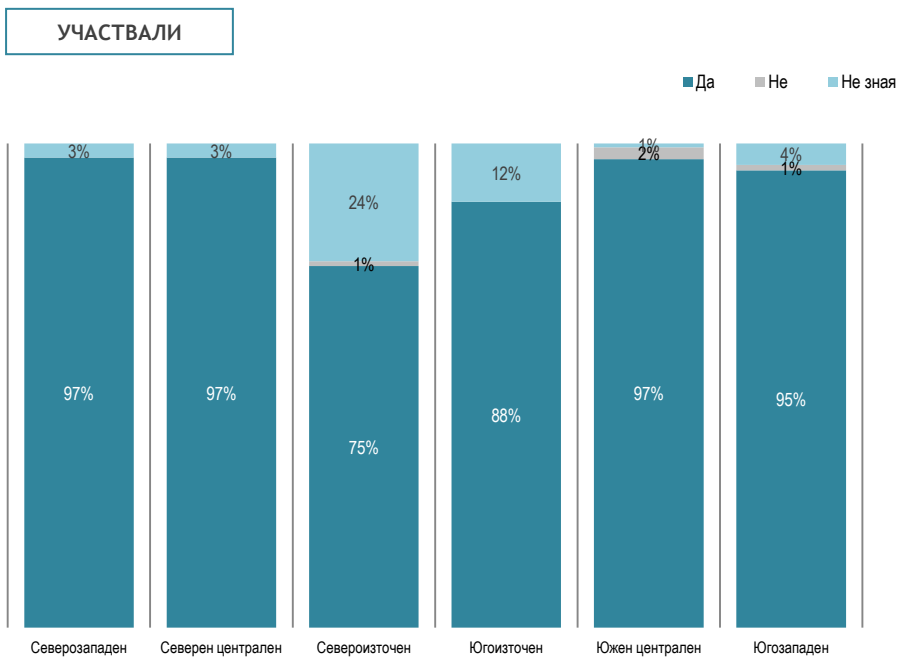
По-високи стойности на Не плащане на осигуровки върху цялото възнаграждение има в Кърджали при групата на участвалите в събитията, а при неучаствалите - в Хасково.

Графика 115: Плащане на осигуровки върху цялото изплащано възнаграждение



B28: Предприятието плаща ли дължимите осигурителни вноски върху цялото получавано от Вас възнаграждение?

Графика 116: Плащане на осигуровки върху цялото изплащано възнаграждение



B28: Предприятието плаща ли дължимите осигурителни вноски върху цялото получавано от Вас възнаграждение?

Редовно изплащане на възнагражде- нието

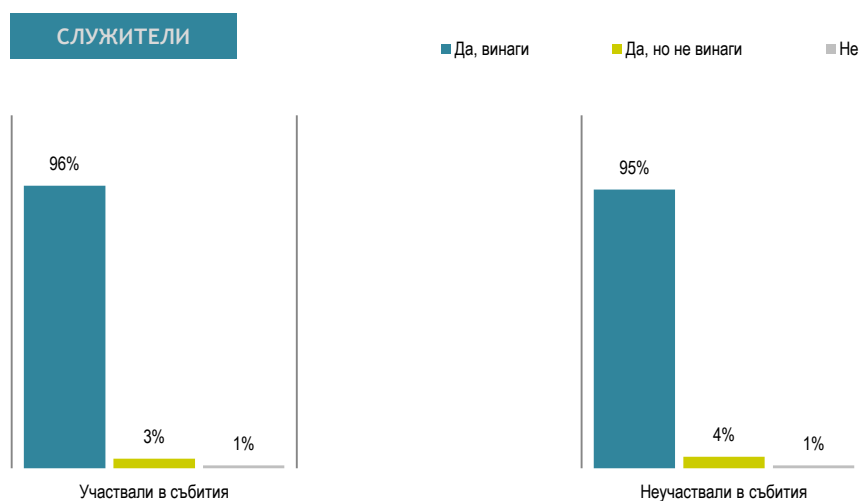
И двете подгрупи интервюирани **служители и работници** са единодушни в мнението си, че винаги предприятието или фирмата, където работят, им изплаща редовно възнагражденията.

Много нисък дял (под 5% и при двете подгрупи) изразяват мнението, че това не се случва винаги, т.е. има и изключения от правилото за редовно изплащане на възнагражденията.

Няма регистрирани съществени различия по региони. Все пак, в *Югоизточен и Южен централен район* е най-висок дялът на служителите, които получават възнаграждението си не винаги редовно - сред участвалите в събитията наети лица, а в *Северозападен и Североизточен* - сред неучаствалите в събитията наети лица (области Монтана и Шумен).

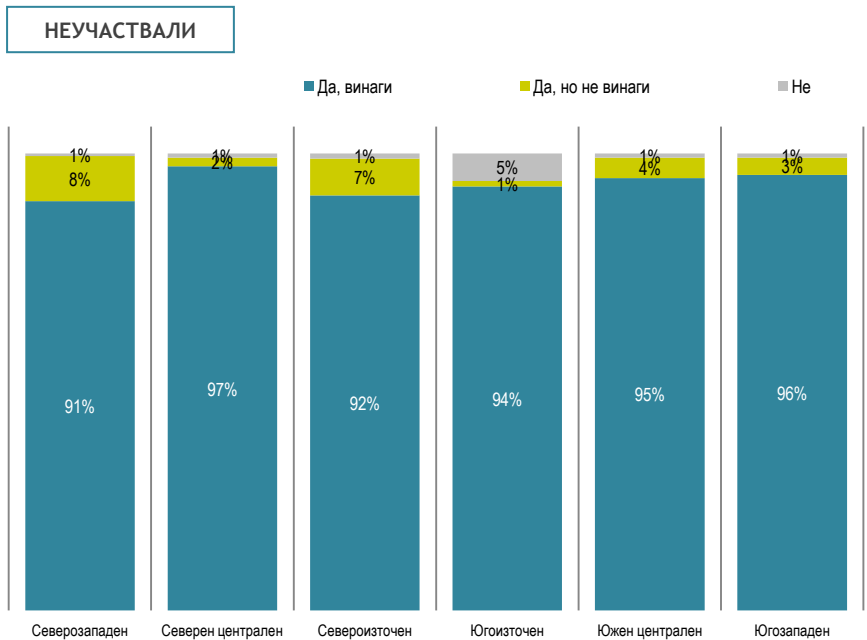
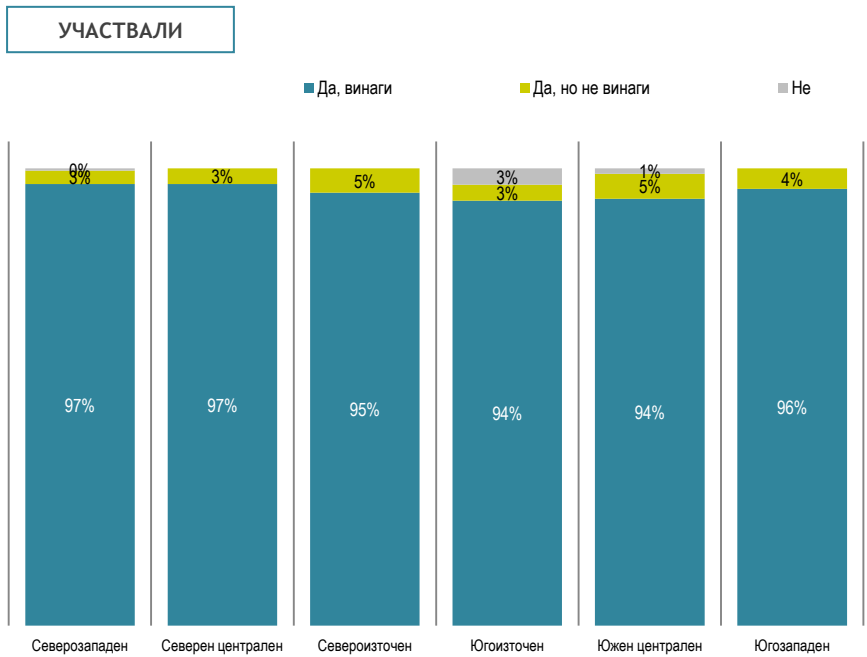
Не се изплащат редовно - и при участвалите и неучаствалите в събитията служители - по-високи стойности в Кърджали и Бургас.

Графика 117: Редовност на изплащане на възнаграждението на служителите



V31: Изплаща ли предприятието редовно Вашето възнаграждение?

Графика 118: Редовност на изплащане на възнаграждението на служителите. Служители



V31: Изплаща ли предприятието редовно Вашето възнаграждение?

Редовно вносяне на осигуровки

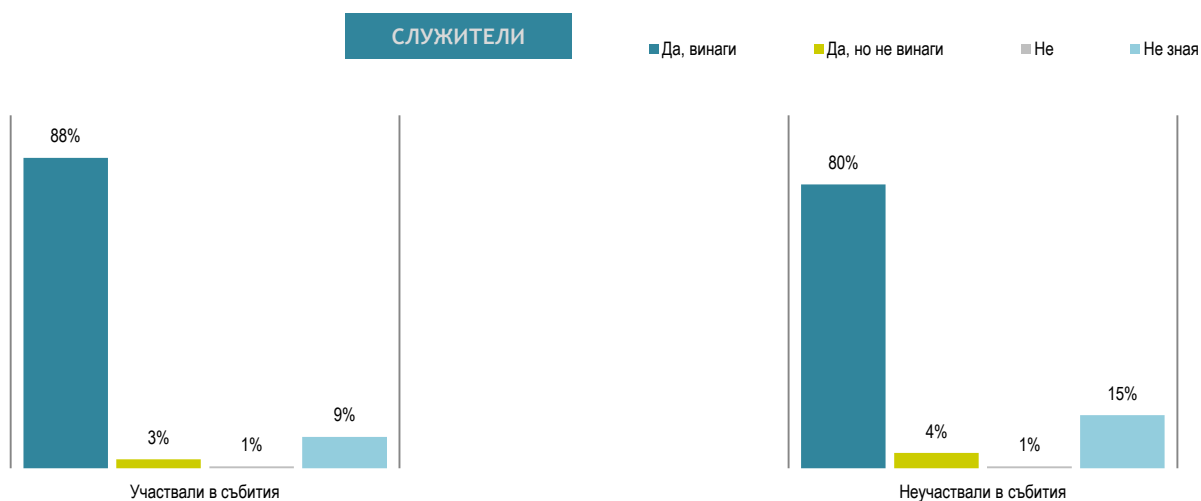
Интервюираните **служители и работници**, които *не са участвали в събитията*, отново са по-неинформирани относно редовността на внасяне на осигурителните им вноски от работодателя. Това би могло да се дължи на факта, че те не познават добре правата си и затова не са се заинтересовали по въпроса.

И при двете подгрупи, в *Североизточния район*, интервюираните служители са най-неинформирани дали им се внасят редовно осигурителните вноски от работодателя (около една трета). При подгрупата на *неучаствалите* в събитията, подобен е и делът им в *Югоизточния район*.

Отново в област Кърджали - НЕ се внасят редовно осигуровките, според участвалите в събитията служители.

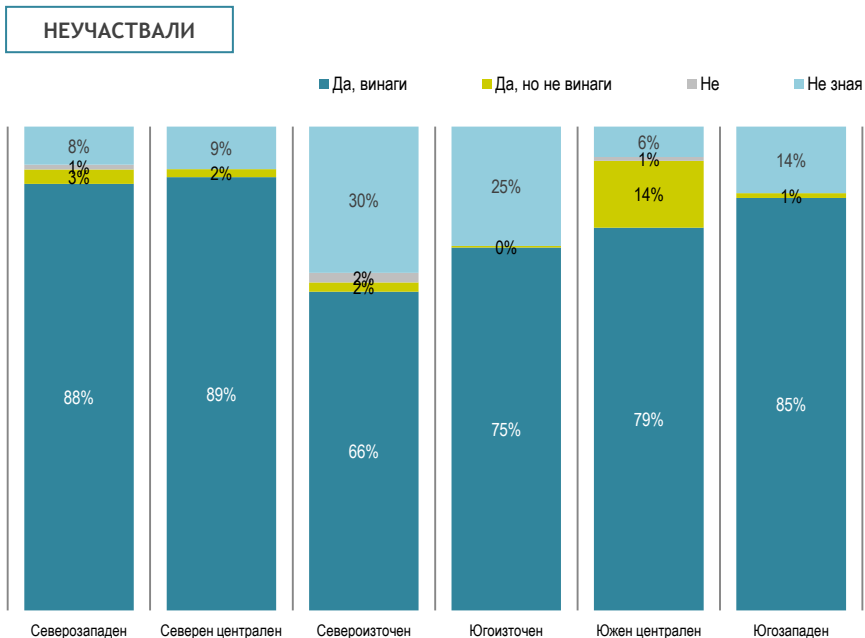
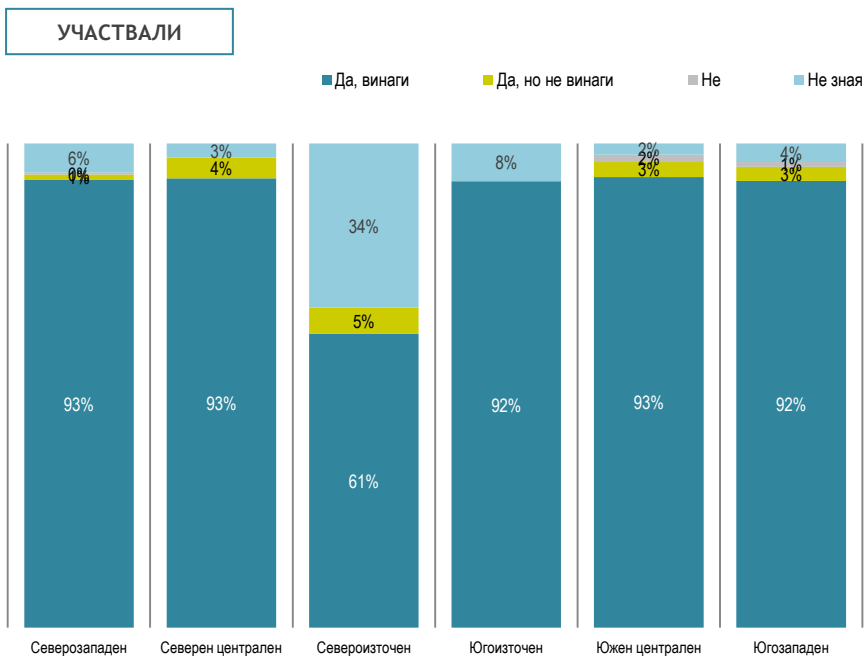
“Да, но не винаги” - според неучаствалите в събитията - в Пловдив и Габрово, а при участвалите - в Търговище, Габрово, Търново и Добрич.

Графика 119: Редовност на внасяне на осигурителните вноски от предприятието



B32: Знаете ли дали внася предприятието редовно Вашите осигурителни вноски?

Графика 120: Редовност на внасяне на осигурителните вноски от предприятието. Наети лица



B32: Знаете ли дали внася предприятието редовно Вашите осигурителни вноски?

ОСНОВНИ МОМЕНТИ И ИЗВОДИ

- Почти всички изследвани *работодатели изпълняват задълженията си по въвеждането на наетите лица* в естеството на работата и техните права и задължения при постъпване на работа. По правило, предприятията имат *Правилник за вътрешния трудов ред* в над 90% от случаите. Тази практика не е повлияна от участието им в обученията и други събития, организирани в рамките на проекта. Използването на Правилник за вътрешния трудов ред в около 90% от предприятията *се потвърждава* и от интервюираните *служители и работници*.

В регионален план, прави впечатление по-високият дял компании без Правилник за вътрешния трудов ред в *Югоизточен район*, според декларираното мнение от участвалите в събитията на БТПП. Относително по-висок е дялът на предприятията без Правилник и в райони *Североизточен, Северен централен* и *Югозападен*, според мнението на неучаствалите в събитията.

- Като цяло, *всички интервюирани служители и работници твърдят, че познават Правилника на вътрешния ред* в тяхното предприятие. Равнището на познаване на Правилника е повлияно от проведените от БТПП събития, защото участвалите в събитията наети лица в по-голяма степен познават документа в детайли, докато по-висок дял неучаствали декларират частично познаване.

Относително висок дял наети лица в *Североизточен район* познава Правилника на вътрешния трудов ред отчасти - както сред участвалите, така и сред неучаствалите в събитията (съответно 24% и 35%).

Най-големи са различията в равнището на познаване на Правилника между двете подгрупи служители (участвали и неучаствали в събитията) при *Северен централен район* (98% добре запознати служители, участвали в събитията срещу 85% неучаствали) и *Южен централен* (съответно 95% и 73%).

- Длъжностна характеристика се връчва *винаги* при постъпване на работа според над 90% от представителите и на *работодателите* и на *служителите*.

В един от 10 случая в *Североизточен* и *Северозападен* район длъжностна характеристика не се връчва на нов служител винаги. Тази практика на нарушение, въпреки че се среща по-рядко сред участниците в проведените от БТПП събития, подобно на Правилника на вътрешния трудов ред, също не изглежда съществено повлияна от участието в проведените събития.

- Задълженията на работодателя, свързани със запознаване на наетото лице с трудовите му задължения при постъпване на работа, се спазват според 95% от отговорилите *работодатели* и *служители/работници*, независимо от участието или неучастието им в проекта.

- *Обвързани с колективен трудов договор са около 10% от проучените предприятия*, според резултатите на изследването при работодатели. Относително нисък дял служители обаче знаят дали тяхното предприятие е обвързано с такъв договор - под една трета. Вероятно този резултат е повлиян от обстоятелството, че проникването на колективните трудови договори е относително ниско в целевите отрасли на настоящето изследване. Независимо от това, участието в информационните и обучителни събития, проведени от БТПП, е повлияло върху интереса на наетите лица към наличието или не на Колективен трудов договор в тяхното предприятие, поради което тяхното равнище на информираност е значително по-високо от това на неучаствалите в събитията наети лица.

Най-ниска е информираността на служителите относно наличието на Колективен трудов договор в *Югозападния* район. Това е и по принцип районът с най-ниско проникване на предприятия с Колективен трудов договор (около 5%).

- В 9 от 10 предприятия интервюираните работодатели твърдят, че 100% от техните служители работят въз основа на трудов договор. Регионалните различия са по отношение на по-ниското ниво на наличие на трудови договори за всички служители в районите Северозападен и Югозападен (съответно в 81% и 84% от случаите) при участвалите в събитията. В Югозападен район, наред с Югоизточен, по мнение на интервюираните служители, е регистриран и по-висок от средния за всички дял на работещи на граждански договор (12%).
- Задължителните елементи от съдържанието на трудовия договор, като размер на трудовото възнаграждение, продължителност на работното време и платен годишен отпуск почти винаги са регламентирани в трудовите договори, страни по които са интервюираните работодатели и работници/служители. Клаузата за ползване на почивките през работното време е по-малко застъпена, но по-вероятно е този въпрос да се урежда от Правилника за вътрешния трудов ред.

Почти в 100% от случаите и при двете целеви групи, размерът на трудовото възнаграждение и продължителността на работното време са включени в условията на трудовия договор. Това не е валидно за една десета от работодателите от районите Северен централен и Югоизточен и служителите райони Северозападен и Югоизточен.

Що се отнася до включването на продължителността на работното време в трудовия договор, с по-големи стойности на отрицателни отговори са работодателите от Северния централен и Югоизточния райони и служителите от Северозападен, Югоизточен и Югозападен райони.

Работодателите, участници в събитията, винаги включват клауза за платен годишен отпуск в трудовите договори със своя персонал, с изключение на Югоизточния и Южен централен райони, където според една десета от отговорилите няма такава регламентация. Сходни са и данните за служителите, участници в събитията, като изключение тук правят Северозападен и Югоизточен райони (съответно 15% и 18% не включват тази клауза). Близо една пета от подгрупата на работодателите, неучастници в събитията, от Югоизточния район, не включват в трудовия договор клауза за платен годишен отпуск.

Редът за ползването на почивките през работното време се урежда с трудовия договор според повече от две трети от работодателите и служителите. Регионите, където е най-висок делът на предприятията, в които с трудовия договор се уреждат почивките през работния ден, са Северозападен, Североизточен и Югозападен.

Изследването регистрира подчертана тенденция на включване на повечето задължителни реквизити на трудовия договор в договорите на служителите, които са участвали в организираните от БТПП събития.

● *Нерегламентираните практики по отношение заплащането на труда са относително ограничени, като според 9 от 10 служители и работници това се прави по силата на трудов договор. Същевременно съществува висока степен на съответствие между посочения размер на възнаграждението в договора и действително полученото заплащане от работодателя.*

Комбинацията от трудов и граждански договор, която позволява по-голяма гъвкавост за работодателя, се използва в около 10% от случаите. *Заплащане на работата без сключен договор е силно ограничена.* Среща се като практика най-често в Югоизточен район и по-често сред подгрупата на неучаствалите в събитията в сравнение с подгрупата на участвалите.

- При служителите, обхванати от събитията, равен дял посочват, че тяхното *трудова възнаграждение е над или на осигурителния праг* (по 43%). Различие в това отношение се констатира при онези *служители, които не са участвали* в събитията. При тях, делът на работещите над осигурителния праг е значително по-нисък (28%). Минимален дял служители работят под осигурителния праг.

Тук прави впечатление относително високия дял *неучаствали в събитията служители, които не са запознати с размера на осигурителния праг за тяхната професия, които са два пъти повече от участвалите в събитията* (съответно 28% и 13%), което е показател за ефективността на проекта, предизвикал интереса на наетите лица към тази проблематика.

- *Възнагражденията винаги се изплащат редовно*: двете целеви групи интервюирани служители и работници, независимо дали са участвали или не в събитията, са *единодушни в това си твърдение*. Няма регистрирани съществени различия по райони.
- Осигуровките се плащат върху цялото възнаграждение при по-висок дял предприятия, които са имали представители в събитията на БТПП, в сравнение с тези, които не са участвали (съответно 89% и 83% според интервюираните работодатели и 93% и 86% според интервюираните наети лица).

Би могло да се твърди, че почти няма разлики по региони, с изключение на *Североизточния и Югоизточния район*, при които делът на незнаещите дали им се изплащат осигуровките върху цялото получавано възнаграждение е доста по-висок (около и над 20%), в сравнение с останалите райони.

Интервюираните *служители и работници, които не са участвали в събитията, са по-неинформирани относно редовността на внасяне на осигурителните им вноски* от работодателя. Това би могло да се дължи на факта, че те не познават добре правата си и затова не са се заинтересовали по въпроса.

● *Допълнително положеният труд след работно време се заплаща в преобладаващия брой случаи, като относително популярна е и практиката да се компенсира с почивни дни. Интересно е да се отбележи, че този факт се признава по-често от работниците и служителите отколкото от работодателите. Обяснението може да се потърси в наличието на неофициално заплащане, което работодателите нямат интерес да признаят.*

Около две трети от служителите-участници и една втора от неучастниците твърдят, че предприятието им заплаща допълнително положения труд. Като цяло, около 60% от анкетираните представители на работодателите (и от двете подгрупи на участвали и неучаствали) твърдят, че техните служители не полагат такъв труд. Тук интересно наблюдение е това, че по-висок дял работодатели декларират, че работниците и служителите в техните предприятия полагат допълнителен труд в сравнение с дела на наетите лица, които съобщават, че полагат извънреден труд.

● *Две трети от работодателите, декларират, че винаги спазват продължителността на работния ден съгласно трудовия договор, независимо дали са участвали или не в събитията по проекта.*

Относително по-висок дял служители твърдят, че продължителността на работния ден не се спазва на тяхното работно място сред неучаствалите в събитията в Югозападен и Северозападен район. Обратно, в Югозападен район е най-високият дял служители, които декларират спазване на продължителността на работния сред участвалите в събитията.

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики**
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници

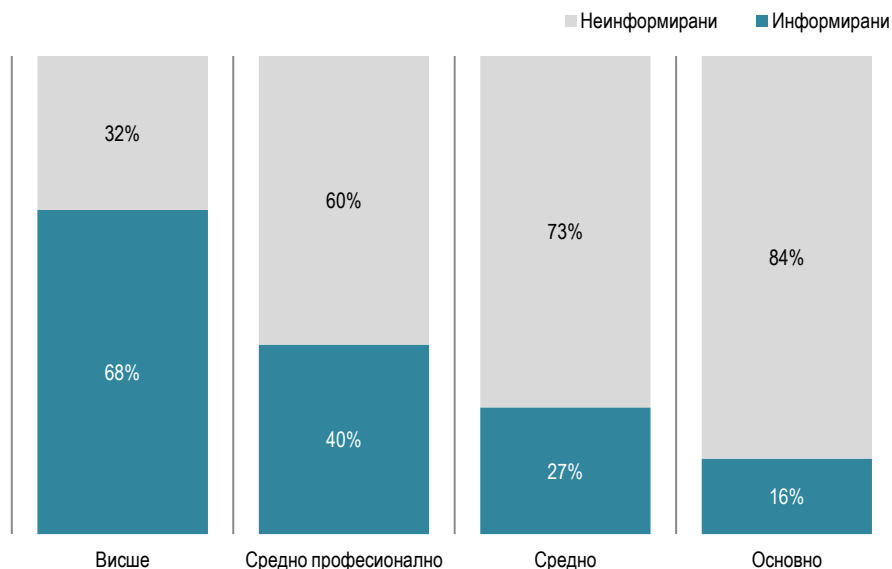
Влияние на индивидуални демографски фактори

Влияние на образованието върху информираността на наетите лица

Образованието е фактор, който определено влияе върху информираността на служителите и работниците по отношение на трудовите и осигурителни правоотношения. Информиранияте по темата съставляват близо 70% от интервюираните висшисти и едва под една пета от тези с основно образование. Колкото е по-висок образователният ценз, толкова по-добре са информирани наетите лица в областта.

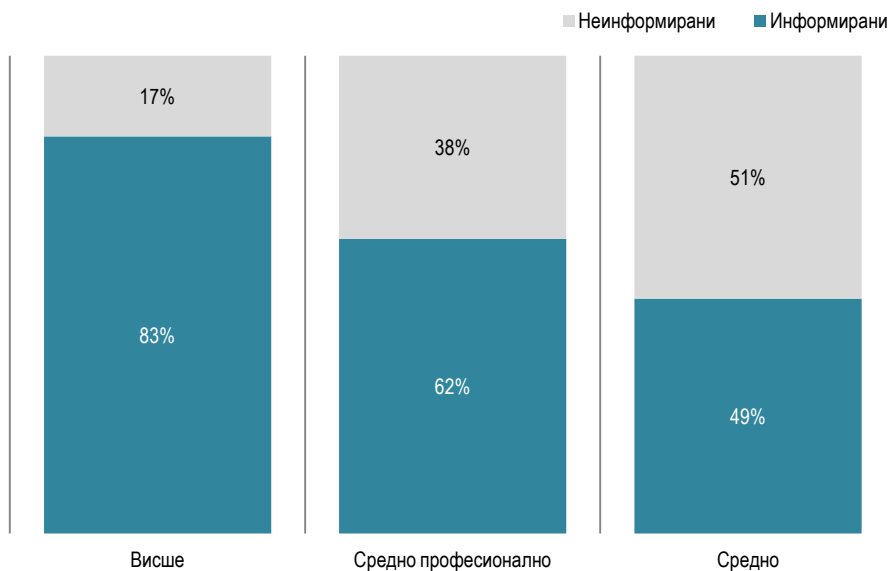
Сравнението на двете подгрупи (участвали и неучаствали) в събитията служители потвърждава тезата за пряката зависимост образование - информираност, но и допълнителното влияние на образованието върху желанието за придобиване на нови знания в съответната област. Информиранияте участници са съответно с около 1,5 до 2 пъти повече сред висшистите и хората със средно професионално образование, в сравнение с тези информирани лица, които не са участвали в обучението и семинарите по проекта.

Графика 121: Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по образование. Наети лица. Всички

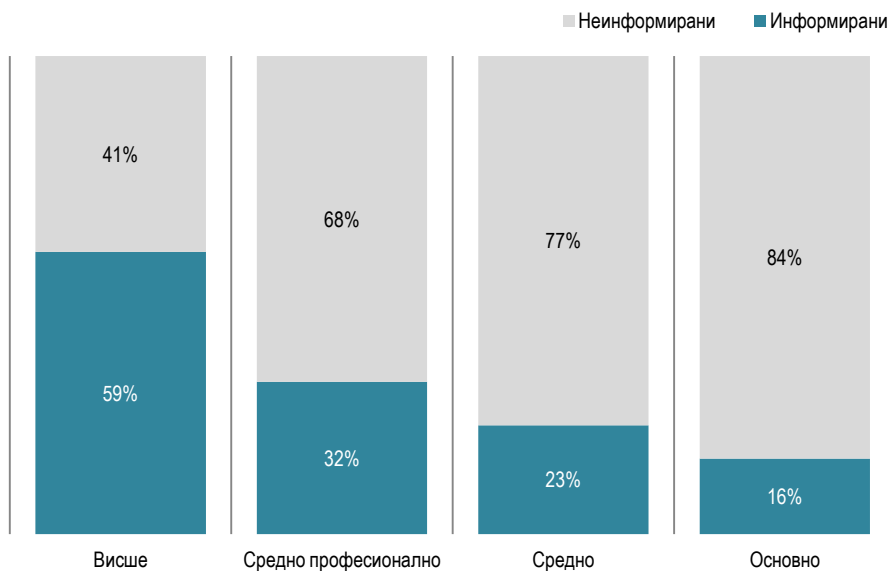


Графика 122: **Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по образование. Наети лица**

УЧАСТВАЛИ



НЕУЧАСТВАЛИ



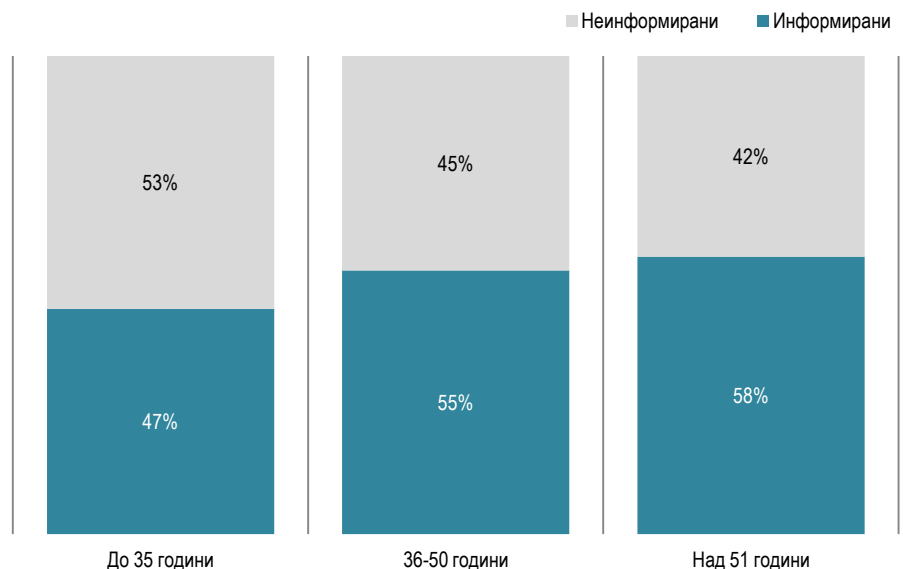
Влияние на възрастта върху информира- ността на наетите лица

Данните от изследването показват, че възрастта също е фактор, който влияе върху равнището на информираност. В по-високите възрастови групи е по-висок делът на информираните относно трудовоправните и осигурителни отношения, но тук разликите не са особено значими, както при образованието, което означава, че факторът има по-слабо влияние.

Зависимостта е особено ясно изразена при подгрупата на участващите в събитията служители и работници. При групата на най-младите, на възраст до 35 г., делът на информираните е 63%, а при групата над 51 години - 84% (разлика от една пета).

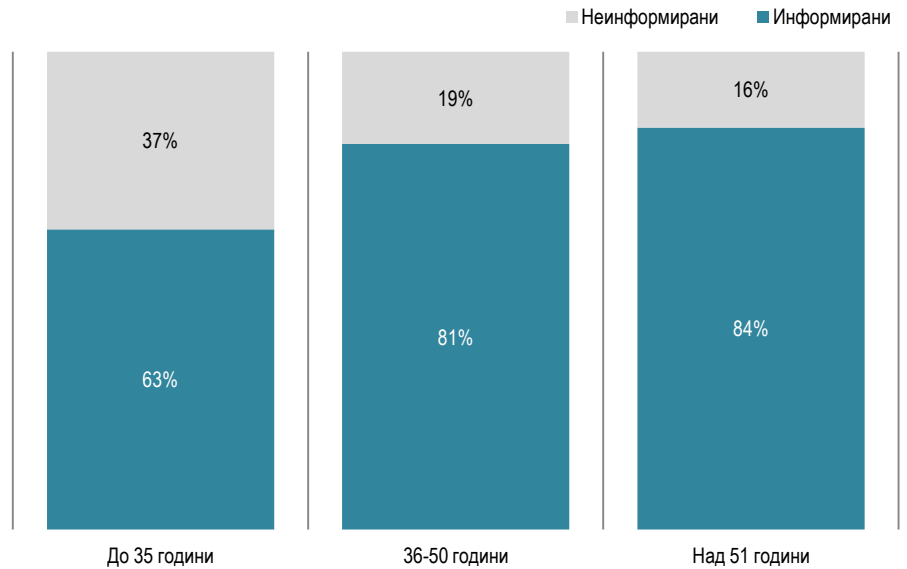
При подгрупата на неучастващите в събитията, информираните са като цяло с доста по-ниски стойности при всички възрастови групи в сравнение с участващите, което вече беше коментирано в предишните раздели на доклада, като полза и ефект за бенефициентите по проекта.

Графика 123: Информираниост относно трудовоправни и осигурителни отношения, по възраст. Наети лица. Всички

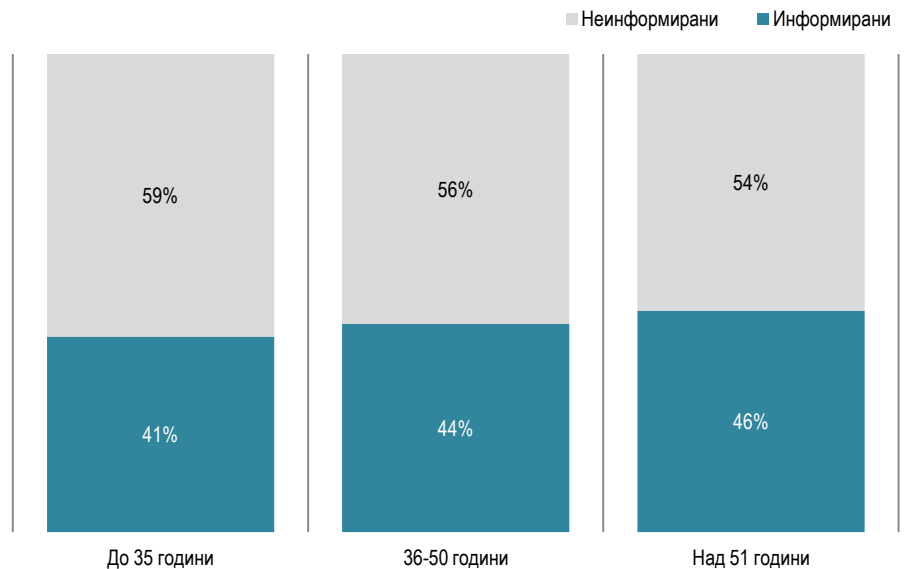


Графика 124: **Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по възраст. Наети лица**

УЧАСТВАЛИ



НЕУЧАСТВАЛИ



Влияние на позицията в предприятието върху информираността на наетите лица

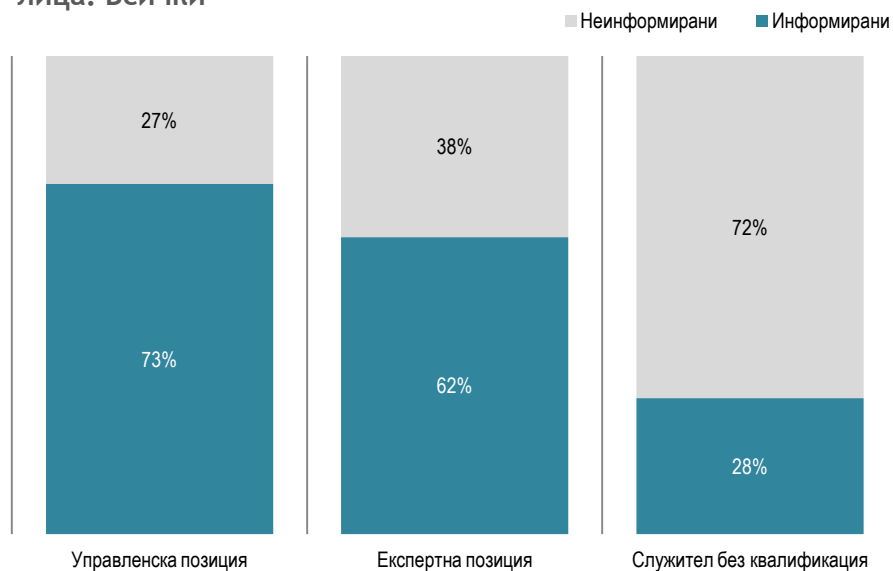
Данните от изследването показват силна зависимост на позицията, която заемат служителите/работниците в предприятието или фирмата, където работят, върху информираността им.

Резултатите от изследването потвърждават хипотезата, че заеманата позиция, подобно на образованието, е един от факторите с най-силно влияние върху отговорите на респондентите по отношение на информираност за трудовоправни и осигурителни отношения.

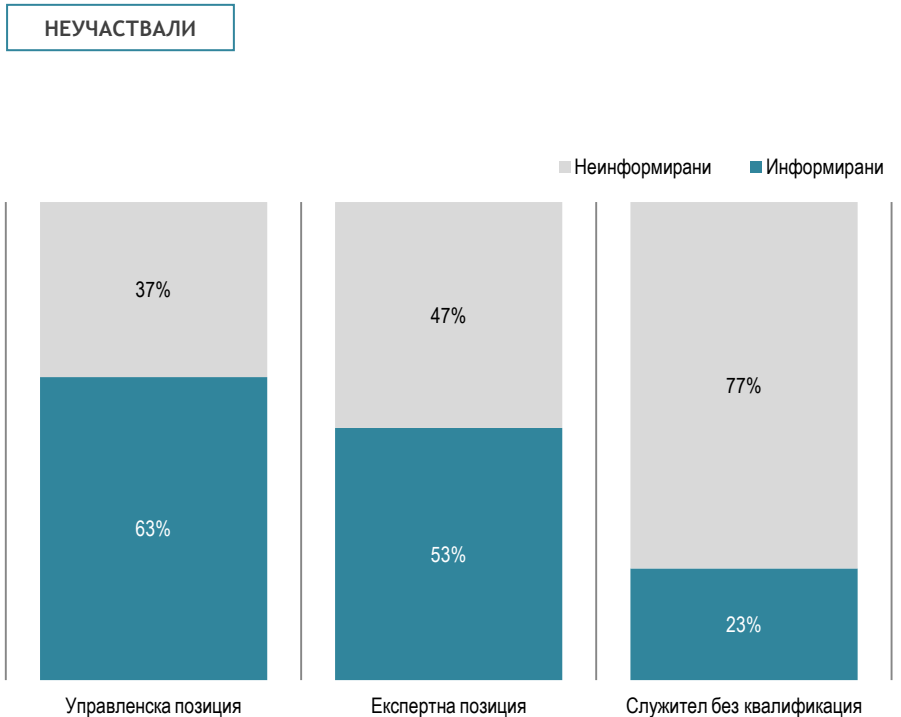
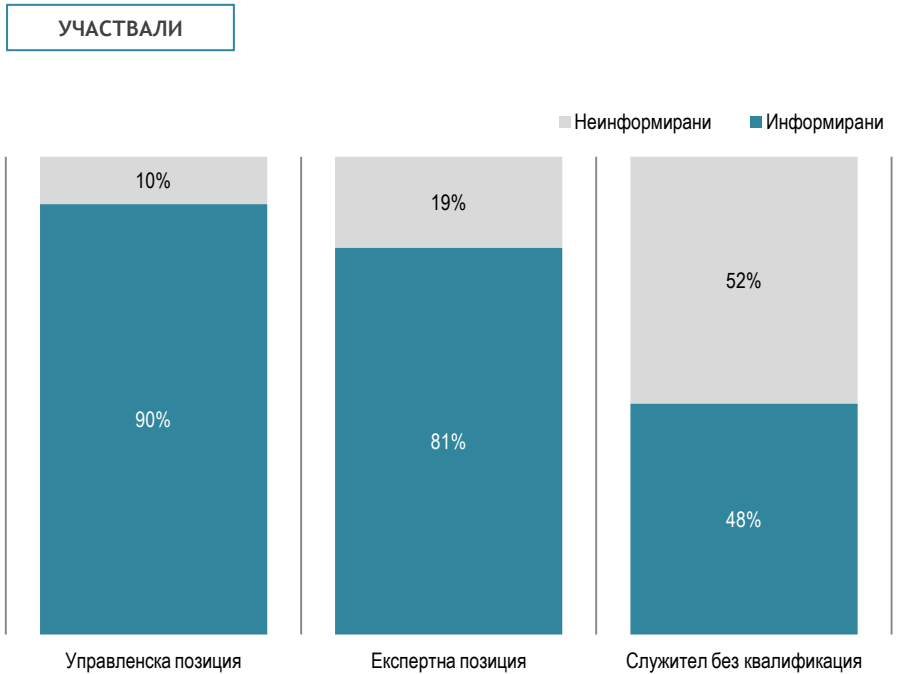
В подгрупата на служителите/работници с управленска позиция се наблюдава най-високото ниво на познаване на законодателната рамка в специфичната област на изследването (73%). И обратно, най-ниското ниво е регистрирано в подгрупата на служителите без квалификация (28%).

При участвалите в обученията на управленска позиция, почти всички интервюирани са информирани относно законодателството в специфичната област (делът на информираните е 90%), а при служителите без квалификация почти двойно по-малко са информираните (48%). При неучаствалите в събитието разликата между информираните в групата на управленска позиция и тези без квалификация е още по-голяма - почти три пъти повече са те при служителите на управленска позиция.

Графика 125: Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по позиция във фирмата. Наети лица. Всички



Графика 126: **Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по позиция във фирмата. Наети лица**



Влияние на групови демографски фактори

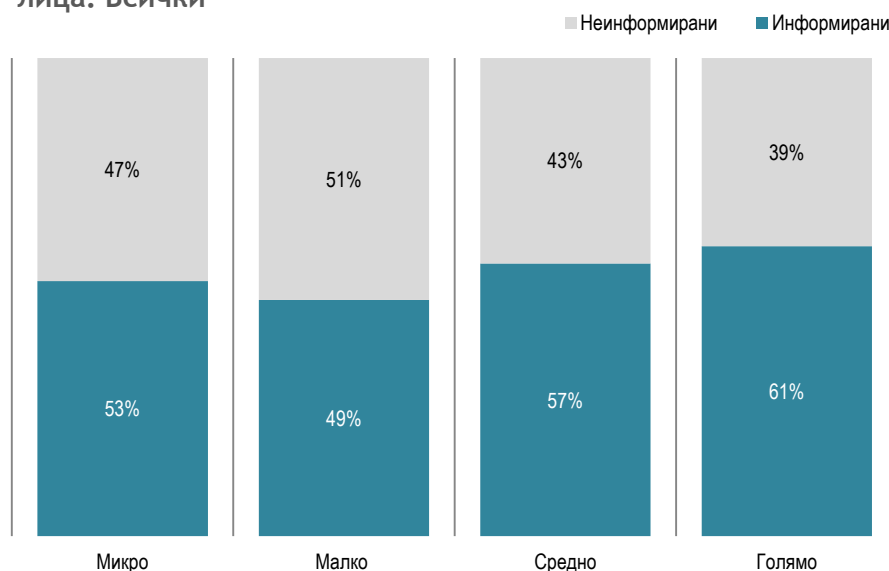
Влияние на размера на предприятието върху информираността на наетите лица

Размерът на предприятието не е фактор, който би трябвало да влияе върху информираността на служителите си.

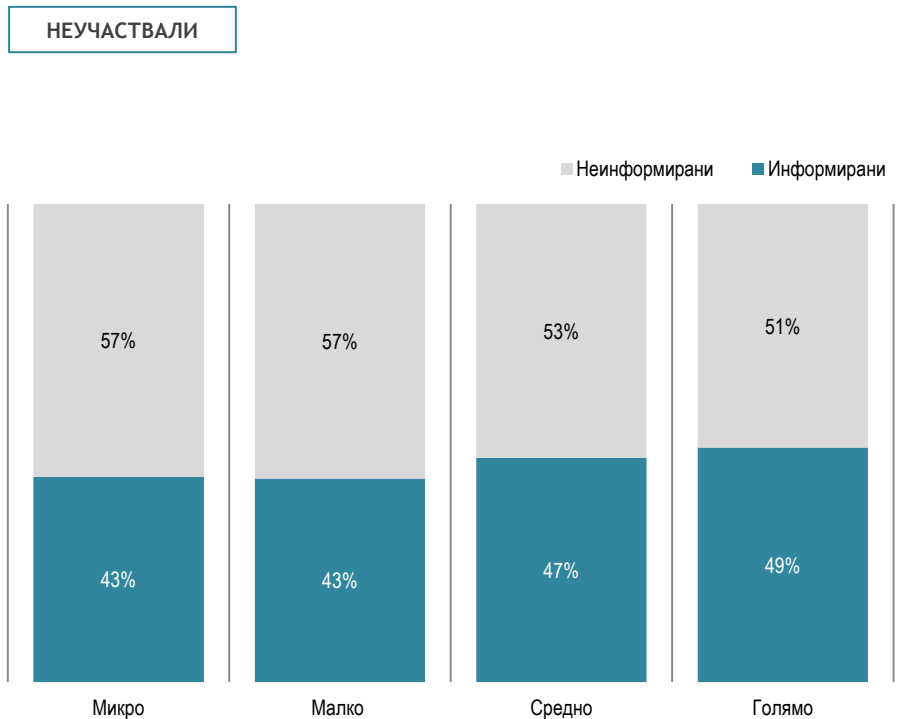
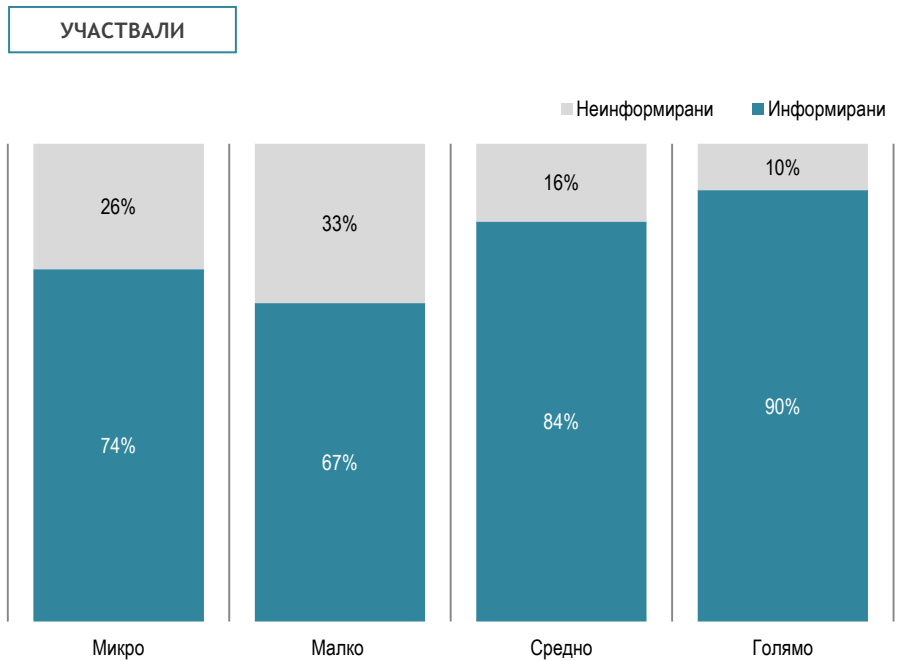
Тази хипотеза се потвърждава от получените резултати от изследването. Данните не показват значими различия по степен на познаване на темата в различните групи според големината на фирмата. Няма съществени различия между групите на предприятията с различен размер по отношение на дела на запознатите с проблематиката и при неучаствалите в събитията.

При участвалите в събитията е регистрирана известна разлика, в полза на големите и средните предприятия/фирми - 90% и 84% съответно от представителите на тези групи са информирани срещу 74% и 67% съответно за групите на микро и малките предприятия. Това обаче се дължи в по-голяма степен на влиянието на другите демографски фактори, с по-силна зависимост със степента на информираност.

Графика 127: Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по размер на предприятието. Наети лица. Всички



Графика 128: **Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по размер на предприятието. Наети лица**



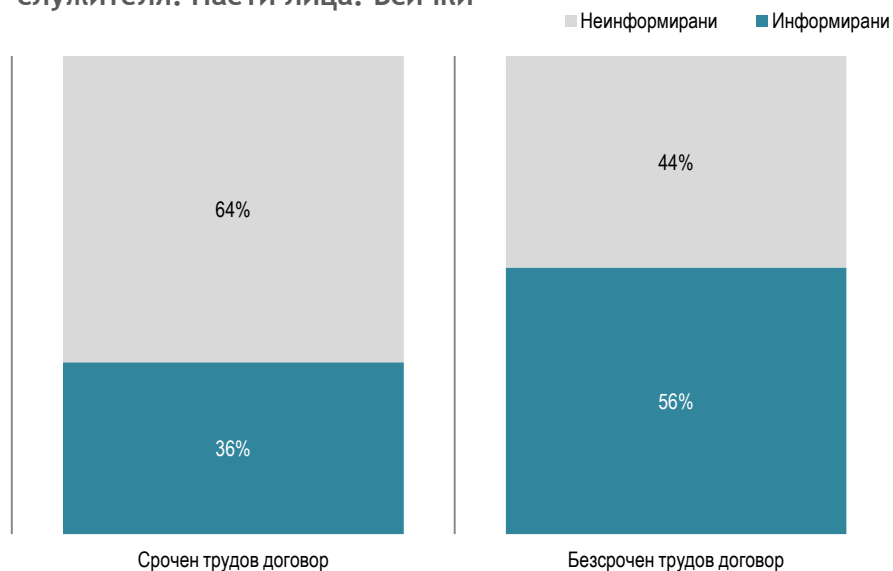
Влияние на фактори, свързани с практики

Влияние на вида договор върху информираността на наетите лица

Според данните от проучването, видът на трудовото обвързване на наетите лица с предприятието (безсрочен или срочен трудов договор) оказва влияние върху информираността им по тематиката. Информираниите в групата на служителите, работещи с безсрочен трудов договор са с една пета повече отколкото в групата на тези със срочен трудов договор. Това е обяснимо предвид спецификата на двете групи - едните работещи на постоянна работа, а другите изпълняващи определени задачи за сравнително кратък период от време. Последните определено по-незаинтересовани от проблематиката.

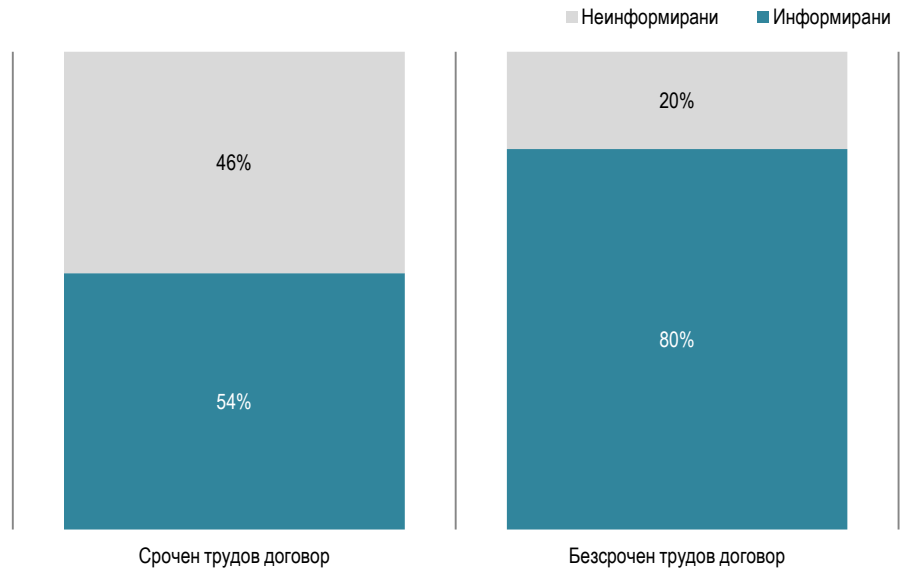
Разликите по отношение на двете изследвани групи е особено отчетлива и при двете подгрупи на целевата група на служителите (участвали и неучаствали в събитията). При участвалите в събитията служители с безсрочен трудов договор, информираните са 80% срещу 54% при тези със срочен договор.

Графика 129: Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по вида договор, сключен със служителя. Наети лица. Всички

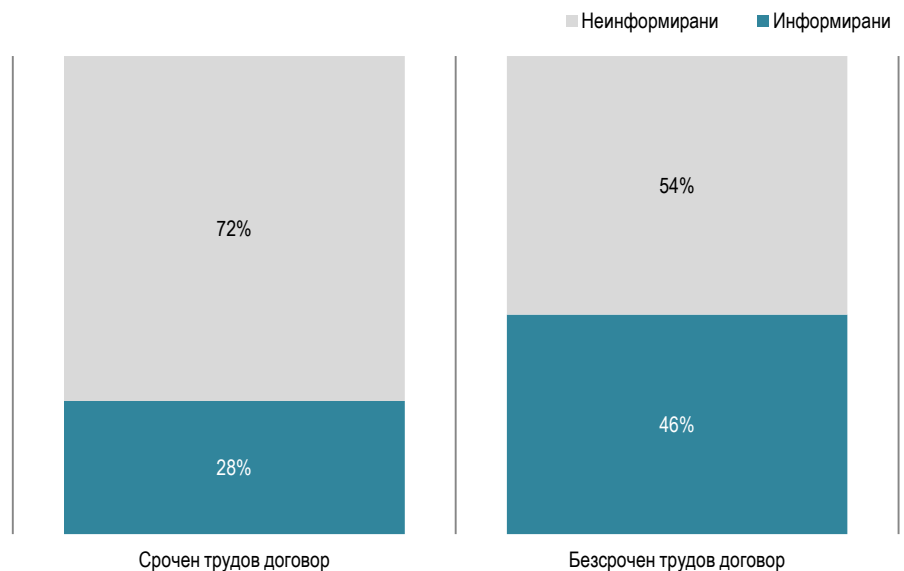


Графика 130: **Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по вида договор, сключен със служителя. Наети лица**

УЧАСТВАЛИ



НЕУЧАСТВАЛИ

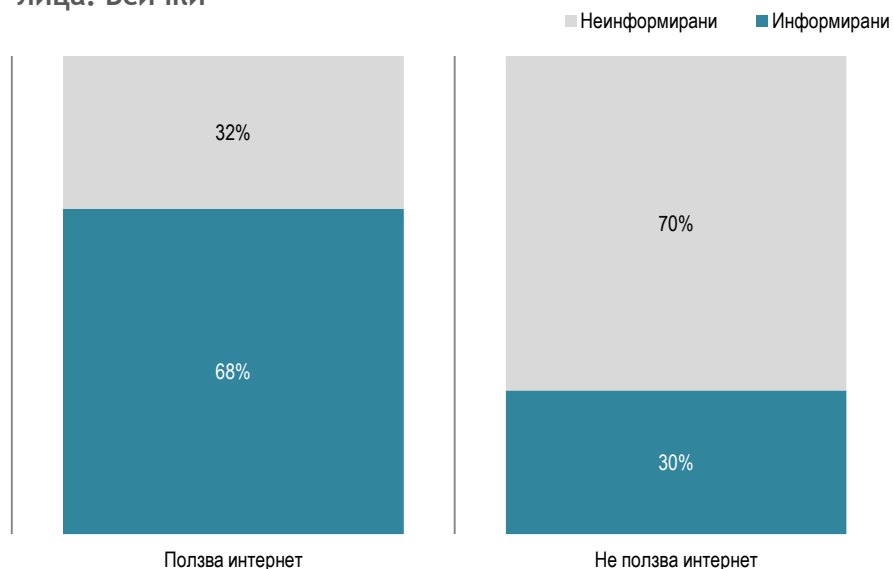


Влияние ползването на интернет върху информира- ността на наетите лица

Хипотезата, че ползването на интернет влияе положително върху степента на информираност се потвърждава от данните на изследването. Над два пъти е по-голям делът на запознатите със законодателството в областта на трудовите и осигурителни отношения в групата на ползващите интернет, в сравнение с тази на неползващите (68% и 30%). Това е съвсем нормално, предвид възможностите, които той предоставя за повишаване на познанията в областта, още повече предвид изградената по проекта интернет-базирана платформа на ВСА.

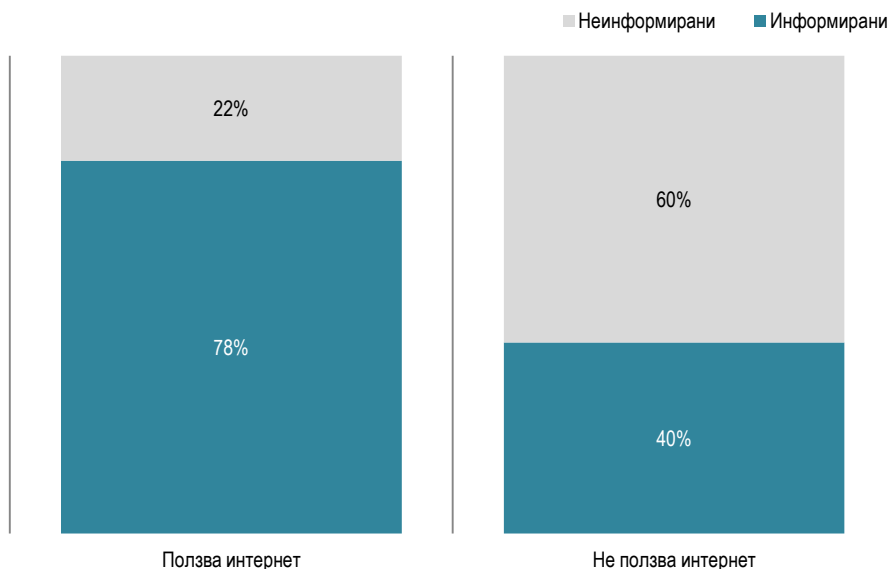
И при двете подгрупи на служителите, обхванати от проучването (участвали и неучаствали в събитията), тази пропорция в съотношението на дяловете на информираните в двете групи (ползвачи и неползвачи интернет) е налице.

Графика 131: **Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по ползване на интернет. Наети лица. Всички**

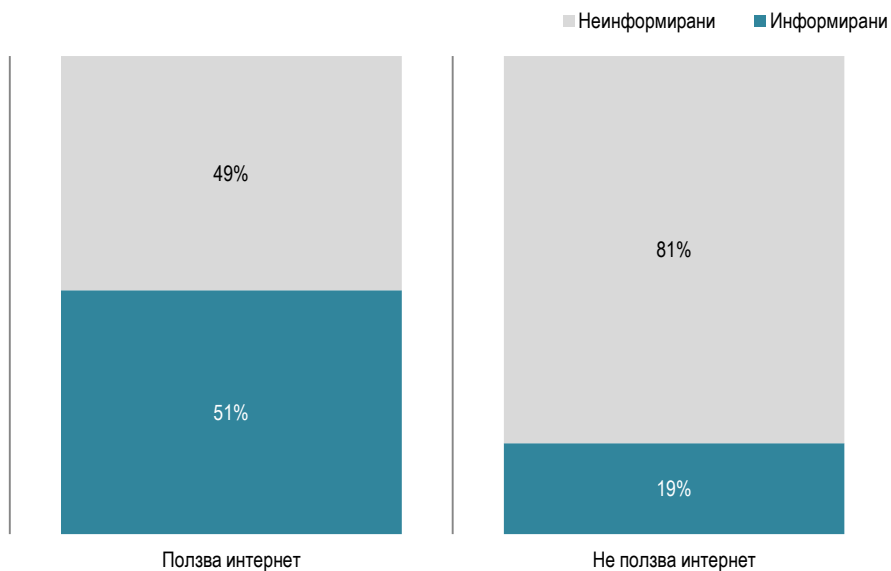


Графика 132: **Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по ползване на интернет. Наети лица**

УЧАСТВАЛИ



НЕУЧАСТВАЛИ



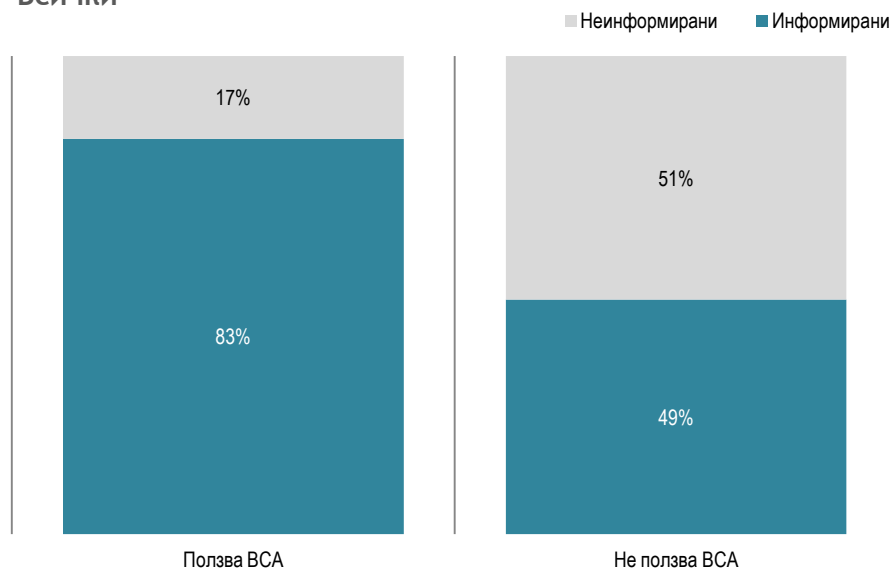
Влияние ползването на Виртуалната социална мрежа върху информи- раността на наетите лица

Силното влияние на ползването на ВСА върху информираността, видно от дадената по-долу графика, е потвърждение за нейната висока полезност за придобиване на знания в областта на трудовоправните и осигурителни отношения.

Над 80% от ползващите ВСА са информирани в специфичната област срещу близо 50% - при неползващите ВСА.

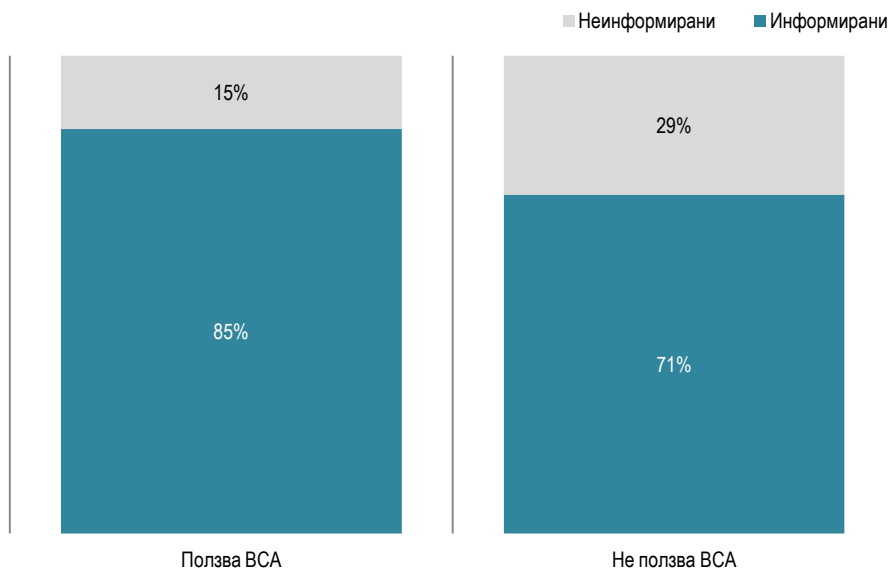
Тази разлика е особено отчетлива при подгрупата на неучаствалите в събитията служители, в сравнение с подгрупата на участвалите, в сравнение с тази на участвалите в събитията. При последната, тази разлика не е толкова ясно изразена и това е съвсем резонно, предвид повишената информираност и на ползващите и на неползващите ВСА по време на обученията и семинарите.

Графика 133: Информираниост относно трудовоправни и осигурителни отношения, по ползване на ВСА. Наети лица. Всички

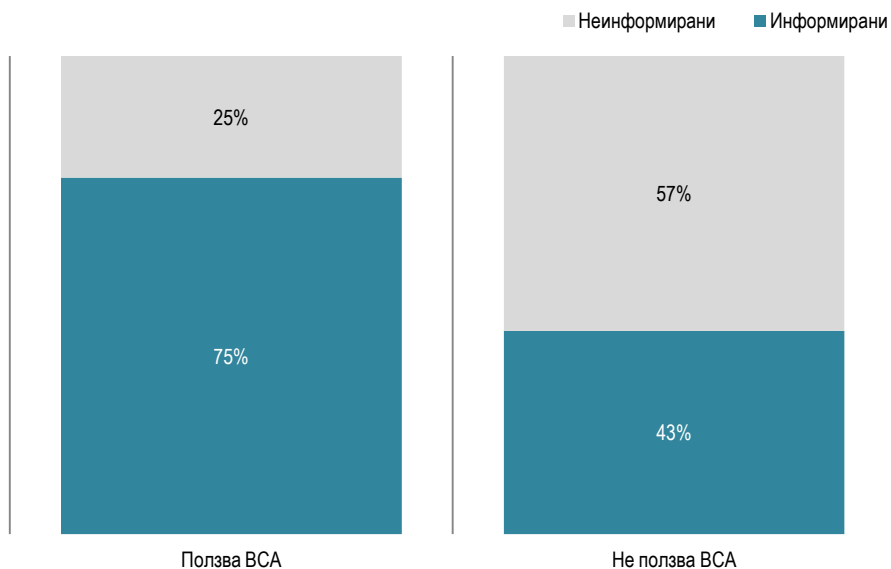


Графика 134: **Информираност относно трудовоправни и осигурителни отношения, по ползване на ВСА. Наети лица**

УЧАСТВАЛИ



НЕУЧАСТВАЛИ



ОСНОВНИ МОМЕНТИ И ИЗВОДИ

- От индивидуалните демографски фактори *най-голямо влияние върху информираността* на служителите и работниците относно трудовоправните и осигурителни отношения оказват два фактора - *образованието и позицията, която те заемат* в предприятието/фирмата, където работят. Колкото е по-висока придобитата образователна степен и колкото по-висока е позицията, на която работят, толкова е по-висока и информираността във съответната група.

Възрастта не показва изразена зависимост със степента на запознатост със специфичната тематика.
- Големината на предприятието/фирмата, където работят изследваните служители и работници, не влияе пряко върху информираността им.
- *Ползването на интернет и ползването на ВСА* са двата фактора от групата на факторите, свързани с практики, които показват най-силна зависимост с информираността на служителите по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения, което е съвсем резонно, предвид възможностите, които те предоставят за повишаване на знанията в областта, особено ВСА, която на практика е комбинация от двата (интернет-базирана).
- *Видът на сключения договор* (безсрочен или срочен) също оказва доста силно влияние върху информираността на служителите, според данните от изследването. В този случай, влиянието на фактора е в полза на работещите на безсрочен договор (значително по-високи стойности на информирани в тази група), които имат продължителна обвързаност с предприятието и фирмата (постоянна заетост), за разлика от другите интервюирани, които са наети за изпълнението на определена краткосрочна задача, правейки ги по-незаинтересовани.

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати**
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници

Участвали в събитията работодатели

Таблица 1: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	127	88	17	12		
Северен централен	32	89	4	11		
Североизточен	58	70	25	30		
Югоизточен	47	81	27	25		
Южен централен	82	75	27	25		
Югозападен	51	76	16	24		
Позиция във фирмата						
Работодател	397	80	100	20		
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	244	79	65	21		
Собственик	5	56	4	44		
Управител	148	83	31	17		

Участвали в събитията работодатели

Таблица 2: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	128	89	16	11		
Северен централен	33	92	3	8		
Североизточен	58	70	25	30		
Югоизточен	45	78	13	22		
Южен централен	77	71	32	29		
Югозападен	44	66	23	34		
Позиция във фирмата						
Работодател	385	78	112	22		
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	231	75	78	25		
Собственик	5	56	4	44		
Управител	149	83	30	17		

Участвали в събитията работодатели

Таблица 3: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	116	81	28	19	0	0
Северен централен	31	86	5	14	0	0
Североизточен	51	61	30	36	2	2
Югоизточен	38	66	19	33	1	2
Южен централен	62	57	46	42	1	1
Югозападен	42	63	24	36	1	2
Позиция във фирмата						
Работодател	340	68	152	31	5	1
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	203	66	102	33	4	1
Собственик	4	44	5	56	0	0
Управител	133	74	45	25	1	1

Участвали в събитията работодатели

Таблица 4: Следите ли промените в трудовото законодателство?

	Да, редовно		Да, но не винаги		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	102	71	41	29	1	1
Северен централен	27	75	8	22	1	3
Североизточен	42	51	39	47	2	2
Югоизточен	37	64	18	31	3	5
Южен централен	58	53	47	43	4	4
Югозападен	29	43	38	57	0	0
Позиция във фирмата						
Работодател	295	59	191	38	11	2
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	175	57	124	40	10	3
Собственик	2	22	6	67	1	11
Управител	118	66	61	34	0	0

Участвали в събитията работодатели

Таблица 5: Доколко представлява за вас затруднение да проследявате измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба?

	Голямо затруднение		По-скоро е затруднение		По-скоро не е затруднение		Въобще не е затруднение		Не мога да преценя	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район										
Северозападен	2	2	37	26	71	49	23	16	11	8
Северен централен	1	3	8	22	17	47	7	18	3	8
Североизточен	2	2	14	17	51	61	14	17	2	2
Югоизточен	3	5	11	19	29	50	9	16	6	10
Южен централен	3	3	13	12	57	52	27	25	9	8
Югозападен	2	2	15	22	31	46	11	16	8	12
Позиция във фирмата										
Работодател	13	3	98	20	256	51	91	18	39	8
Позиция на работодателя										
Собственик и управител	8	3	71	23	144	47	63	20	23	7
Собственик	1	11	1	11	5	56	0	0	2	22
Управител	4	2	26	14	107	60	28	16	14	8

Участвали в събитията работодатели

Таблица 6: Има ли във Вашето предприятие писмен правилник за вътрешния трудов ред?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	132	92	12	8
Северен централен	34	94	2	6
Североизточен	70	84	13	16
Югоизточен	42	72	16	28
Южен централен	103	94	6	6
Югозападен	54	81	13	19
Позиция във фирмата				
Работодател	435	88	62	12
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	271	88	38	12
Собственик	8	89	1	11
Управител	156	87	23	13

Участвали в събитията работодатели

Таблица 7: Предоставя ли предприятието дължностна характеристика на всеки служител при постъпването му на работа?

	Да, винаги		Да, но не винаги		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	135	94	5	4	4	3
Северен централен	36	100	0	0	0	0
Североизточен	74	89	8	10	1	1
Югоизточен	56	97	1	2	1	2
Южен централен	107	98	2	2	0	0
Югозападен	59	88	8	12	0	0
Позиция във фирмата						
Работодател	467	94	24	5	6	1
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	290	94	14	5	5	1
Собственик	8	89	1	11	0	0
Управител	169	94	9	5	1	1

Участвали в събитията работодатели

Таблица 8: Запознава ли ръководството на предприятието всеки служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при неговото постъпване на работа?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	136	94	4	3	4	3
Северен централен	39	100	0	0	0	0
Североизточен	77	93	6	7	0	0
Югоизточен	52	90	5	9	1	2
Южен централен	107	98	2	2	0	0
Югозападен	67	100	0	0	0	0
Позиция във фирмата						
Работодател	475	96	17	3	5	1
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	295	96	10	3	4	1
Собственик	8	89	1	11	0	0
Управител	172	96	6	3	1	1

Участвали в събитията работодатели

Таблица 9: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	143	99	1	1
Северен централен	36	100	0	0
Североизточен	83	100	0	0
Югоизточен	57	98	1	2
Южен централен	109	100	0	0
Югозападен	67	100	0	0
Позиция във фирмата				
Работодател	495	99	2	1
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	308	100	1	0
Собственик	9	100	0	0
Управител	178	99	1	1

Участвали в събитията работодатели

Таблица 10: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Продължителност на работното време

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	143	99	1	1
Северен централен	36	100	0	0
Североизточен	82	99	1	1
Югоизточен	57	98	1	2
Южен централен	107	98	2	2
Югозападен	67	100	0	0
Позиция във фирмата				
Работодател	492	99	5	1
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	307	99	2	1
Собственик	8	89	1	11
Управител	177	99	2	1

Участвали в събитията работодатели

Таблица 11: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Платен годишен отпуск

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	143	99	1	1
Северен централен	36	100	0	0
Североизточен	82	99	1	1
Югоизточен	53	91	5	9
Южен централен	97	89	12	11
Югозападен	65	97	2	3
Позиция във фирмата				
Работодател	476	96	21	4
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	298	96	11	4
Собственик	9	100	0	0
Управител	169	94	10	6

Участвали в събитията работодатели

Таблица 12: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Ползване на почивки в работно време

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	124	86	20	14
Северен централен	32	89	4	11
Североизточен	52	63	31	37
Югоизточен	43	74	15	26
Южен централен	72	66	37	34
Югозападен	57	85	10	15
Позиция във фирмата				
Работодател	380	77	17	23
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	228	74	81	26
Собственик	8	89	1	11
Управител	144	80	35	20

Участвали в събитията работодатели

Таблица 13: Има ли предприятието Ви наложени санкции от Инспекция по труда през последната една година?

	Да		Не		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	5	4	135	94	4	3
Северен централен	1	3	34	94	1	3
Североизточен	2	2	57	69	24	29
Югоизточен	1	2	45	78	12	21
Южен централен	2	2	106	97	1	1
Югозападен	0	0	66	99	1	1
Позиция във фирмата						
Работодател	11	2	443	89	43	9
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	8	2	274	89	27	9
Собственик	0	0	9	100	0	0
Управител	3	2	160	89	16	9

Участвали в събитията работодатели

Таблица 14: Има ли подадени искове към предприятието от служителите с влезли в сила съдебни решения по тези дела?

	Да		Не		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	0	0	141	98	3	2
Северен централен	0	0	36	100	0	0
Североизточен	2	2	62	75	19	23
Югоизточен	0	0	42	72	16	28
Южен централен	0	0	107	98	2	2
Югозападен	0	0	64	96	3	4
Позиция във фирмата						
Работодател	2	0	452	91	43	9
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	2	1	281	91	26	8
Собственик	0	0	8	89	1	11
Управител	0	0	163	91	16	9

Участвали в събитията работодатели

Таблица 15: Обвързано ли е предприятието с Колективен трудов договор?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	22	15	122	85
Северен централен	5	14	31	86
Североизточен	7	8	76	92
Югоизточен	6	10	52	90
Южен централен	13	12	96	88
Югозападен	3	5	64	95
Позиция във фирмата				
Работодател	56	11	441	89
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	22	7	287	93
Собственик	1	11	8	89
Управител	33	18	146	82

Участвали в събитията работодатели

Таблица 16: Каква част от служителите на предприятието Ви работят със сключен трудов договор?

	Всички		Над 50%		По-малко от 50%		Под 10%		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район										
Северозападен	140	97	2	1	1	1	0	0	1	1
Северен централен	35	97	0	0	0	0	1	3	0	0
Североизточен	67	81	5	6	2	2	0	0	9	11
Югоизточен	51	88	1	2	0	0	0	0	6	10
Южен централен	102	94	3	3	1	1	0	0	3	3
Югозападен	56	84	8	11	0	0	0	0	3	5
Позиция във фирмата										
Работодател	451	91	19	4	4	1	1	0	22	4
Позиция на работодателя										
Собственик и управител	283	92	15	5	0	0	1	0	10	3
Собственик	8	89	0	0	1	11	0	0	0	0
Управител	160	89	4	2	3	2	0	0	12	7

Участвали в събитията работодатели

Таблица 17: Под каква форма по-голяма част от работниците/служителите в предприятието получават своите възнаграждения?

	Цялата сума по трудов/граждански договор		Част от сумата получават по трудов/граждански, а друга част – в брой, без договор		Част от сумата получават по договор, а друга – официално във формата на компенсации		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	138	96	0	0	1	1	5	3
Северен централен	36	100	0	0	0	0	0	0
Североизточен	68	82	3	4	6	7	6	7
Югоизточен	49	85	0	0	2	3	7	12
Южен централен	104	95	0	0	2	2	3	3
Югозападен	59	88	0	0	8	12	0	0
Позиция във фирмата								
Работодател	454	91	3	1	19	4	21	4
Позиция на работодателя								
Собственик и управител	280	91	3	1	13	4	13	4
Собственик	6	67	0	0	2	22	1	11
Управител	168	94	0	0	4	2	7	4

Участвали в събитията работодатели

Таблица 18: Предприятието внася ли на работниците /служителите дължимите осигурителни вноски върху полученото от лицето възнаграждение?

	Да, върху цялото		Да, върху осигурителния праг		Не		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	134	93	5	4	0	0	5	3
Северен централен	35	97	1	3	0	0	0	0
Североизточен	70	84	9	11	0	0	4	5
Югоизточен	50	86	1	2	0	0	7	12
Южен централен	98	90	10	9	0	0	1	1
Югозападен	57	85	6	9	0	0	4	6
Позиция във фирмата								
Работодател	444	89	32	7	0	0	21	4
Позиция на работодателя								
Собственик и управител	277	90	19	6	0	0	13	4
Собственик	7	78	1	11	0	0	1	11
Управител	160	89	12	7	0	0	7	4

Участвали в събитията работодатели

Таблица 19: Работят ли работниците /служителите в предприятието извън работно време?

	Да, редовно		Да, рядко		Не		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	16	11	24	17	98	68	6	4
Северен централен	3	8	5	14	28	78	0	0
Североизточен	7	8	20	24	54	65	2	2
Югоизточен	4	7	7	12	33	57	14	24
Южен централен	4	4	27	25	75	69	3	3
Югозападен	3	4	20	30	41	61	3	5
Позиция във фирмата								
Работодател	37	7	103	21	329	66	28	6
Позиция на работодателя								
Собственик и управител	27	9	59	19	202	65	21	7
Собственик	0	0	4	44	5	56	0	0
Управител	10	6	40	22	122	68	7	4

Участвали в събитията работодатели

Таблица 20: Работниците /служителите на предприятието получават ли допълнително възнаграждение за допълнително отработено време и под каква форма?

	Да, заплаща се		Да, с почивни дни		Друго		Не се заплаща		Не се полага допълнителен и извънреден труд		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район												
Северозападен	38	26	2	1	3	2	12	8	81	56	8	6
Северен централен	3	8	3	8	2	6	1	3	27	75	0	0
Североизточен	23	28	11	13	1	1	0	0	45	54	3	4
Югоизточен	14	24	0	0	1	2	4	7	24	41	15	26
Южен централен	32	29	2	2	3	2	5	5	63	58	4	4
Югозападен	15	22	8	12	3	4	2	3	36	54	3	4
Позиция във фирмата												
Работодател	125	25	26	5	13	3	24	5	276	55	33	7
Позиция на работодателя												
Собственик и управител	83	27	16	5	6	2	16	5	166	54	22	7
Собственик	2	22	0	0	2	22	1	11	4	44	0	0
Управител	40	22	10	6	5	3	7	4	106	59	11	6

Участвали в събитията работодатели

Таблица 21: Имали ли сте информация за обучителни събития, организирани от БТПП за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	133	92	10	7	1	1
Северен централен	33	92	3	8	0	0
Североизточен	71	86	12	14	0	0
Югоизточен	50	86	6	10	2	4
Южен централен	94	86	15	14	0	0
Югозападен	58	87	6	9	3	4
Позиция във фирмата						
Работодател	439	88	52	11	6	1
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	274	89	31	10	4	1
Собственик	6	67	3	33	0	0
Управител	159	89	18	10	2	1

Участвали в събитията работодатели

Таблица 22: Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на събитията, организирани от БТПП?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	124	86	20	14	0	0
Северен централен	28	78	8	22	0	0
Североизточен	68	82	15	18	0	0
Югоизточен	45	78	10	17	3	5
Южен централен	87	80	22	20	0	0
Югозападен	46	69	21	31	0	0
Позиция във фирмата						
Работодател	398	80	96	19	3	1
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	246	80	62	20	1	0
Собственик	6	67	3	33	0	0
Управител	146	82	31	17	2	1

Участвали в събитията работодатели

Таблица 23: Кои от следните теми бяха най-полезни за Вас лично в организиранияте от БТПП събития, в които сте участвали?

	Механизми за взаимодествие		Правни механизми ...		Фирмена култура		Обща рамка на трудовоправните и осигурителни		Ефективна организация и администриране на бизнеса		Фирмено поведение, бизнес етика		Повишаване адаптивността на работниците		Управление на конфликти		Система GS1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район																		
Северозападен	54	38	15	11	35	25	32	23	48	34	52	37	29	20	37	26	41	29
Северен централен	9	25	4	11	11	31	21	58	3	8	6	17	4	11	5	14	5	14
Североизточен	25	30	6	7	29	35	12	15	37	45	23	28	22	27	27	33	8	10
Югоизточен	31	60	10	19	20	39	13	25	20	39	23	44	8	15	8	15	2	4
Южен централен	48	44	14	13	27	25	42	39	14	13	38	35	23	21	32	29	23	21
Югозападен	36	54	15	22	26	39	26	39	23	34	17	25	9	14	15	22	6	9
Позиция във фирмата																		
Работодател	203	17	64	6	148	13	146	12	145	12	159	14	95	8	124	11	85	7
Позиция на работодателя																		
Собственик и управител	128	63	40	63	89	60	90	62	92	63	105	66	57	60	71	57	54	64
Собственик	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	2	1	0	0	0	0	0	0
Управител	72	36	22	34	56	38	51	35	50	35	52	33	38	40	53	43	31	37

Участвали в събитията работодатели

Таблица 24: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	118	82	26	18
Северен централен	20	56	16	44
Североизточен	61	74	22	26
Югоизточен	40	69	18	31
Южен централен	70	64	39	36
Югозападен	43	64	24	36
Позиция във фирмата				
Работодател	352	71	145	29
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	221	72	88	28
Собственик	5	56	4	44
Управител	126	70	53	30

Участвали в събитията работодатели

Таблица 25: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	71	49	73	51
Северен централен	18	50	18	50
Североизточен	18	22	65	78
Югоизточен	14	24	44	76
Южен централен	39	35	71	65
Югозападен	25	37	42	63
Позиция във фирмата				
Работодател	184	37	313	63
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	112	36	197	64
Собственик	3	33	6	67
Управител	69	39	110	61

Участвали в събитията работодатели

Таблица 26: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	99	69	45	31
Северен централен	21	58	15	42
Североизточен	44	53	39	47
Югоизточен	18	31	40	69
Южен централен	64	59	45	41
Югозападен	45	67	22	33
Позиция във фирмата				
Работодател	291	59	206	41
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	180	58	129	42
Собственик	4	44	5	56
Управител	107	60	72	40

Участвали в събитията работодатели

Таблица 27: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	92	64	52	36
Северен централен	20	56	16	44
Североизточен	40	48	43	52
Югоизточен	18	31	40	69
Южен централен	42	39	67	61
Югозападен	48	72	19	28
Позиция във фирмата				
Работодател	260	52	237	48
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	162	52	147	48
Собственик	3	33	6	67
Управител	95	53	84	47

Участвали в събитията работодатели

Таблица 28: Членува ли вашето предприятие в БТПП?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	42	29	102	71
Северен централен	13	36	23	34
Североизточен	31	37	52	63
Югоизточен	19	33	39	67
Южен централен	26	24	83	76
Югозападен	21	31	46	69
Позиция във фирмата				
Работодател	152	31	345	69
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	95	31	214	69
Собственик	3	33	6	67
Управител	54	30	125	70

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 29: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	81	80	18	18	2	2
Северен централен	30	68	11	25	3	7
Североизточен	78	67	39	33	0	0
Югоизточен	131	69	55	29	5	3
Южен централен	104	58	70	39	4	2
Югозападен	233	74	73	26	5	2
Позиция във фирмата						
Работодател	657	70	265	28	19	2
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	353	62	199	35	15	3
Собственик	34	71	12	25	2	4
Управител	269	83	53	16	2	1

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 30: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	78	77	22	22	1	1
Северен централен	28	64	12	27	4	9
Североизточен	77	66	39	34	0	0
Югоизточен	120	63	64	34	7	4
Южен централен	94	53	79	44	5	3
Югозападен	217	70	90	29	4	1
Позиция във фирмата						
Работодател	614	65	306	33	21	2
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	324	57	228	40	15	3
Собственик	34	71	12	25	2	4
Управител	255	79	65	20	4	1

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 31: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	73	72	27	27	1	1
Северен централен	27	61	14	32	3	7
Североизточен	72	62	43	37	1	1
Югоизточен	104	55	75	39	12	6
Южен централен	68	38	103	58	7	4
Югозападен	201	65	106	34	4	1
Позиция във фирмата						
Работодател	545	58	368	39	28	3
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	286	50	261	46	20	4
Собственик	33	69	12	25	3	6
Управител	225	69	94	29	5	2

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 32: Следите ли промените в трудовото законодателство?

	Да, редовно		Да, но не винаги		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	53	53	47	47	1	1
Северен централен	19	43	21	48	4	9
Североизточен	63	54	47	41	6	5
Югоизточен	60	31	97	51	34	18
Южен централен	54	30	112	63	12	7
Югозападен	151	49	138	44	22	7
Позиция във фирмата						
Работодател	400	43	462	49	79	8
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	204	36	307	54	56	10
Собственик	23	48	18	37	7	15
Управител	173	53	136	42	15	5

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 33: Доколко представлява за вас затруднение да проследявате измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба?

	Голямо затруднение		По-скоро е затруднение		По-скоро не е затруднение		Въобще не е затруднение		Не мога да преценя	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район										
Северозападен	2	2	23	23	41	41	21	21	14	14
Северен централен	2	5	7	16	21	48	4	9	10	23
Североизточен	5	4	32	28	61	53	14	12	4	3
Югоизточен	7	4	58	30	56	29	32	17	38	20
Южен централен	10	6	22	12	98	55	22	12	26	15
Югозападен	9	3	71	23	150	48	59	19	23	7
Позиция във фирмата										
Работодател	35	4	213	23	427	45	151	16	115	12
Позиция на работодателя										
Собственик и управител	24	4	152	27	236	42	71	12	84	15
Собственик	3	6	14	29	14	29	9	19	9	17
Управител	8	2	47	15	176	54	71	22	22	7

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 34: Има ли във Вашето предприятие писмен правилник за вътрешния трудов ред?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	92	91	9	9
Северен централен	37	84	7	16
Североизточен	102	88	14	12
Югоизточен	158	83	33	17
Южен централен	167	94	11	6
Югозападен	272	88	39	12
Позиция във фирмата				
Работодател	828	88	113	12
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	495	87	72	13
Собственик	43	90	5	10
Управител	288	89	36	11

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 35: Предоставя ли предприятието дължностна характеристика на всеки служител при постъпването му на работа?

	Да, винаги		Да, но не винаги		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	96	95	2	2	3	3
Северен централен	42	96	1	2	1	2
Североизточен	102	88	11	10	3	2
Югоизточен	179	94	7	4	5	2
Южен централен	171	96	4	2	3	2
Югозападен	273	88	33	11	5	1
Позиция във фирмата						
Работодател	863	92	58	6	20	2
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	515	91	32	6	20	3
Собственик	44	92	4	8	0	0
Управител	302	93	22	7	0	0

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 36: Запознава ли ръководството на предприятието всеки служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при неговото постъпване на работа?

Район	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Северозападен	99	98	0	2	2	2
Северен централен	42	96	0	0	2	4
Североизточен	109	94	6	5	1	1
Югоизточен	167	87	20	11	4	2
Южен централен	172	97	4	2	2	1
Югозападен	308	99	3	1	0	0
Позиция във фирмата						
Работодател	897	95	33	4	11	1
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	528	93	28	5	11	2
Собственик	45	94	3	6	0	0
Управител	322	99	2	1	0	0

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 37: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	100	99	1	1
Северен централен	40	91	4	9
Североизточен	115	99	1	1
Югоизточен	173	91	18	9
Южен централен	178	100	0	0
Югозападен	310	99	1	1
Позиция във фирмата				
Работодател	916	97	25	3
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	549	97	18	3
Собственик	47	98	1	2
Управител	318	98	6	2

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 38: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Продължителност на работното време

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	98	97	3	3
Северен централен	40	91	4	9
Североизточен	114	98	2	2
Югоизточен	166	87	25	13
Южен централен	177	99	1	1
Югозападен	309	99	2	1
Позиция във фирмата				
Работодател	904	96	37	4
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	542	96	25	4
Собственик	44	92	4	8
Управител	316	98	8	2

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 39: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Платен годишен отпуск

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	100	99	1	1
Северен централен	40	91	4	9
Североизточен	115	99	1	1
Югоизточен	154	81	37	19
Южен централен	170	96	8	4
Югозападен	294	95	17	5
Позиция във фирмата				
Работодател	871	93	68	7
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	521	92	46	8
Собственик	44	92	4	8
Управител	306	94	18	6

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 40: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Ползване на почивки в работно време

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	82	81	19	19
Северен централен	39	89	5	11
Североизточен	88	76	28	24
Югоизточен	110	58	81	42
Южен централен	116	65	62	35
Югозападен	254	82	57	18
Позиция във фирмата				
Работодател	689	73	252	27
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	401	71	166	29
Собственик	34	71	14	29
Управител	252	78	72	22

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 41: Има ли предприятието Ви наложени санкции от Инспекция по труда през последната една година?

	Да		Не		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	7	7	92	91	2	2
Северен централен	0	0	52	95	2	5
Североизточен	1	1	89	77	26	22
Югоизточен	2	1	158	83	31	16
Южен централен	4	2	170	96	4	2
Югозападен	4	1	296	95	11	4
Позиция във фирмата						
Работодател	18	2	847	90	76	8
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	14	2	499	88	54	10
Собственик	1	2	46	96	1	2
Управител	3	1	300	93	21	6

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 42: Има ли подадени искиове към предприятието от служителите с влезли в сила съдебни решения по тези дела?

	Да		Не		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	2	2	95	94	4	4
Северен централен	0	0	43	98	1	2
Североизточен	0	0	94	81	22	19
Югоизточен	0	0	162	85	29	15
Южен централен	2	1	172	97	4	2
Югозападен	2	1	296	95	13	4
Позиция във фирмата						
Работодател	6	1	862	92	73	7
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	3	1	514	91	50	8
Собственик	0	0	46	96	2	4
Управител	3	1	300	93	21	6

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 43: Обвързано ли е предприятието с Колективен трудов договор?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	20	20	81	80
Северен централен	6	14	38	86
Североизточен	18	16	98	84
Югоизточен	10	5	181	95
Южен централен	29	16	149	84
Югозападен	8	3	303	97
Позиция във фирмата				
Работодател	91	10	850	90
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	28	5	539	95
Собственик	1	2	47	98
Управител	62	19	262	81

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 44: Каква част от служителите на предприятието Ви работят със сключен трудов договор?

	Всички		Над 50%		По-малко от 50%		Под 10%		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район										
Северозападен	93	92	3	3	2	2	0	0	3	3
Северен централен	36	82	0	0	0	0	0	0	8	18
Североизточен	106	91	3	3	0	0	0	0	7	6
Югоизточен	148	76	23	12	1	1	0	0	19	10
Южен централен	158	89	7	4	0	0	0	0	13	7
Югозападен	277	89	20	6	0	0	0	0	14	5
Позиция във фирмата										
Работодател	818	87	56	6	3	0	0	0	64	7
Позиция на работодателя										
Собственик и управител	479	85	46	8	2	0	0	0	40	7
Собственик	44	92	0	0	1	2	0	0	3	6
Управител	294	91	9	3	0	0	0	0	21	6

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 45: Под каква форма по-голяма част от работниците/служителите в предприятието получават своите възнаграждения?

	Цялата сума по трудов/граждански договор		Част от сумата получават по трудов/граждански, а друга част – в брой, без договор		Част от сумата получават по договор, а друга – официално във формата на компенсации		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	98	97	0	0	0	0	3	3
Северен централен	36	82	0	0	0	0	8	18
Североизточен	94	81	3	3	9	8	10	8
Югоизточен	156	82	0	0	0	0	35	18
Южен централен	149	84	7	4	6	3	16	9
Югозападен	271	87	5	1	7	2	28	9
Позиция във фирмата								
Работодател	804	85	15	2	22	2	100	11
Позиция на работодателя								
Собственик и управител	473	83	14	3	17	3	63	11
Собственик	41	85	0	0	1	2	6	13
Управител	288	89	1	0	4	1	31	10

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 46: Предприятието внася ли на работниците /служителите дължимите осигурителни вноски върху полученото от лицето възнаграждение?

	Да, върху цялото		Да, върху осигурителния праг		Не		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	89	88	6	6	2	2	4	4
Северен централен	35	80	4	9	0	0	5	11
Североизточен	100	86	7	6	1	1	8	7
Югоизточен	155	81	1	1	0	0	35	18
Южен централен	137	77	25	14	3	2	13	7
Югозападен	260	84	27	9	1	0,3	23	7
Позиция във фирмата								
Работодател	776	83	70	7	7	1	88	9
Позиция на работодателя								
Собственик и управител	445	79	59	10	6	1	57	10
Собственик	41	85	3	6	0	0	4	8
Управител	288	89	8	3	1	0	27	8

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 47: Работят ли работниците /служителите в предприятието извън работно време?

	Да, редовно		Да, рядко		Не		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	12	12	18	18	66	65	5	5
Северен централен	1	2	8	18	32	73	3	7
Североизточен	6	5	26	22	81	70	3	3
Югоизточен	16	8	12	6	128	67	35	18
Южен централен	15	8	33	19	115	65	15	8
Югозападен	19	6	46	15	212	68	34	11
Позиция във фирмата								
Работодател	69	7	143	15	634	67	95	10
Позиция на работодателя								
Собственик и управител	48	8	79	14	379	67	61	11
Собственик	3	6	3	6	37	77	5	10
Управител	17	5	61	19	217	67	29	9

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 48: Работниците /служителите на предприятието получават ли допълнително възнаграждение за допълнително отработено време и под каква форма?

	Да, заплаща се		Да, с почивни дни		Друго		Не се заплаща		Не се полага допълнителен и извънреден труд		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район												
Северозападен	32	32	0	0	0	0	14	14	45	45	10	10
Северен централен	10	23	2	5	0	0	0	0	27	61	5	11
Североизточен	21	18	19	16	0	0	4	3	62	53	10	9
Югоизточен	33	17	4	2	3	1	4	2	111	58	36	19
Южен централен	40	26	3	2	1	1	15	8	100	56	19	11
Югозападен	35	11	19	6	11	3	15	5	194	62	37	12
Позиция във фирмата												
Работодател	171	18	47	5	15	2	52	6	539	57	117	12
Позиция на работодателя												
Собственик и управител	102	18	29	5	6	1	26	5	329	58	75	13
Собственик	8	17	2	4	3	6	4	8	25	52	6	13
Управител	61	19	16	5	6	2	21	6	185	57	35	11

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 49: Имали ли сте информация за обучителни събития, организирани от БТПП за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	52	52	22	22	27	26
Северен централен	14	32	9	20	21	48
Североизточен	23	20	46	40	47	40
Югоизточен	41	22	39	20	111	58
Южен централен	81	46	45	25	52	29
Югозападен	71	23	34	11	206	66
Позиция във фирмата						
Работодател	282	30	195	21	464	49
Позиция на работодателя						
Собственик и управител	157	28	126	22	284	50
Собственик	9	19	9	19	30	62
Управител	115	35	60	19	149	46

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 50: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VCA/?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	22	22	79	21
Северен централен	1	2	43	98
Североизточен	1	1	115	99
Югоизточен	5	3	186	97
Южен централен	14	8	164	92
Югозападен	18	6	293	94
Позиция във фирмата				
Работодател	61	7	880	93
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	37	6	530	94
Собственик	3	6	45	94
Управител	21	7	303	93

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 51: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	31	31	70	69
Северен централен	6	14	38	86
Североизточен	12	10	104	90
Югоизточен	10	5	181	95
Южен централен	50	28	128	72
Югозападен	35	11	276	88
Позиция във фирмата				
Работодател	144	15	797	85
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	90	16	477	84
Собственик	5	10	43	90
Управител	49	15	275	85

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 52: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	31	31	70	69
Северен централен	5	11	39	89
Североизточен	8	7	108	93
Югоизточен	4	2	187	98
Южен централен	38	21	140	79
Югозападен	28	9	283	91
Позиция във фирмата				
Работодател	114	12	827	88
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	73	13	494	87
Собственик	1	2	47	98
Управител	41	12	284	88

Неучаствали в събитията работодатели

Таблица 53: Членува ли вашето предприятие в БТПП?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	13	13	88	87
Северен централен	10	23	34	77
Североизточен	24	21	92	79
Югоизточен	18	9	173	91
Южен централен	29	16	149	84
Югозападен	77	25	234	75
Позиция във фирмата				
Работодател	171	18	770	82
Позиция на работодателя				
Собственик и управител	82	15	485	85
Собственик	5	10	43	90
Управител	84	26	240	74

Участвали в събитията служители

Таблица 54: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	269	96	12	4
Северен централен	63	90	7	10
Североизточен	101	90	11	10
Югоизточен	40	78	11	22
Южен централен	129	99	2	1
Югозападен	88	84	17	16
Позиция във фирмата				
Служител	585	85	101	15
Позиция на служител				
Управленска	92	91	9	9
Експертна	454	93	35	7
Без квалификация	136	90	15	10

Участвали в събитията служители

Таблица 55: Познавате ли Правилника за вътрешния трудов ред, установен с писмен документ във Вашето предприятие?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	223	83	46	17	0	0
Северен централен	63	98	1	2	0	0
Североизточен	75	74	24	24	2	2
Югоизточен	32	80	7	18	1	2
Южен централен	122	95	7	5	0	0
Югозападен	71	81	16	18	1	1
Позиция във фирмата						
Служител	585	85	101	15	4	0
Позиция на служител						
Управленска	86	94	6	6	0	0
Експертна	414	91	39	9	1	0
Без квалификация	79	58	54	40	3	2

Участвали в събитията служители

Таблица 56: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	181	64	88	31	12	4
Северен централен	57	81	12	17	1	1
Североизточен	66	59	44	39	2	2
Югоизточен	37	72	11	22	3	6
Южен централен	94	72	36	27	1	1
Югозападен	69	66	32	30	4	4
Позиция във фирмата						
Служител	504	67	223	30	23	3
Позиция на служител						
Управленска	80	79	17	17	4	4
Експертна	363	74	121	25	5	1
Без квалификация	57	38	80	53	14	9

Участвали в събитията служители

Таблица 57: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	147	52	118	42	16	6
Северен централен	49	70	18	26	3	4
Североизточен	44	39	48	43	20	18
Югоизточен	35	69	14	28	2	3
Южен централен	80	61	46	35	5	4
Югозападен	56	53	45	43	4	4
Позиция във фирмата						
Служител	411	55	289	38	50	7
Позиция на служител						
Управленска	75	74	25	25	1	1
Експертна	294	60	177	36	18	4
Без квалификация	38	25	83	55	30	20

Участвали в събитията служители

Таблица 58: Следите ли промените в трудовото законодателство?

	Да, редовно		Да, но не винаги		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	114	41	135	48	32	11
Северен централен	32	46	35	50	3	4
Североизточен	36	32	53	47	23	21
Югоизточен	28	55	20	39	3	6
Южен централен	72	55	43	33	16	12
Югозападен	43	41	38	36	24	23
Позиция във фирмата						
Служител	325	43	324	43	101	14
Позиция на служител						
Управленска	59	58	36	36	6	6
Експертна	238	49	216	44	35	7
Без квалификация	25	17	68	45	58	38

Участвали в събитията служители

Таблица 59: Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на Вашите интереси?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	162	58	114	40	5	2
Северен централен	46	66	23	33	1	1
Североизточен	54	48	52	46	6	5
Югоизточен	35	69	14	27	2	4
Южен централен	89	68	37	28	5	4
Югозападен	48	46	44	42	13	12
Позиция във фирмата						
Служител	434	58	284	38	32	4
Позиция на служител						
Управленска	74	73	21	21	6	6
Експертна	312	64	169	35	8	1
Без квалификация	44	29	89	59	18	12

Участвали в събитията служители

Таблица 60: Знаете ли къде да подадете сигнал за нередности при трудовоправните и осигурителни отношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	270	96	11	4
Северен централен	68	97	2	3
Североизточен	85	76	27	24
Югоизточен	47	92	4	8
Южен централен	116	89	15	11
Югозападен	91	87	14	13
Позиция във фирмата				
Служител	677	90	73	10
Позиция на служител				
Управленска	92	91	9	9
Експертна	459	94	30	6
Без квалификация	117	78	34	22

Участвали в събитията служители

Таблица 61: Получили ли сте длъжностна характеристика при постъпване на работа в предприятието?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	278	99	3	1
Северен централен	68	97	2	3
Североизточен	107	96	5	4
Югоизточен	50	98	1	2
Южен централен	128	98	3	2
Югозападен	91	87	14	13
Позиция във фирмата				
Служител	722	96	28	4
Позиция на служител				
Управленска	93	92	8	8
Експертна	475	97	14	3
Без квалификация	145	96	6	4

Участвали в събитията служители

Таблица 62: Служителят запозна ли ви с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при вашето постъпване на работа в предприятието?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	269	97	4	1	5	2
Северен централен	67	99	1	1	0	0
Североизточен	90	84	15	14	2	2
Югоизточен	47	94	3	6	0	0
Южен централен	124	97	4	3	0	0
Югозападен	90	99	0	0	1	1
Позиция във фирмата						
Служител	680	95	26	4	7	1
Позиция на служител						
Управленска	92	99	0	0	1	1
Експертна	459	97	11	2	5	1
Без квалификация	129	89	15	10	1	1

Участвали в събитията служители

Таблица 63: Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с Колективен трудов договор?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	79	28	202	72
Северен централен	23	33	47	67
Североизточен	34	30	78	70
Югоизточен	21	41	30	59
Южен централен	38	29	90	71
Югозападен	12	11	93	87
Позиция във фирмата				
Служител	207	28	543	72
Позиция на служител				
Управленска	33	33	68	67
Експертна	136	28	353	72
Без квалификация	38	25	113	75

Участвали в събитията служители

Таблица 64: Имате ли сключен трудов договор с ръководството на предприятието?

	Да		Не		Работа на граждански договор	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	274	97	2	1	5	2
Северен централен	69	99	0	0	1	1
Североизточен	102	91	1	1	9	8
Югоизточен	49	96	0	0	2	4
Южен централен	125	95	0	0	6	5
Югозападен	91	87	1	1	13	12
Позиция във фирмата						
Служител	710	95	4	0	36	5
Позиция на служител						
Управленска	96	95	2	2	3	3
Експертна	458	94	1	0	30	6
Без квалификация	147	97	1	1	3	2

Участвали в събитията служители

Таблица 65: Срочен или безсрочен е Вашият трудов договор?

	Срочен		Безсрочен	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	15	6	253	94
Северен централен	17	25	51	75
Североизточен	13	13	88	87
Югоизточен	4	8	45	92
Южен централен	10	8	115	92
Югозападен	10	11	81	89
Позиция във фирмата				
Служител	69	10	633	90
Позиция на служител				
Управленска	9	9	87	91
Експертна	35	8	422	92
Без квалификация	21	15	120	85

Участвали в събитията служители

Таблица 66: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	242	88	32	12
Северен централен	69	100	0	0
Североизточен	102	100	0	0
Югоизточен	43	88	6	12
Южен централен	125	100	0	0
Югозападен	90	99	1	1
Позиция във фирмата				
Служител	671	95	39	5
Позиция на служител				
Управленска	95	99	1	1
Експертна	441	96	17	4
Без квалификация	126	86	21	14

Участвали в събитията служители

Таблица 67: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Продължителност на работното време

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	242	88	32	12
Северен централен	69	100	0	0
Североизточен	101	99	1	1
Югоизточен	42	86	7	14
Южен централен	124	99	1	1
Югозападен	90	99	1	1
Позиция във фирмата				
Служител	659	94	42	6
Позиция на служител				
Управленска	94	98	2	2
Експертна	440	96	18	4
Без квалификация	125	85	22	15

Участвали в събитията служители

Таблица 68: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Платен годишен отпуск

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	234	85	40	15
Северен централен	68	99	1	1
Североизточен	99	97	3	3
Югоизточен	40	82	9	18
Южен централен	119	95	6	5
Югозападен	89	98	2	2
Позиция във фирмата				
Служител	649	91	61	9
Позиция на служител				
Управленска	93	97	3	3
Експертна	423	92	35	8
Без квалификация	124	84	23	16

Участвали в събитията служители

Таблица 69: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Ползване на почивки в работно време

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	179	65	95	35
Северен централен	63	91	6	9
Североизточен	60	59	42	41
Югоизточен	30	61	19	39
Южен централен	83	66	42	34
Югозападен	74	81	17	19
Позиция във фирмата				
Служител	489	69	221	31
Позиция на служител				
Управленска	72	75	24	25
Експертна	314	69	144	31
Без квалификация	95	65	52	35

Участвали в събитията служители

Таблица 70: Спазват ли се условията за продължителност на работния ден на Вашето работно място съгласно трудовия ви договор?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	267	97	7	3
Северен централен	68	99	1	1
Североизточен	100	98	2	2
Югоизточен	48	98	1	2
Южен централен	122	98	3	2
Югозападен	90	99	1	1
Позиция във фирмата				
Служител	695	98	15	2
Позиция на служител				
Управленска	94	98	2	2
Експертна	452	99	6	1
Без квалификация	140	95	7	5

Участвали в събитията служители

Таблица 71: Полагате ли труд в предприятието извън работно време?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	43	15	238	85
Северен централен	12	17	58	83
Североизточен	22	20	90	80
Югоизточен	3	6	48	94
Южен централен	16	12	115	88
Югозападен	31	29	74	71
Позиция във фирмата				
Служител	127	17	623	83
Позиция на служител				
Управленска	19	19	82	81
Експертна	82	17	407	83
Без квалификация	26	17	125	83

Участвали в събитията служители

Таблица 72: Заплаща ли предприятието допълнително положения труд и под каква форма?

	Да, заплаща се		Да, с почивни дни		Друго		Не се заплаща		Не полагам допълнителен и извънреден труд		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район												
Северозападен	35	81	3	7	0	0	0	0	0	0	5	12
Северен централен	6	50	4	33	1	8	1	8	0	0	0	0
Североизточен	13	59	6	28	1	4	1	4	0	0	1	4
Югоизточен	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	0	0
Южен централен	14	88	0	0	0	0	2	12	0	0	0	0
Югозападен	18	58	8	26	2	6	2	6	0	0	2	3
Позиция във фирмата												
Служител	88	69	22	174	4	3	6	5	0	0	7	6
Позиция на служител												
Управленска	12	63	4	21	0	0	3	16	0	0	0	0
Експертна	58	71	15	18	4	5	2	2	0	0	3	4
Без квалификация	18	69	3	12	0	0	1	4	0	0	4	15

Участвали в събитията служители

Таблица 73: Въз основа на какво получавате Вашето възнаграждение в предприятието?

	По трудов договор		По граждански и трудов договор		По граждански договор		Без договор	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	274	98	0	0	6	2	1	0
Северен централен	68	97	2	3	0	0	0	0
Североизточен	101	90	2	2	8	7	1	1
Югоизточен	49	96	1	2	1	2	0	0
Южен централен	125	95	0	0	6	5	0	0
Югозападен	90	86	1	1	12	11	2	2
Позиция във фирмата								
Служител	698	94	6	1	33	5	4	0
Позиция на служител								
Управленска	96	95	1	1	2	2	2	2
Експертна	455	93	5	1	28	6	1	0
Без квалификация	147	97	0	0	3	2	1	1

Участвали в събитията служители

Таблица 74: Възнаграждението, което получавате от предприятието, отговаря ли по размер с това, което е посочено в договора Ви?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	273	100	1	0
Северен централен	68	97	2	3
Североизточен	99	96	4	4
Югоизточен	48	96	2	4
Южен централен	119	95	6	5
Югозападен	89	98	2	2
Позиция във фирмата				
Служител	696	98	17	2
Позиция на служител				
Управленска	95	98	2	2
Експертна	451	98	9	2
Без квалификация	141	96	6	4

Участвали в събитията служители

Таблица 75: Предприятието плаща ли дължимите осигурителни вноски върху цялото получавано от Вас възнаграждение?

	Да		Не		Не зная	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	266	97	0	0	8	3
Северен централен	68	97	0	0	2	3
Североизточен	77	75	1	1	25	24
Югоизточен	44	88	0	0	6	12
Южен централен	121	97	3	2	1	1
Югозападен	86	95	1	1	4	4
Позиция във фирмата						
Служител	662	93	5	1	46	6
Позиция на служител						
Управленска	91	94	2	2	4	4
Експертна	437	95	1	0	22	5
Без квалификация	126	86	2	1	19	13

Участвали в събитията служители

Таблица 76: Какъв е размерът на Вашата заплата спрямо осигурителния праг за заеманата от вас длъжност?

	Над осигурителния праг за длъжността		Под осигурителния праг за длъжността		На осигурителния праг за длъжността		Не зная	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	101	37	148	54	1	0	24	9
Северен централен	49	70	17	24	1	1	3	4
Североизточен	42	41	26	25	0	0	35	34
Югоизточен	11	22	24	48	0	0	15	30
Южен централен	65	52	50	40	2	2	8	6
Югозападен	39	43	42	46	0	0	10	11
Позиция във фирмата								
Служител	698	94	6	1	33	5	4	0
Позиция на служител								
Управленска	96	95	1	1	2	2	2	2
Експертна	455	93	5	1	28	6	1	0
Без квалификация	147	97	0	0	3	2	1	1

Участвали в събитията служители

Таблица 77: Под каква форма получавате възнаграждението си в предприятието?

	Получавам цялата сума по договор		Част от сумата получавам по договор, а друга част – в брой		Без договор		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	275	98	2	1	1	0	3	1
Северен централен	69	99	0	0	0	0	1	1
Североизточен	100	89	5	5	0	0	7	6
Югоизточен	38	75	0	0	0	0	13	25
Южен централен	125	95	5	4	0	0	1	1
Югозападен	102	97	1	1	0	0	2	2
Позиция във фирмата								
Служител	709	95	13	2	1	0	27	3
Позиция на служител								
Управленска	94	93	1	1	1	1	5	5
Експертна	468	96	6	1	0	0	15	3
Без квалификация	138	91	6	4	0	0	7	5

Участвали в събитията служители

Таблица 78: Изплаща ли предприятието редовно Вашето възнаграждение?

	Да, винаги		Да, но не винаги		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	273	97	7	3	1	0
Северен централен	68	97	2	3	0	0
Североизточен	107	96	5	4	0	0
Югоизточен	48	94	0	0	3	6
Южен централен	123	94	6	5	2	1
Югозападен	101	96	4	4	0	0
Позиция във фирмата						
Служител	720	96	24	3	6	1
Позиция на служител						
Управленска	96	95	2	2	3	3
Експертна	471	96	16	3	2	1
Без квалификация	145	96	5	3	1	1

Участвали в събитията служители

Таблица 79: Знаете ли дали внася предприятието редовно Вашите осигурителни вноски?

	Да, винаги		Да, но не винаги		Не, не внася		Не зная	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	260	93	3	1	1	0	17	6
Северен централен	65	93	3	4	0	0	2	3
Североизточен	68	61	6	5	0	0	38	34
Югоизточен	47	92	0	0	0	0	4	8
Южен централен	122	93	4	3	2	2	3	2
Югозападен	97	92	3	3	1	1	4	4
Позиция във фирмата								
Служител	659	88	19	2	4	1	68	9
Позиция на служител								
Управленска	92	91	3	3	2	2	4	4
Експертна	439	90	9	2	1	0	40	8
Без квалификация	121	80	6	4	1	1	23	15

Участвали в събитията служители

Таблица 80: Имали ли сте информация за обучителни събития, организирани от БТПП за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	280	100	1	0
Северен централен	68	97	2	3
Североизточен	104	93	8	7
Югоизточен	51	100	0	0
Южен централен	124	95	7	5
Югозападен	100	95	5	5
Позиция във фирмата				
Служител	727	97	23	3
Позиция на служител				
Управленска	97	96	4	4
Експертна	477	98	12	2
Без квалификация	144	95	7	5

Участвали в събитията служители

Таблица 81: Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на събитията, организирани от БТПП?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	205	73	69	25	7	2
Северен централен	62	89	7	10	1	1
Североизточен	88	79	23	20	1	1
Югоизточен	37	72	9	18	5	10
Южен централен	95	73	36	27	0	0
Югозападен	83	79	19	18	3	3
Позиция във фирмата						
Служител	570	76	163	22	17	2
Позиция на служител						
Управленска	74	73	24	24	3	3
Експертна	384	79	94	19	11	2
Без квалификация	104	69	45	30	2	1

Участвали в събитията служители

Таблица 82: Кои от следните теми бяха най-полезни за Вас лично в организиранияте от БТПП събития, в които сте участвали?

	Механизми за взаимодествие		Правни механизми ...		Фирмена култура		Обща рамка на трудовоправните и осигурителни		Ефективна организация и администриране на бизнеса		Фирмено поведение, бизнес етика		Повишаване адаптивността на работниците		Управление на конфликти		Система GS1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район																		
Северозападен	94	34	94	36	78	38	77	33	33	27	67	35	63	35	58	29	58	55
Северен централен	26	9	18	7	24	12	27	12	11	9	16	8	15	8	23	11	4	4
Североизточен	50	18	51	20	34	17	41	18	18	15	27	14	32	18	37	18	10	10
Югоизточен	22	8	23	9	12	6	16	7	9	7	13	7	13	7	9	4	1	1
Южен централен	49	18	43	17	31	15	51	22	34	28	36	19	31	17	35	17	21	20
Югозападен	39	14	32	12	24	12	22	9	17	14	33	17	25	14	41	20	11	11
Позиция във фирмата																		
Служител	280	16	261	15	203	11	234	13	122	7	192	11	179	10	203	11	105	6
Позиция на служителя																		
Управленска	41	15	23	9	21	11	34	15	24	20	20	11	18	10	31	15	13	12
Експертна	184	66	182	71	142	71	156	67	77	64	134	71	123	70	142	70	74	70
Без квалификация	53	19	52	20	36	18	42	18	19	16	36	19	35	20	29	14	18	17

Участвали в събитията служители

Таблица 83: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	208	74	73	26
Северен централен	40	57	30	43
Североизточен	90	80	22	20
Югоизточен	37	73	14	27
Южен централен	110	84	21	16
Югозападен	65	62	40	38
Позиция във фирмата				
Служител	550	73	200	27
Позиция на служител				
Управленска	66	65	35	35
Експертна	362	74	127	26
Без квалификация	117	78	34	22

Участвали в събитията служители

Таблица 84: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VCA/?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	99	35	182	65
Северен централен	27	39	43	61
Североизточен	19	17	93	83
Югоизточен	21	41	30	59
Южен централен	42	32	89	68
Югозападен	33	31	72	69
Позиция във фирмата				
Служител	241	32	509	68
Позиция на служител				
Управленска	29	29	72	71
Експертна	185	38	304	62
Без квалификация	24	16	127	84

Участвали в събитията служители

Таблица 85: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	145	52	136	48
Северен централен	34	49	36	51
Североизточен	33	30	79	70
Югоизточен	22	43	29	57
Южен централен	83	63	48	37
Югозападен	67	64	38	36
Позиция във фирмата				
Служител	241	32	509	68
Позиция на служител				
Управленска	29	29	72	71
Експертна	185	38	304	62
Без квалификация	24	16	127	84

Участвали в събитията служители

Таблица 86: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	136	48	456	52
Северен централен	32	46	38	54
Североизточен	32	29	80	71
Югоизточен	19	37	32	63
Южен централен	66	50	65	50
Югозападен	66	63	39	37
Позиция във фирмата				
Служител	351	47	399	53
Позиция на служител				
Управленска	41	41	60	59
Експертна	246	50	243	50
Без квалификация	60	40	91	60

Участвали в събитията служители

Таблица 87: Членува ли вашето предприятие в БТПП?

	Да		Не		Не зная	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	53	19	92	33	136	48
Северен централен	37	53	24	34	9	13
Североизточен	33	30	27	24	52	46
Югоизточен	23	44	14	28	14	28
Южен централен	20	23	47	36	54	41
Югозападен	24	23	56	53	25	24
Позиция във фирмата						
Служител	200	27	260	35	290	39
Позиция на служител						
Управленска	37	36	44	44	20	20
Експертна	146	30	172	35	171	35
Без квалификация	14	9	41	27	96	64

Участвали в събитията служители

Таблица 88: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	191	94	12	6
Северен централен	106	85	19	15
Североизточен	167	81	40	19
Югоизточен	280	83	56	17
Южен централен	385	97	13	3
Югозападен	443	89	55	11
Позиция във фирмата				
Служител	1572	89	195	11
Позиция на служител				
Управленска	154	90	18	10
Експертна	868	89	113	11
Без квалификация	537	90	58	10

Неучаствали в събитията служители

Таблица 89: Познавате ли Правилника за вътрешния трудов ред, установен с писмен документ във Вашето предприятие?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	159	83	31	16	1	1
Северен централен	90	85	15	14	1	1
Североизточен	107	64	58	35	2	1
Югоизточен	219	78	56	20	5	2
Южен централен	283	73	99	26	3	1
Югозападен	374	85	64	14	5	1
Позиция във фирмата						
Служител	1232	78	323	21	17	1
Позиция на служител						
Управленска	138	90	14	9	2	1
Експертна	740	85	125	14	3	1
Без квалификация	347	65	178	33	12	2

Неучаствали в събитията служители

Таблица 90: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	115	57	76	37	12	6
Северен централен	62	50	53	42	10	8
Североизточен	80	39	111	54	16	7
Югоизточен	156	46	134	40	46	14
Южен централен	192	48	185	47	21	5
Югозападен	238	48	241	48	19	4
Позиция във фирмата						
Служител	126	46	132	48	15	6
Позиция на служител						
Управленска	123	71	46	27	3	2
Експертна	558	57	386	39	37	4
Без квалификация	156	26	356	60	83	14

Неучаствали в събитията служители

Таблица 91: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	98	48	88	43	17	9
Северен централен	56	45	62	50	7	5
Североизточен	60	29	117	57	30	14
Югоизточен	137	41	145	43	54	16
Южен централен	131	33	197	50	70	17
Югозападен	208	42	257	52	33	6
Позиция във фирмата						
Служител	690	39	866	49	211	12
Позиция на служител						
Управленска	99	58	71	41	2	1
Експертна	467	48	459	47	55	5
Без квалификация	119	20	325	55	151	25

Неучаствали в събитията служители

Таблица 92: Следите ли промените в трудовото законодателство?

	Да, редовно		Да, но не винаги		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	68	33	87	43	48	24
Северен централен	24	19	77	62	24	19
Североизточен	40	19	90	44	77	37
Югоизточен	70	21	149	44	117	35
Южен централен	97	24	176	44	125	31
Югозападен	130	26	214	43	154	31
Позиция във фирмата						
Служител	429	24	793	45	545	31
Позиция на служител						
Управленска	74	43	76	44	22	13
Експертна	300	31	476	48	205	21
Без квалификация	53	9	227	38	315	53

Неучаствали в събитията служители

Таблица 93: Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на Вашите интереси?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	103	51	89	44	11	5
Северен централен	45	36	61	49	19	15
Североизточен	73	35	113	55	21	10
Югоизточен	170	51	115	34	51	15
Южен централен	150	38	208	53	39	9
Югозападен	198	40	211	42	89	18
Позиция във фирмата						
Служител	739	42	798	45	230	13
Позиция на служител						
Управленска	102	59	58	34	12	7
Експертна	468	48	418	42	95	10
Без квалификация	167	28	308	52	120	20

Неучаствали в събитията служители

Таблица 94: Знаете ли къде да подадете сигнал за нередности при трудовоправните и осигурителни отношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	179	88	24	12
Северен централен	95	76	30	24
Североизточен	157	76	50	24
Югоизточен	284	85	52	15
Южен централен	308	77	90	23
Югозападен	360	72	138	28
Позиция във фирмата				
Служител	1383	78	384	22
Позиция на служител				
Управленска	151	88	21	12
Експертна	813	83	168	17
Без квалификация	406	68	189	32

Неучаствали в събитията служители

Таблица 95: Получили ли сте длъжностна характеристика при постъпване на работа в предприятието?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	199	98	4	2
Северен централен	117	94	8	6
Североизточен	192	93	15	7
Югоизточен	323	96	13	4
Южен централен	386	97	12	3
Югозападен	450	90	48	10
Позиция във фирмата				
Служител	1667	94	100	6
Позиция на служител				
Управленска	163	95	9	5
Експертна	929	95	52	5
Без квалификация	560	94	35	6

Неучаствали в събитията служители

Таблица 96: Работодателят запозна ли ви с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при вашето постъпване на работа в предприятието?

	Да		Отчасти		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	187	94	9	5	3	1
Северен централен	110	94	6	5	1	1
Североизточен	177	92	13	7	2	1
Югоизточен	296	92	22	7	5	1
Южен централен	382	99	3	1	1	0
Югозападен	439	98	7	1	4	1
Позиция във фирмата						
Служител	1591	95	60	4	16	1
Позиция на служител						
Управленска	158	97	2	1	3	2
Експертна	899	97	23	2	7	1
Без квалификация	521	93	33	6	6	1

Неучаствали в събитията служители

Таблица 97: Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с Колективен трудов договор?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	45	22	158	78
Северен централен	43	34	82	66
Североизточен	37	18	170	82
Югоизточен	56	17	280	83
Южен централен	98	25	300	75
Югозападен	53	11	445	89
Позиция във фирмата				
Служител	332	19	1435	81
Позиция на служител				
Управленска	41	24	131	76
Експертна	214	22	767	78
Без квалификация	73	12	522	88

Неучаствали в събитията служители

Таблица 98: Имате ли сключен трудов договор с ръководството на предприятието?

	Да		Не		Работя на граждански договор	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	195	96	6	3	2	1
Северен централен	123	98	1	1	1	1
Североизточен	199	96	4	2	4	2
Югоизточен	323	96	10	3	3	1
Южен централен	383	96	3	1	12	3
Югозападен	474	95	2	1	22	4
Позиция във фирмата						
Служител	1697	96	26	1	44	3
Позиция на служител						
Управленска	163	95	5	3	4	2
Експертна	940	96	13	1	28	3
Без квалификация	576	97	8	1	11	2

Неучаствали в събитията служители

Таблица 99: Срочен или безсрочен е Вашият трудов договор?

	Срочен		Безсрочен	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	20	10	171	90
Северен централен	33	27	89	73
Североизточен	17	9	181	91
Югоизточен	30	9	287	91
Южен централен	35	9	348	91
Югозападен	16	3	457	97
Позиция във фирмата				
Служител	151	9	1533	91
Позиция на служител				
Управленска	8	5	154	95
Експертна	70	7	865	93
Без квалификация	67	12	504	88

Неучаствали в събитията служители

Таблица 100: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	167	86	28	14
Северен централен	119	97	4	3
Североизточен	199	100	0	0
Югоизточен	280	87	43	13
Южен централен	382	100	1	0
Югозападен	473	99	1	0
Позиция във фирмата				
Служител	1620	96	77	4
Позиция на служител				
Управленска	159	98	4	2
Експертна	926	99	14	1
Без квалификация	518	90	58	10

Неучаствали в събитията служители

Таблица 101: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Продължителност на работното време

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	164	84	31	16
Северен централен	116	94	7	6
Североизточен	198	99	1	1
Югоизточен	259	80	64	20
Южен централен	363	95	20	5
Югозападен	473	100	1	0
Позиция във фирмата				
Служител	1573	93	124	7
Позиция на служител				
Управленска	156	96	7	4
Експертна	915	97	25	3
Без квалификация	486	84	90	16

Неучаствали в събитията служители

Таблица 102: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Платен годишен отпуск

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	161	83	34	17
Северен централен	112	91	11	9
Североизточен	199	100	0	0
Югоизточен	232	72	91	28
Южен централен	324	85	59	15
Югозападен	459	97	15	3
Позиция във фирмата				
Служител	1487	88	210	12
Позиция на служител				
Управленска	151	93	12	7
Експертна	871	93	69	7
Без квалификация	450	78	126	22

Неучаствали в събитията служители

Таблица 103: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Ползване на почивки в работно време

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	134	69	61	31
Северен централен	99	81	24	19
Североизточен	126	63	73	37
Югоизточен	179	55	144	45
Южен централен	212	55	171	45
Югозападен	388	82	86	18
Позиция във фирмата				
Служител	1138	67	559	33
Позиция на служител				
Управленска	115	71	48	29
Експертна	664	71	276	29
Без квалификация	347	60	229	40

Неучаствали в събитията служители

Таблица 104: Спазват ли се условията за продължителност на работния ден на Вашето работно място съгласно трудовия ви договор?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	177	91	18	9
Северен централен	119	97	4	3
Североизточен	186	94	13	6
Югоизточен	303	94	20	6
Южен централен	363	95	20	5
Югозападен	437	92	37	8
Позиция във фирмата				
Служител	1585	93	112	7
Позиция на служител				
Управленска	155	95	8	5
Експертна	888	95	52	5
Без квалификация	524	91	52	9

Неучаствали в събитията служители

Таблица 105: Полагате ли труд в предприятието извън работно време?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	48	24	155	76
Северен централен	18	14	107	86
Североизточен	52	25	155	75
Югоизточен	18	5	318	95
Южен централен	89	22	309	78
Югозападен	130	26	368	74
Позиция във фирмата				
Служител	355	20	1412	80
Позиция на служител				
Управленска	42	24	130	76
Експертна	167	17	814	83
Без квалификация	144	24	451	76

Неучаствали в събитията служители

Таблица 106: Заплаща ли предприятието допълнително положения труд и под каква форма?

	Да, заплаща се		Да, с почивни дни		Друго		Не се заплаща		Не полагам допълнителен и извънреден труд		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Район												
Северозападен	29	60	3	6	1	2	1	2	0	0	14	29
Северен централен	8	44	5	28	3	17	1	6	0	0	1	6
Североизточен	21	40	24	46	0	0	3	6	0	0	4	8
Югоизточен	9	50	4	22	1	6	1	6	0	0	3	17
Южен централен	61	69	8	9	1	1	17	19	0	0	2	2
Югозападен	54	42	35	27	12	9	7	5	0	0	22	17
Позиция във фирмата												
Служител	182	51	79	22	18	5	30	9	0	0	46	13
Позиция на служител												
Управленска	23	55	15	36	2	5	0	0	0	0	2	5
Експертна	75	45	46	28	12	7	9	5	0	0	25	15
Без квалификация	83	58	17	12	4	3	21	15	0	0	19	13

Неучаствали в събитията служители

Таблица 107: Въз основа на какво получавате Вашето възнаграждение в предприятието?

	По трудов договор		По граждански и трудов договор		По граждански договор		Без договор	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	194	96	2	1	0	0	7	3
Северен централен	122	98	0	0	1	1	2	1
Североизточен	191	93	6	3	5	2	5	2
Югоизточен	299	89	4	1	3	1	30	9
Южен централен	378	95	3	1	12	3	5	1
Югозападен	469	94	11	2	16	3	2	0
Позиция във фирмата								
Служител	1653	94	26	1	37	2	51	3
Позиция на служител								
Управленска	157	92	4	2	4	2	7	4
Експертна	922	94	18	2	23	2	18	2
Без квалификация	558	94	3	1	9	1	25	4

Неучаствали в събитията служители

Таблица 108: Възнаграждението, което получавате от предприятието, отговаря ли по размер с това, което е посочено в договора Ви?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	191	97	5	3
Северен централен	114	93	8	7
Североизточен	175	89	22	11
Югоизточен	285	94	18	6
Южен централен	359	94	22	6
Югозападен	452	94	28	6
Позиция във фирмата				
Служител	1576	94	103	6
Позиция на служител				
Управленска	154	96	7	4
Експертна	887	94	53	6
Без квалификация	519	93	42	7

Неучаствали в събитията служители

Таблица 109: Предприятието плаща ли дължимите осигурителни вноски върху цялото получавано от Вас възнаграждение?

	Да		Не		Не зная	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	180	92	0	0	16	8
Северен централен	107	88	4	3	10	8
Североизточен	142	72	3	2	52	26
Югоизточен	244	81	1	0	58	19
Южен централен	341	90	15	4	25	6
Югозападен	423	88	3	1	54	11
Позиция във фирмата						
Служител	1437	86	26	1	215	13
Позиция на служител						
Управленска	148	92	2	1	11	7
Експертна	832	89	13	1	94	10
Без квалификация	444	79	11	2	106	19

Неучаствали в събитията служители

Таблица 110: Какъв е размерът на Вашата заплата спрямо осигурителния праг за заеманата от вас длъжност?

	Над осигурителния праг за длъжността		Под осигурителния праг за длъжността		На осигурителния праг за длъжността		Не зная	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	29	15	105	54	3	2	59	30
Северен централен	65	53	31	25	1	1	25	21
Североизточен	91	46	40	20	0	0	66	34
Югоизточен	54	18	154	51	0	0	95	31
Южен централен	129	34	192	50	1	0	59	16
Югозападен	95	20	221	46	4	1	160	33
Позиция във фирмата								
Служител	463	28	743	44	9	1	464	28
Позиция на служител								
Управленска	70	43	59	37	0	0	32	20
Експертна	303	32	415	44	5	1	217	23
Без квалификация	85	15	265	47	4	1	207	37

Неучаствали в събитията служители

Таблица 111: Под каква форма получавате възнаграждението си в предприятието?

	Получавам цялата сума по договор		Част от сумата получавам по договор, а друга част – в брой		Без договор		Не желая да отговоря	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	197	97	0	0	3	2	3	1
Северен централен	113	90	3	2	1	1	8	6
Североизточен	165	80	30	15	3	1	9	4
Югоизточен	245	73	0	0	2	1	89	27
Южен централен	364	92	18	4	3	1	13	3
Югозападен	434	87	8	2	2	0	54	11
Позиция във фирмата								
Служител	1511	86	59	3	14	1	176	10
Позиция на служител								
Управленска	150	87	6	4	4	2	12	7
Експертна	861	88	31	3	5	0	84	9
Без квалификация	490	82	22	4	5	1	78	13

Неучаствали в събитията служители

Таблица 112: Изплаща ли предприятието редовно Вашето възнаграждение?

	Да, винаги		Да, но не винаги		Не	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	185	91	17	8	1	1
Северен централен	122	98	2	1	1	1
Североизточен	191	92	14	7	2	1
Югоизточен	314	94	5	1	17	5
Южен централен	380	95	15	4	3	1
Югозападен	478	96	16	3	4	1
Позиция във фирмата						
Служител	1670	94	69	4	28	2
Позиция на служител						
Управленска	163	95	5	3	4	2
Експертна	941	96	28	3	12	1
Без квалификация	548	92	36	6	11	2

Неучаствали в събитията служители

Таблица 113: Знаете ли дали внася предприятието редовно Вашите осигурителни вноски?

	Да, винаги		Да, но не винаги		Не, не внася		Не зная	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Район								
Северозападен	179	88	6	3	2	1	16	8
Северен централен	113	89	2	2	0	0	11	9
Североизточен	137	66	4	2	3	1	63	31
Югоизточен	252	75	1	0	0	0	83	25
Южен централен	315	79	55	14	3	1	25	6
Югозападен	422	85	8	2	0	0	68	14
Позиция във фирмата								
Служител	1417	80	76	4	8	1	266	15
Позиция на служител								
Управленска	154	90	4	2	0	0	14	8
Експертна	828	85	31	3	3	0	119	12
Без квалификация	423	71	41	7	5	1	126	21

Неучаствали в събитията служители

Таблица 114: Имали ли сте информация за обучителни събития, организирани от БТПП за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	56	28	147	72
Северен централен	31	25	94	75
Североизточен	56	27	151	73
Югоизточен	85	25	251	75
Южен централен	117	29	281	71
Югозападен	107	22	391	78
Позиция във фирмата				
Служител	452	26	1315	74
Позиция на служител				
Управленска	62	36	110	64
Експертна	312	32	669	68
Без квалификация	77	13	518	87

Неучаствали в събитията служители

Таблица 115: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	7	3	196	97
Северен централен	3	2	122	98
Североизточен	7	3	200	97
Югоизточен	3	1	333	99
Южен централен	23	6	375	94
Югозападен	16	3	482	97
Позиция във фирмата				
Служител	59	3	1708	97
Позиция на служител				
Управленска	8	5	164	95
Експертна	44	4	937	96
Без квалификация	7	1	588	99

Неучаствали в събитията служители

Таблица 116: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	15	7	188	93
Северен централен	11	9	114	91
Североизточен	13	6	194	94
Югоизточен	11	3	325	97
Южен централен	66	17	332	83
Югозападен	28	6	469	94
Позиция във фирмата				
Служител	144	8	1622	92
Позиция на служител				
Управленска	21	12	151	88
Експертна	99	10	882	90
Без квалификация	24	4	570	96

Неучаствали в събитията служители

Таблица 117: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

	Да		Не	
	N	%	N	%
Район				
Северозападен	13	6	190	94
Северен централен	8	6	117	94
Североизточен	10	5	197	95
Югоизточен	4	1	332	99
Южен централен	37	9	361	91
Югозападен	23	5	475	95
Позиция във фирмата				
Служител	95	5	1672	95
Позиция на служител				
Управленска	11	6	161	94
Експертна	69	7	912	93
Без квалификация	15	2	580	98

Неучаствали в събитията служители

Таблица 118: Членува ли вашето предприятие в БТПП?

	Да		Не		Не зная	
	N	%	N	%	N	%
Район						
Северозападен	29	14	60	30	114	56
Северен централен	13	10	55	44	59	46
Североизточен	42	20	49	24	116	56
Югоизточен	34	10	104	31	198	59
Южен централен	33	8	78	20	287	72
Югозападен	85	17	194	39	219	44
Позиция във фирмата						
Служител	236	13	540	31	991	56
Позиция на служител						
Управленска	34	20	68	39	70	41
Експертна	166	17	338	34	477	49
Без квалификация	34	6	126	21	435	73

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области**
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници

Данни по административни области

ВНИМАНИЕ!

Данните по области нямат статистическа надеждност поради много малък брой случаи (включително за повечето области на участвали в събитията работодатели и служители, които не са изследвани извадково).

Резултатите в таблиците на настоящата глава не трябва да се четат като измерване на дялове и разпределения, а само като тенденция.

Работодатели

Таблица 1: Като цяло, познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения в България?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	74	25	1	63	37		81	17	2
Бургас	66	29	4	86	14		64	31	5
Варна	92	8		93	7		90	10	
Велико Търново	60	27	13	100			54	31	15
Видин	80	20		79	21		83	17	
Враца	91	7	2	100			86	10	3
Габрово	67	33		100			50	50	
Добрич	56	44		50	50		57	43	
Кърджали	60	40		88	13		42	58	
Кюстендил	80	18	2	88	13		77	20	3
Ловеч	59	39	2	64	36		52	43	5
Монтана	91	9		97	3		73	27	
Пазарджик	57	39	4	71	29		49	46	6
Перник	56	40	4	82	18		47	47	6
Плевен	98	2		100			96	4	
Пловдив	87	13		91	9		85	15	
Разград	86	14		87	13		84	16	
Русе	81	13	6	100			67	22	11
Силистра	57	43		75	25		33	67	
Сливен	94	6		100			91	9	
Смолян	24	76		21	79		27	73	
София област	73	20	7	100			71	21	7
София град	79	21		89	11		79	22	
Стара Загора	58	42		58	42		58	42	
Търговище	73	27		73	27		73	27	
Хасково	44	53	3	77	23		25	70	5
Шумен	45	55		52	48		27	73	
Ямбол	84	16		89	11		81	19	

Работодатели

Таблица 2: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	64	36		53	47		71	29	
Бургас	66	30	3	86	14		64	32	4
Варна	92	8		97	3		87	13	
Велико Търново	47	40	13	100			39	46	15
Видин	91	9		97	3		75	25	
Враца	91	9		94	6		90	10	
Габрово	67	33		100			25	75	
Добрич	58	42		50	50		59	41	
Кърджали	55	40	5	75	25		42	50	8
Кюстендил	63	37		69	31		60	40	
Ловеч	52	46	2	56	44		48	48	5
Монтана	96	4		100			82	18	
Пазарджик	56	41	4	71	29		46	49	6
Перник	60	36	4	91	9		50	44	6
Плевен	89	11		91	9		86	14	
Пловдив	79	21		84	16		77	23	
Разград	83	17		87	13		79	21	
Русе	81	6	13	100			67	11	22
Силистра	86	14		100			67	33	
Сливен	92	8		100			88	13	
Смолян	24	76		21	79		27	73	
София област	73	20	7	100			71	21	7
София град	74	25	1	67	33		75	25	1
Стара Загора	37	58	5	47	53		32	61	8
Търговище	71	29		67	33		73	27	
Хасково	39	58	3	73	27		20	75	5
Шумен	43	57		52	48		18	82	
Ямбол	84	16		89	11		81	19	

Работодатели

Таблица 3: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	50	49	1	47	50	3	52	48	
Бургас	62	34	4	64	36		62	33	5
Варна	93	7		97	3		90	10	
Велико Търново	47	40	13	100			39	46	15
Видин	82	18		88	12		67	33	
Враца	85	15		82	18		86	14	
Габрово	67	33		100			25	75	
Добрич	52	42	6	50	25	25	52	46	2
Кърджали	40	60		50	50		33	67	
Кюстендил	63	37		75	25		57	43	
Ловеч	41	57	2	36	64		48	48	5
Монтана	93	7		97	3		82	18	
Пазарджик	54	43	4	71	29		42	52	6
Перник	51	44	4	82	18		41	53	6
Плевен	83	18		89	11		75	25	
Пловдив	53	44	2	61	36	2	49	49	2
Разград	76	24		78	22		74	26	
Русе	81	13	6	100			67	22	11
Силистра	86	14		100			67	33	
Сливен	88	13		94	6		84	16	
Смолян	24	76		21	79		27	73	
София област	73	20	7	100			71	21	7
София град	72	27	1	67	33		73	27	1
Стара Загора	16	70	14	32	63	5	8	74	18
Търговище	62	38		60	40		63	37	
Хасково	32	63	5	59	41		18	75	8
Шумен	29	71		32	68		18	82	
Ямбол	68	32		89	11		56	44	

Работодатели

Таблица 4: Следите ли промените в трудовото законодателство?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Да, но не винаги	Не	Да	Да, но не винаги	Не	Да	Да, но не винаги	Не
Благоевград	36	64		33	67		38	62	
Бургас	36	43	21	71	21	7	31	46	23
Варна	87	13		90	10		84	16	
Велико Търново	40	40	20	50	50		39	39	23
Видин	82	18		85	15		75	25	
Враца	59	41		53	47		62	38	
Габрово	56	44		67	33		25	75	
Добрич	44	52	4	50	38	13	43	55	2
Кърджали	25	70	5	38	63		17	75	8
Кюстендил	33	65	2	38	63		31	66	3
Ловеч	26	70	4	28	68	4	24	71	5
Монтана	93	7		100			73	27	
Пазарджик	44	43	13	62	29	10	33	52	15
Перник	29	53	18	64	36		18	59	24
Плевен	59	41		69	31		46	54	
Пловдив	48	49	2	59	39	2	43	55	2
Разград	67	31	2	74	22	4	58	42	
Русе	50	44	6	71	29		33	56	11
Силистра	57	43		100				100	
Сливен	65	35		94	6		50	50	
Смолян	16	80	4	21	71	7	9	91	
София област	67	27	7	100			64	29	7
София град	59	35	6	56	44		59	35	7
Стара Загора	16	65	19	26	63	11	11	66	24
Търговище	44	51	4	33	67		50	43	7
Хасково	29	65	7	59	41		13	78	10
Шумен	24	67	10	23	74	3	27	46	27
Ямбол	56	40	4	78	22		44	50	6

Работодатели

Таблица 5: Доколко представлява за вас затруднение да проследявате измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Голямо/По-скоро е	По-скоро не е/Въобще не е	Голямо/По-скоро е	По-скоро не е/Въобще не е	Голямо/По-скоро е	По-скоро не е/Въобще не е
Благоевград	29	68	27	70	31	67
Бургас	31	34	0	64	35	31
Варна	8	92	7	93	10	90
Велико Търново	40	40	50	50	39	39
Видин	49	49	52	49	42	50
Враца	26	50	18	59	31	45
Габрово	13	50	33	33	0	75
Добрич	52	42	88	13	45	48
Кърджали	30	50	25	50	33	50
Кюстендил	35	49	31	38	37	54
Ловеч	48	37	52	40	43	33
Монтана	9	85	6	85	18	82
Пазарджик	32	61	24	71	36	55
Перник	29	56	27	73	29	50
Плевен	6	89	12	83	0	97
Пловдив	15	80	18	82	14	79
Разград	21	67	30	65	11	69
Русе	13	75	14	86	11	67
Силистра	14	43	0	50	33	33
Сливен	6	92	19	81	0	97
Смолян	0	44	0	57	0	27
София област	27	67	0	100	29	64
София град	21	72	11	67	22	73
Стара Загора	63	37	53	47	68	32
Търговище	29	64	20	67	33	63
Хасково	10	79	5	95	13	70
Шумен	19	81	13	87	36	64
Ямбол	12	80	11	78	13	81

Работодатели

Таблица 6: Има ли във Вашето предприятие писмен правилник за вътрешния трудов ред?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	83	17	67	33	95	5
Бургас	90	10	93	7	90	11
Варна	98	2	97	3	100	
Велико Търново	60	40	100		54	46
Видин	100		100		100	
Враца	87	13	88	12	86	14
Габрово	100		100		100	
Добрич	64	37	13	88	73	27
Кърджали	85	15	63	38	100	
Кюстендил	98	2	100		97	3
Ловеч	72	28	64	36	81	19
Монтана	96	4	97	3	91	9
Пазарджик	96	4	100		94	6
Перник	93	7	91	9	94	6
Плевен	100		100		100	
Пловдив	93	7	98	2	90	10
Разград	98	2	96	4	100	
Русе	94	6	100		89	11
Силистра	86	14	75	25	100	
Сливен	38	63	31	69	41	59
Смолян	88	12	86	14	91	9
София област	67	33	100		64	36
София град	84	16	78	22	84	16
Стара Загора	88	12	79	21	92	8
Търговище	100		100		100	
Хасково	100		100		100	
Шумен	83	17	84	16	82	18
Ямбол	100		100		100	

Работодатели

Таблица 7: Предоставя ли предприятието длъжностна характеристика на всеки служител при постъпването му на работа?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Да, но не винаги	Не	Да	Да, но не винаги	Не	Да	Да, но не винаги	Не
Благоевград	81	19		80	20		81	19	
Бургас	91	5	4	86	7	7	91	5	4
Варна	97	3		97	3		97	3	
Велико Търново	93		7	100			92		8
Видин	98	2		97	3		100		
Враца	85	4	11	82		18	86	7	7
Габрово	100			100			100		
Добрич	83	12	6	63	25	13	86	9	5
Кърджали	100			100			100		
Кюстендил	98	2		100			97	3	
Ловеч	87	9	4	80	16	4	95		5
Монтана	100			100			100		
Пазарджик	94	4	2	95	5		94	3	3
Перник	98	2		100			97	3	
Плевен	100			100			100		
Пловдив	95	3	2	98	2		94	4	2
Разград	100			100			100		
Русе	100			100			100		
Силистра	86	14		100			67	33	
Сливен	100			100			100		
Смолян	100			100			100		
София област	87	13		100			86	14	
София град	86	12	3	78	22		86	11	3
Стара Загора	95	4	2	100			92	5	3
Търговище	98		2	100			97		3
Хасково	100			100			100		
Шумен	74	26		84	16		46	55	
Ямбол	100			100			100		

Работодатели

Таблица 8: Запознава ли ръководството на предприятието всеки служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при неговото постъпване на работа?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	100			100			100		
Бургас	95	2	3	93		7	95	2	3
Варна	100			100			100		
Велико Търново	87		13	100			85		15
Видин	100			100			100		
Враца	87		13	77		24	93		7
Габрово	100			100			100		
Добрич	98	2		100			98	2	
Кърджали	95	5		100			92	8	
Кюстендил	100			100			100		
Ловеч	91	9		84	16		100		
Монтана	100			100			100		
Пазарджик	94	6		91	10		97	3	
Перник	100			100			100		
Плевен	100			100			100		
Пловдив	97	2	2	100			95	2	2
Разград	100			100			100		
Русе	100			100			100		
Силистра	100			100			100		
Сливен	100			100			100		
Смолян	100			100			100		
София област	87	13		100			86	14	
София град	100	1		100			100	1	
Стара Загора	58	40	2	74	26		50	47	3
Търговище	98		2	100			97		3
Хасково	100			100			100		
Шумен	74	26		81	19		55	46	
Ямбол	100			100			100		

Работодатели

Таблица 9: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти:
Размер на трудовото възнаграждение

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	100		100		100	
Бургас	84	16	93	7	83	17
Варна	98	2	100		97	3
Велико Търново	73	27	100		69	31
Видин	100		100		100	
Враца	96	4	94	6	97	3
Габрово	88	13	100		75	25
Добрич	100		100		100	
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	98	2	100		97	3
Ловеч	100		100		100	
Монтана	100		100		100	
Пазарджик	100		100		100	
Перник	100		100		100	
Плевен	100		100		100	
Пловдив	100		100		100	
Разград	100		100		100	
Русе	100		100		100	
Силистра	100		100		100	
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	100		100		100	
София град	100		100		100	
Стара Загора	100		100		100	
Търговище	100		100		100	
Хасково	100		100		100	
Шумен	100		100		100	
Ямбол	100		100		100	

Работодатели

Таблица 10: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Продължителност на работното време

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	100		100		100	
Бургас	78	22	93	7	76	24
Варна	97	3	97	3	97	3
Велико Търново	73	27	100		69	31
Видин	100		100		100	
Враца	91	9	94	6	90	10
Габрово	88	13	100		75	25
Добрич	100		100		100	
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	98	2	100		97	3
Ловеч	100		100		100	
Монтана	100		100		100	
Пазарджик	98	2	95	5	100	
Перник	100		100		100	
Плевен	100		100		100	
Пловдив	98	2	98	2	99	1
Разград	100		100		100	
Русе	100		100		100	
Силистра	100		100		100	
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	100		100		100	
София град	100	1	100		100	1
Стара Загора	100		100		100	
Търговище	98	2	100		97	3
Хасково	100		100		100	
Шумен	100		100		100	
Ямбол	100		100		100	

Работодатели

Таблица 11: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Платен годишен отпуск

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	100		100		100	
Бургас	77	23	86	14	76	24
Варна	98	2	100		97	3
Велико Търново	73	27	100		69	31
Видин	100		100		100	
Враца	96	4	94	6	97	3
Габрово	88	13	100		75	25
Добрич	100		100		100	
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	98	2	100		97	3
Ловеч	100		100		100	
Монтана	100		100		100	
Пазарджик	100		100		100	
Перник	100		100		100	
Плевен	100		100		100	
Пловдив	84	16	73	27	90	10
Разград	100		100		100	
Русе	100		100		100	
Силистра	100		100		100	
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	87	13		100	93	7
София град	92	8	89	11	92	8
Стара Загора	74	26	84	16	68	32
Търговище	100		100		100	
Хасково	100		100		100	
Шумен	98	2	97	3	100	
Ямбол	100		100		100	

Работодатели

Таблица 12: В трудовия договор, който предприятията сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти:
Ползване на почивки в работно време

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	74	26	80	20	69	31
Бургас	61	39	79	21	59	41
Варна	87	13	76	24	97	3
Велико Търново	73	27	100		69	31
Видин	98	2	97	3	100	
Враца	85	15	82	18	86	14
Габрово	57	43	33	67	75	25
Добрич	71	29	25	75	80	21
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	96	4	94	6	97	3
Ловеч	85	15	84	16	86	14
Монтана	93	7	97	3	82	18
Пазарджик	100		100		100	
Перник	84	16	91	9	82	18
Плевен	67	33	69	31	64	36
Пловдив	50	50	34	66	59	42
Разград	95	5	96	4	95	5
Русе	81	19	57	43	100	
Силистра	100		100		100	
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	93	7		100	100	
София град	81	20	89	11	80	20
Стара Загора	12	88	37	63		100
Търговище	60	40	73	27	53	47
Хасково	42	58	64	36	30	70
Шумен	57	43	55	45	64	36
Ямбол	100		100		100	

Работодатели

Таблица 13: Има ли предприятието Ви наложени санкции от Инспекция по труда през последната една година?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	БО	Да	Не	БО	Да	Не	БО
Благоевград		97	3		97	3		98	2
Бургас	1	78	21		57	43	1	81	18
Варна	2	40	58	3	28	69		52	48
Велико Търново		93	7		100			92	8
Видин		100			100			100	
Враца	11	83	7	12	77	12	10	86	3
Габрово	22	78			100		25	75	
Добрич	2	87	12		100		2	84	14
Кърджали	15	80	5	13	88		17	75	8
Кюстендил		100			100			100	
Ловеч	11	83	7	4	88	8	19	76	5
Монтана		100			100			100	
Пазарджик		98	2		100			97	3
Перник		98	2		100			97	3
Плевен	3	97		6	94			100	
Пловдив		98	2		98	2		98	2
Разград	2	98		4	96			100	
Русе		94	6		100			89	11
Силистра		86	14		75	25		100	
Сливен		94	6		94	6		94	6
Смолян		100			100			100	
София област		73	27		100			71	29
София град	2	95	3		100		2	95	3
Стара Загора	2	72	26	5	68	26		74	26
Търговище	2	78	20	7	67	27		83	17
Хасково	5	95		5	96		5	95	
Шумен		100			100			100	
Ямбол	4	96			100		6	94	

Работодатели

Таблица 14: Има ли подадени искиве към предприятието от служителите с влезли в сила съдебни решения по тези дела?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	БО	Да	Не	БО	Да	Не	БО
Благоевград		90	10		90	10		91	10
Бургас		78	22		50	50		82	18
Варна	2	48	50	3	38	59		58	42
Велико Търново		100			100			100	
Видин		100			100			100	
Враца	4	85	11		88	12	7	83	10
Габрово		100			100			100	
Добрич		92	8		100			91	9
Кърджали	10	85	5		100		17	75	8
Кюстендил		100			100			100	
Ловеч		96	4		96	4		95	5
Монтана		100			100			100	
Пазарджик		98	2		100			97	3
Перник		100			100			100	
Плевен		100			100			100	
Пловдив		98	2		98	2		98	2
Разград		100			100			100	
Русе		94	6		100			89	11
Силистра		100			100			100	
Сливен		96	4		88	13		100	
Смолян		100			100			100	
София област		73	27		100			71	29
София град	1	96	3		100		1	96	3
Стара Загора		70	30		63	37		74	26
Търговище	2	82	16	7	80	13		83	17
Хасково		98	2		96	5		100	
Шумен		100			100			100	
Ямбол		100			100			100	

Работодатели

Таблица 15: Обвързано ли е предприятието с Колективен трудов договор?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	6	94	3	97	7	93
Бургас	4	96	21	79	2	98
Варна	7	93	7	93	7	94
Велико Търново		100		100		100
Видин		100		100		100
Враца	20	80	24	77	17	83
Габрово	13	88		100		100
Добрич	12	89		100	14	86
Кърджали	50	50	50	50	50	50
Кюстендил		100		100		100
Ловеч	11	89	16	84	5	95
Монтана	4	96	3	97	9	91
Пазарджик	7	93	5	95	9	91
Перник	4	96	18	82		100
Плевен	41	59	37	63	46	54
Пловдив	18	83	16	84	18	82
Разград	19	81	13	87	26	74
Русе	19	81	29	71	11	89
Силистра		100		100		100
Сливен	23	77	19	81	25	75
Смолян		100		100		100
София област		100		100		100
София град	3	97		100	3	97
Стара Загора		100		100		100
Търговище	33	67	33	67	33	67
Хасково	10	90	5	96	13	88
Шумен		100		100		100
Ямбол		100		100		100

Работодатели

Таблица 16: Каква част от служителите на предприятието Ви работят със сключен трудов договор?

Област	Всички				Участвали в събитие				Неучаствали в събитие			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	100	Над 50	Под 50	Под 10	100	Над 50	Под 50	Под 10	100	Над 50	Под 50	Под 10
Благоевград	81	14		6	77	17		7	83	12		5
Бургас	78		1	21	57			43	81		1	18
Варна	93			7	93			7	94			7
Велико Търново	60			40	100				54			46
Видин	98			2	100				92			8
Враца	89			7	94			6	86		7	7
Габрово	100				100				100			
Добрич	98			2	100				98			2
Кърджали	100				100				100			
Кюстендил	100				100				100			
Ловеч	87	11	2		88	8	4		86	14		
Монтана	100				100				100			
Пазарджик	67	6	2	26	76	10	5	10	61	3		36
Перник	93	7			91	9			94	6		
Плевен	100				100				100			
Пловдив	96	3		1	98	2			95	4		1
Разград	100				100				100			
Русе	88			12	86		14		89			11
Силистра	86			14	100				67			33
Сливен	100				100				100			
Смолян	100				100				100			
София област	60	27		13		100			64	21		14
София град	89	6		6	78	11		11	89	5		5
Стара Загора	60	40			95	5			42	58		
Търговище	84	9	2	4	73	13	7	7	90	7		3
Хасково	94	5		2	96			5	93	8		
Шумен	67	10	2	21	68	10	3	19	64	9		27
Ямбол	96	4			100				94	6		

Работодатели

Таблица 17: Под каква форма по-голяма част от работниците/служителите в предприятието получават своите възнаграждения?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Само по договор	Договор и в брой/компенсации	БО	Само по договор	Договор и в брой/компенсации	БО	Само по договор	Договор и в брой/компенсации	БО
Благоевград	90	10		83	17		95	5	
Бургас	66	1	34	43	7	50	69		31
Варна	97	2	2	97	3		97		3
Велико Търново	67		33	100			62		39
Видин	98		2	100			92		8
Враца	89		11	82		18	93		7
Габрово	100			100			100		
Добрич	79	13	8	50	25	25	84	11	5
Кърджали	100			100			100		
Кюстендил	96	4		94	6		97	3	
Ловеч	94	2	4	88	4	8	100		
Монтана	100			100			100		
Пазарджик	76	2	22	95		5	64		33
Перник	91	2	7	100			88		9
Плевен	100			100			100		
Пловдив	97	1	2	100			95		4
Разград	98		2	100			95		5
Русе	94		6	100			89		11
Силистра	86		14	100			67		33
Сливен	100			100			100		
Смолян	100			100			100		
София област	80	7	13		100		86		14
София град	84	5	12	89	11		83	4	12
Стара Загора	95	2	4	95	5		95		5
Търговище	73	20	7	60	33	7	80	13	7
Хасково	73	21	7	82	9	9	68	28	5
Шумен	71	10	19	87	3	10	27	27	46
Ямбол	100			100			100		

Работодатели

Таблица 18: Предприятието внася ли на работниците /служителите дължимите осигурителни вноски върху полученото от лицето възнаграждение?

Област	Всички				Участвали в събитие				Неучаствали в събитив			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Върху цялото	Върху осигурителния праг	Не	БО	Върху цялото	Върху осигурителния праг	Не	БО	Върху цялото	Върху осигурителния праг	Не	БО
Благоевград	90		10		83		17		95		5	
Бургас	66		1	34	43		7	50	69			31
Варна	97	2		2	97	3			97			3
Велико Търново	67			33	100				62			39
Видин	98			2	100				92			8
Враца	89			11	82			18	93			7
Габрово	100				100				100			
Добрич	79	10	4	8	50	25		25	84	7	5	5
Кърджали	100				100				100			
Кюстендил	96		4		94		6		97		3	
Ловеч	94		2	4	88		4	8	100			
Монтана	100				100				100			
Пазарджик	76	2		22	95			5	64	3		33
Перник	91		2	7	100				88		3	9
Плевен	100				100				100			
Пловдив	97		1	2	100				95		1	4
Разград	98			2	100				95			5
Русе	94			6	100				89			11
Силистра	86			14	100				67			33
Сливен	100				100				100			
Смолян	100				100				100			
София област	80		7	13			100		86			14
София град	84	3	2	12	89		11		83	3	2	12
Стара Загора	95		2	4	95		5		95			5
Търговище	73		20	7	60		33	7	80		13	7
Хасково	73	10	11	7	82		9	9	68	15	13	5
Шумен	71		10	19	87		3	10	27		27	46
Ямбол	100				100				100			

Работодатели

Таблица 19: Работят ли работниците /служителите в предприятието извън работно време?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	БО/	Да	Не	БО/НЗ	Да	Не	БО/НЗ
Благоевград	54	40	6	63	30	7	47	48	5
Бургас	12	55	34	7	36	57	13	57	31
Варна	5	93	2	6	90	3	3	97	
Велико Търново	7	87	7	0	100		8	85	8
Видин	2	96	2	3	97		0	92	8
Враца	24	70	7	18	77	6	28	66	7
Габрово	26	75		66	33		0	100	
Добрич	31	67	2	63	38		25	73	2
Кърджали	15	75	10	13	88		17	67	17
Кюстендил	12	88		6	94		15	86	
Ловеч	32	59	9	36	52	12	28	67	5
Монтана	37	56	7	39	56	6	36	55	9
Пазарджик	31	48	20	38	62		27	39	33
Перник	9	91		0	100		12	88	
Плевен	41	59		40	60		43	57	
Пловдив	34	67		36	64		31	68	
Разград	23	74	2	21	78		26	68	5
Русе	32	69		43	57		22	78	
Силистра	14	71	14	0	100		33	33	33
Сливен	0	98	2	0	100		0	97	3
Смолян	0	100		0	100		0	100	
София област	20	60	20	100			14	64	21
София град	18	66	15	22	67	11	18	66	16
Стара Загора	34	53	14	48	21	32	26	68	5
Търговище	45	49	7	53	40	7	40	53	7
Хасково	27	65	8	28	59	14	28	68	5
Шумен	48	52		39	61		73	27	
Ямбол	24	76		11	89		32	69	

Работодатели

Таблица 20: Работниците /служителите на предприятието получават ли допълнително възнаграждение за допълнително отработено време и под каква форма?

Област	Всички				Участвали в събитие				Неучаствали в събитие			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Друго	Не	БО	Да	Друго	Не	БО	Да	Друго	Не	БО
Благоевград	83	6	4	6	79	8	4	8	88	4	4	4
Бургас	39	3	4	54	27			73	41	3	5	51
Варна	75			25	67			33	100			
Велико Търново	33			67	50		50		33			67
Видин	33		33	33	27	9	55	9	0			100
Враца	34	3	49	14	100				38		46	17
Габрово	100				100				68		12	20
Добрич	73		10	17	75		25		22		56	22
Кърджали	39		46	15	100				100			
Кюстендил	100				67	13		20	58		25	17
Ловеч	63	7	11	19	82		6	12	80			20
Монтана	82		5	14	78	22			38		5	57
Пазарджик	50	7	3	40	67		22	11	100			
Перник	100				91		5	5	86			14
Плевен	75		13	13	60	40			84	3	10	3
Пловдив	87	2	8	4	100				88			13
Разград	77	15		8	0		100		75			25
Русе	86			14	100				50			50
Силистра	33		33	33	40	20	20	20	0			100
Сливен	0			100	47	7		47	40			60
Смолян	50			50	80			20	28	13	18	42
София област	29	13	18	41	42	8	25	25	75	8		17
София град	59	7		33	95	5			70		5	25
Стара Загора	73		3	23	50		50		41		35	24
Търговище	41	3	31	24	79	8	4	8	100			
Хасково	96	4			27			73	50		25	25
Шумен	50		42	8	67			33	88	4	4	4
Ямбол	83	6	4	6	50		50		41	3	5	51

Работодатели

Таблица 21: Имали ли сте информация за обучителни събития, организирани от БТПП за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	53	29	18	87	13		29	41	31
Бургас	17	19	64	86	7	7	8	21	71
Варна	52	33	15	93	7		13	58	29
Велико Търново	67		33	100			62		39
Видин	82	7	11	100			33	25	42
Враца	63	13	24	88	6	6	48	17	35
Габрово	50	17	33	100				33	67
Добрич	25	31	44	88	13		14	34	52
Кърджали	70	10	20	100			50	17	33
Кюстендил	88	6	6	94	6		86	6	9
Ловеч	57	26	17	88	12		19	43	38
Монтана	89	2	9	100			55	9	36
Пазарджик	39	17	44	81	19		12	15	73
Перник	51	13	36	100			35	18	47
Плевен	84	16		83	17		86	14	
Пловдив	61	23	16	89	11		46	29	24
Разград	57	14	29	87	13		21	16	63
Русе	50	31	19	100			11	56	33
Силистра	71	14	14	100			33	33	33
Сливен	98		2	100			97		3
Смолян	64	36		64	36		64	36	
София област	7	7	87	100				7	93
София град	11	5	84	56	11	33	9	4	87
Стара Загора	25	30	46	74	26			32	68
Търговище	60	24	16	93	7		43	33	23
Хасково	76	18	7	96	5		65	25	10
Шумен	55	26	19	74	26			27	73
Ямбол	40	20	40	89		11	13	31	56

Работодатели

Таблица 22: Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на събитията, организирани от БТПП?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	-	-	-	50	50		-	-	-
Бургас	-	-	-	36	50	14	-	-	-
Варна	-	-	-	100			-	-	-
Велико Търново	-	-	-	100			-	-	-
Видин	-	-	-	100			-	-	-
Враца	-	-	-	88	12		-	-	-
Габрово	-	-	-	100			-	-	-
Добрич	-	-	-	75	25		-	-	-
Кърджали	-	-	-	100			-	-	-
Кюстендил	-	-	-	94	6		-	-	-
Ловеч	-	-	-	60	40		-	-	-
Монтана	-	-	-	97	3		-	-	-
Пазарджик	-	-	-	91	10		-	-	-
Перник	-	-	-	64	36		-	-	-
Плевен	-	-	-	80	20		-	-	-
Пловдив	-	-	-	84	16		-	-	-
Разград	-	-	-	74	26		-	-	-
Русе	-	-	-	71	29		-	-	-
Силистра	-	-	-	100			-	-	-
Сливен	-	-	-	88	13		-	-	-
Смолян	-	-	-	64	36		-	-	-
София област	-	-	-	100			-	-	-
София град	-	-	-	89	11		-	-	-
Стара Загора	-	-	-	90	5	5	-	-	-
Търговище	-	-	-	60	40		-	-	-
Хасково	-	-	-	64	36		-	-	-
Шумен	-	-	-	77	23		-	-	-
Ямбол	-	-	-	100			-	-	-

Работодатели

Таблица 23: Кои от следните теми бяха най-полезни за Вас лично в организираните от БТПП събития, в които сте участвали?
...Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	37	63	-	-
Бургас	-	-	21	79	-	-
Варна	-	-	10	90	-	-
Велико Търново	-	-		100	-	-
Видин	-	-	6	94	-	-
Враца	-	-	24	77	-	-
Габрово	-	-	100		-	-
Добрич	-	-	75	25	-	-
Кърджали	-	-	38	63	-	-
Кюстендил	-	-	56	44	-	-
Ловеч	-	-	52	48	-	-
Монтана	-	-	41	59	-	-
Пазарджик	-	-	24	76	-	-
Перник	-	-	64	36	-	-
Плевен	-	-	60	40	-	-
Пловдив	-	-	66	34	-	-
Разград	-	-	17	83	-	-
Русе	-	-	29	71	-	-
Силистра	-	-	75	25	-	-
Сливен	-	-	56	44	-	-
Смолян	-	-	29	71	-	-
София област	-	-	100		-	-
София град	-	-	89	11	-	-
Стара Загора	-	-	68	32	-	-
Търговище	-	-	27	73	-	-
Хасково	-	-	32	68	-	-
Шумен	-	-	39	61	-	-
Ямбол	-	-	67	33	-	-

Работодатели

продължение

...Правни механизми за защита на интересите на наетите лица

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	20	80	-	-
Бургас	-	-	36	64	-	-
Варна	-	-	3	97	-	-
Велико Търново	-	-	50	50	-	-
Видин	-	-	6	94	-	-
Враца	-	-	18	82	-	-
Габрово	-	-		100	-	-
Добрич	-	-		100	-	-
Кърджали	-	-	13	88	-	-
Кюстендил	-	-	13	88	-	-
Ловеч	-	-	16	84	-	-
Монтана	-	-	6	94	-	-
Пазарджик	-	-	19	81	-	-
Перник	-	-	9	91	-	-
Плевен	-	-	11	89	-	-
Пловдив	-	-	7	93	-	-
Разград	-	-	4	96	-	-
Русе	-	-		100	-	-
Силистра	-	-	50	50	-	-
Сливен	-	-	25	75	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-	100		-	-
София град	-	-	56	44	-	-
Стара Загора	-	-	5	95	-	-
Търговище	-	-	20	80	-	-
Хасково	-	-	27	73	-	-
Шумен	-	-	7	94	-	-
Ямбол	-	-		100	-	-

Работодатели

продължение

...Фирмена култура - ефективна работна среда

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	50	50	-	-
Бургас	-	-	36	64	-	-
Варна	-	-	28	72	-	-
Велико Търново	-	-	100		-	-
Видин	-	-	6	94	-	-
Враца	-	-	47	53	-	-
Габрово	-	-	67	33	-	-
Добрич	-	-	25	75	-	-
Кърджали	-	-	50	50	-	-
Кюстендил	-	-	31	69	-	-
Ловеч	-	-	32	68	-	-
Монтана	-	-	12	88	-	-
Пазарджик	-	-	24	76	-	-
Перник	-	-	18	82	-	-
Плевен	-	-	37	63	-	-
Пловдив	-	-	9	91	-	-
Разград	-	-	35	65	-	-
Русе	-	-	14	86	-	-
Силистра	-	-		100	-	-
Сливен	-	-	6	94	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-		100	-	-
София град	-	-	44	56	-	-
Стара Загора	-	-	47	53	-	-
Търговище	-	-	47	53	-	-
Хасково	-	-	64	36	-	-
Шумен	-	-	39	61	-	-
Ямбол	-	-	56	44	-	-

Работодатели

продължение

...Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	23	77	-	-
Бургас	-	-	14	86	-	-
Варна	-	-	17	83	-	-
Велико Търново	-	-		100	-	-
Видин	-	-	3	97	-	-
Враца	-	-	47	53	-	-
Габрово	-	-		100	-	-
Добрич	-	-	25	75	-	-
Кърджали	-	-	38	63	-	-
Кюстендил	-	-	63	38	-	-
Ловеч	-	-	48	52	-	-
Монтана	-	-	9	91	-	-
Пазарджик	-	-		100	-	-
Перник	-	-	55	46	-	-
Плевен	-	-	23	77	-	-
Пловдив	-	-	52	48	-	-
Разград	-	-	78	22	-	-
Русе	-	-	29	71	-	-
Силистра	-	-	25	75	-	-
Сливен	-	-	25	75	-	-
Смолян	-	-	36	64	-	-
София област	-	-	100		-	-
София град	-	-	22	78	-	-
Стара Загора	-	-	16	84	-	-
Търговище	-	-	20	80	-	-
Хасково	-	-	50	50	-	-
Шумен	-	-	7	94	-	-
Ямбол	-	-	44	56	-	-

Работодатели

продължение

...Ефективна организация и администриране на бизнеса

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	37	63	-	-
Бургас	-	-	7	93	-	-
Варна	-	-	38	62	-	-
Велико Търново	-	-	50	50	-	-
Видин	-	-	3	97	-	-
Враца	-	-	41	59	-	-
Габрово	-	-	67	33	-	-
Добрич	-	-	50	50	-	-
Кърджали	-	-	63	38	-	-
Кюстендил	-	-	38	63	-	-
Ловеч	-	-	28	72	-	-
Монтана	-	-	32	68	-	-
Пазарджик	-	-	5	95	-	-
Перник	-	-	18	82	-	-
Плевен	-	-	63	37	-	-
Пловдив	-	-	7	93	-	-
Разград	-	-		100	-	-
Русе	-	-	14	86	-	-
Силистра	-	-	25	75	-	-
Сливен	-	-	63	38	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-		100	-	-
София град	-	-	44	56	-	-
Стара Загора	-	-	21	79	-	-
Търговище	-	-	53	47	-	-
Хасково	-	-	23	77	-	-
Шумен	-	-	45	55	-	-
Ямбол	-	-	56	44	-	-

Работодатели

продължение

...Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	33	67	-	-
Бургас	-	-	14	86	-	-
Варна	-	-	7	93	-	-
Велико Търново	-	-	50	50	-	-
Видин	-	-	39	61	-	-
Враца	-	-	24	77	-	-
Габрово	-	-	33	67	-	-
Добрич	-	-	88	13	-	-
Кърджали	-	-	38	63	-	-
Кюстендил	-	-	31	69	-	-
Ловеч	-	-	24	76	-	-
Монтана	-	-	44	56	-	-
Пазарджик	-	-	38	62	-	-
Перник	-	-	18	82	-	-
Плевен	-	-	40	60	-	-
Пловдив	-	-	25	75	-	-
Разград	-	-	9	91	-	-
Русе	-	-	29	71	-	-
Силистра	-	-	25	75	-	-
Сливен	-	-	50	50	-	-
Смолян	-	-	36	64	-	-
София област	-	-		100	-	-
София град	-	-		100	-	-
Стара Загора	-	-	63	37	-	-
Търговище	-	-	27	73	-	-
Хасково	-	-	50	50	-	-
Шумен	-	-	32	68	-	-
Ямбол	-	-	11	89	-	-

Работодатели

продължение

...Повишаване адаптивността на работниците

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	17	83	-	-
Бургас	-	-	14	86	-	-
Варна	-	-	17	83	-	-
Велико Търново	-	-		100	-	-
Видин	-	-	46	55	-	-
Враца	-	-	12	88	-	-
Габрово	-	-	33	67	-	-
Добрич	-	-		100	-	-
Кърджали	-	-		100	-	-
Кюстендил	-	-	6	94	-	-
Ловеч	-	-	24	76	-	-
Монтана	-	-	9	91	-	-
Пазарджик	-	-	38	62	-	-
Перник	-	-	27	73	-	-
Плевен	-	-	9	91	-	-
Пловдив	-	-	23	77	-	-
Разград	-	-	9	91	-	-
Русе	-	-	14	86	-	-
Силистра	-	-	25	75	-	-
Сливен	-	-	25	75	-	-
Смолян	-	-	7	93	-	-
София област	-	-		100	-	-
София град	-	-		100	-	-
Стара Загора	-	-	5	95	-	-
Търговище	-	-	47	53	-	-
Хасково	-	-	18	82	-	-
Шумен	-	-	32	68	-	-
Ямбол	-	-	11	89	-	-

Работодатели

продължение

...Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	30	70	-	-
Бургас	-	-		100	-	-
Варна	-	-	7	93	-	-
Велико Търново	-	-	50	50	-	-
Видин	-	-	39	61	-	-
Враца	-	-	12	88	-	-
Габрово	-	-	33	67	-	-
Добрич	-	-		100	-	-
Кърджали	-	-		100	-	-
Кюстендил	-	-	6	94	-	-
Ловеч	-	-	16	84	-	-
Монтана	-	-	29	71	-	-
Пазарджик	-	-	86	14	-	-
Перник	-	-	46	55	-	-
Плевен	-	-	23	77	-	-
Пловдив	-	-	21	80	-	-
Разград	-	-	9	91	-	-
Русе	-	-	14	86	-	-
Силистра	-	-	25	75	-	-
Сливен	-	-	38	63	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-		100	-	-
София град	-	-		100	-	-
Стара Загора	-	-	11	90	-	-
Търговище	-	-	27	73	-	-
Хасково	-	-	23	77	-	-
Шумен	-	-	68	32	-	-
Ямбол	-	-		100	-	-

Работодатели

продължение

...Приложение на система GS1

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	20	80	-	-
Бургас	-	-		100	-	-
Варна	-	-		100	-	-
Велико Търново	-	-		100	-	-
Видин	-	-	55	46	-	-
Враца	-	-	12	88	-	-
Габрово	-	-		100	-	-
Добрич	-	-		100	-	-
Кърджали	-	-	13	88	-	-
Кюстендил	-	-		100	-	-
Ловеч	-	-	8	92	-	-
Монтана	-	-	35	65	-	-
Пазарджик	-	-	33	67	-	-
Перник	-	-		100	-	-
Плевен	-	-	20	80	-	-
Пловдив	-	-	25	75	-	-
Разград	-	-		100	-	-
Русе	-	-	43	57	-	-
Силистра	-	-	50	50	-	-
Сливен	-	-	13	88	-	-
Смолян	-	-	7	93	-	-
София област	-	-		100	-	-
София град	-	-		100	-	-
Стара Загора	-	-		100	-	-
Търговище	-	-	20	80	-	-
Хасково	-	-	14	86	-	-
Шумен	-	-	16	84	-	-
Ямбол	-	-		100	-	-

Работодатели

Таблица 24: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	83	17	-	-
Бургас	-	-	57	43	-	-
Варна	-	-	76	24	-	-
Велико Търново	-	-		100	-	-
Видин	-	-	100		-	-
Враца	-	-	77	24	-	-
Габрово	-	-	67	33	-	-
Добрич	-	-	13	88	-	-
Кърджали	-	-	88	13	-	-
Кюстендил	-	-	44	56	-	-
Ловеч	-	-	64	36	-	-
Монтана	-	-	88	12	-	-
Пазарджик	-	-	71	29	-	-
Перник	-	-	18	82	-	-
Плевен	-	-	74	26	-	-
Пловдив	-	-	68	32	-	-
Разград	-	-	57	44	-	-
Русе	-	-	71	29	-	-
Силистра	-	-	50	50	-	-
Сливен	-	-	63	38	-	-
Смолян	-	-	7	93	-	-
София област	-	-	100		-	-
София град	-	-	89	11	-	-
Стара Загора	-	-	79	21	-	-
Търговище	-	-	67	33	-	-
Хасково	-	-	77	23	-	-
Шумен	-	-	90	10	-	-
Ямбол	-	-	78	22	-	-

Работодатели

Таблица 25: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	7	93	13	87	2	98
Бургас	11	89	57	43	5	95
Варна	2	98	3	97		100
Велико Търново		100		100		100
Видин	36	64	46	55	8	92
Враца	20	80	41	59	7	93
Габрово	43	57	100			100
Добрич		100		100		100
Кърджали	30	70	50	50	17	83
Кюстендил	39	61	81	19	20	80
Ловеч	17	83	24	76	10	91
Монтана	42	58	56	44		100
Пазарджик	11	89	24	76	3	97
Перник	16	84	46	55	6	94
Плевен	65	35	69	31	61	39
Пловдив	14	86	27	73	7	93
Разград	29	71	48	52	5	95
Русе	25	75	57	43		100
Силистра	43	57	75	25		100
Сливен	2	98	6	94		100
Смолян		100		100		100
София област	7	93	100			100
София град	5	95	22	78	4	96
Стара Загора	5	95	16	84		100
Търговище	22	78	60	40	3	97
Хасково	36	65	77	23	13	88
Шумен	19	81	26	74		100
Ямбол	8	92	22	78		100

Работодатели

Таблица 26: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	32	68	63	37	10	91
Бургас	18	82	86	14	9	91
Варна	33	67	62	38	7	94
Велико Търново	7	93	50	50		100
Видин	78	22	94	6	33	67
Враца	30	70	53	47	17	83
Габрово	57	43	100		25	75
Добрич	6	94	25	75	2	98
Кърджали	35	65	63	38	17	83
Кюстендил	43	57	88	13	23	77
Ловеч	13	87	24	76		100
Монтана	42	58	56	44		100
Пазарджик	17	83	29	71	9	91
Перник	42	58	91	9	27	74
Плевен	89	11	97	3	79	21
Пловдив	38	62	71	30	21	79
Разград	43	57	61	39	21	79
Русе	25	75	43	57	11	89
Силистра	57	43	75	25	33	67
Сливен	2	98		100	3	97
Смолян	20	80	21	79	18	82
София област	7	93	100			100
София град	8	92	11	89	8	93
Стара Загора	7	93	21	79		100
Търговище	42	58	73	27	27	73
Хасково	73	27	86	14	65	35
Шумен	33	67	42	58	9	91
Ямбол	8	92	22	78		100

Работодатели

Таблица 27: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	36	64	70	30	12	88
Бургас	12	88	86	14	2	98
Варна	35	65	66	35	7	94
Велико Търново	7	93	50	50		100
Видин	73	27	91	9	25	75
Враца	17	83	29	71	10	90
Габрово	57	43	100		25	75
Добрич	4	96	25	75		100
Кърджали	20	80	25	75	17	83
Кюстендил	47	53	100		23	77
Ловеч	17	83	24	76	10	91
Монтана	44	56	59	41		100
Пазарджик	15	85	29	71	6	94
Перник	29	71	82	18	12	88
Плевен	86	14	89	11	82	18
Пловдив	15	85	25	75	10	90
Разград	41	60	57	44	21	79
Русе	25	75	43	57	11	89
Силистра	43	57	75	25		100
Сливен	2	98		100	3	97
Смолян	16	84	29	71		100
София област	7	93	100			100
София град	6	94	11	89	6	94
Стара Загора	7	93	21	79		100
Търговище	29	71	53	47	17	83
Хасково	73	27	86	14	65	35
Шумен	29	71	36	65	9	91
Ямбол	12	88	22	78	6	94

Работодатели

Таблица 28: Членува ли вашето предприятие в БТПП?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	39	61	43	57	36	64
Бургас	13	87	64	36	6	94
Варна	18	82	35	66	3	97
Велико Търново	47	53	50	50	46	54
Видин	18	82	18	82	17	83
Враца	26	74	35	65	21	79
Габрово	71	29	67	33	75	25
Добрич	15	85	13	88	16	84
Кърджали	50	50	50	50	50	50
Кюстендил	8	92	6	94	9	91
Ловеч	9	91	12	88	5	95
Монтана	42	58	50	50	18	82
Пазарджик	15	85	19	81	12	88
Перник	18	82	27	73	15	85
Плевен	19	81	29	71	7	93
Пловдив	8	92	7	93	9	92
Разград	14	86	26	74		100
Русе	50	50	57	43	44	56
Силистра	29	71	50	50		100
Сливен	29	71	25	75	31	69
Смолян	48	52	36	64	64	36
София област		100		100		100
София град	30	70	44	56	29	71
Стара Загора		100		100		100
Търговище	49	51	47	53	50	50
Хасково	24	76	46	55	13	88
Шумен	33	67	42	58	9	91
Ямбол	32	68	67	33	13	88

Служители

Таблица 54: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	84	16	80	20	88	12
Бургас	96	4	100		95	5
Варна	100		100		100	
Велико Търново	71	29	88	12	61	39
Видин	100		100		100	
Враца	99	1	100		99	1
Габрово	97	3	100		95	5
Добрич	55	45	42	58	57	43
Кърджали	97	3	93	7	100	
Кюстендил	93	7	90	10	94	6
Ловеч	86	14	84	16	93	7
Монтана	91	9	100		84	16
Пазарджик	94	6	100		94	6
Перник	100		100		100	
Плевен	100		100		100	
Пловдив	98	2	98	2	97	3
Разград	97	3	100		96	4
Русе	96	4	90	10	100	
Силистра	78	22	78	22		
Сливен	51	49	31	69	54	46
Смолян	94	6	100		91	9
София област	44	56			44	56
София град	86	14	83	17	86	14
Стара Загора	88	12	71	29	91	9
Търговище	100		100		100	
Хасково	99	1	100		99	1
Шумен	90	10	94	6	81	19
Ямбол	96	4			96	4

Служители

Таблица 55: Познавате ли Правилника за вътрешния трудов ред, установен с писмен документ във Вашето предприятие?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	77	22	2	73	27		80	17	3
Бургас	80	17	3	77	19	3	80	17	3
Варна	85	12	3	100			79	17	4
Велико Търново	86	14		95	5		78	22	
Видин	70	30		67	33		79	21	
Враца	94	6		91	9		95	5	
Габрово	91	9		91	9		91	9	
Добрич	52	48		80	20		49	51	
Кърджали	100			100			100		
Кюстендил	83	15	2	94	6		80	17	2
Ловеч	80	20		84	16		68	32	
Монтана	85	13	1	100			73	25	2
Пазарджик	80	19	1	100			77	22	1
Перник	88	12		100			87	13	
Плевен	88	13		86	14		94	6	
Пловдив	71	28	1	94	6		65	34	1
Разград	98	2		100			98	2	
Русе	83	15	2	100			74	23	3
Силистра	100			100					
Сливен	91	9		100			90	10	
Смолян	40	60		100			10	90	
София област	100						100		
София град	86	13	1	80	10	10	86	13	1
Стара Загора	50	50		80	20		46	54	
Търговище	83	17		91	9		80	20	
Хасково	91	9		91	9		91	9	
Шумен	54	43	4	63	33	3	24	71	5
Ямбол	96	4					96	4	

Служители

Таблица 56: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	57	39	4	63	34	3	51	44	5
Бургас	40	43	17	71	23	6	35	46	19
Варна	62	35	3	80	20		54	42	4
Велико Търново	41	48	12	68	28	4	25	59	16
Видин	26	68	6	26	67	7	25	71	4
Враца	75	22	3	91	9		70	26	4
Габрово	74	23	3	91	9		68	27	5
Добрич	21	66	13	25	75		21	65	15
Кърджали	78	19	3	79	21		77	18	5
Кюстендил	37	57	6	55	35	10	33	61	5
Ловеч	57	32	11	63	28	9	41	44	15
Монтана	71	24	4	100			51	42	7
Пазарджик	61	31	7	93	7		56	35	9
Перник	37	62	1	75	25		34	65	1
Плевен	80	20		76	24		94	6	
Пловдив	53	45	2	80	20		46	51	3
Разград	79	21		94	6		74	26	
Русе	64	31	5	90	10		49	43	9
Силистра	78	22		78	22				
Сливен	73	27		100			69	31	
Смолян	50	44	6	80	20		36	55	9
София област	44	25	31				44	25	31
София град	60	38	2	92	8		59	40	2
Стара Загора	25	50	25	29	57	14	24	49	27
Търговище	67	31	2	87	13		61	36	3
Хасково	43	52	5	51	47	2	39	54	6
Шумен	42	55	3	52	45	3	15	81	4
Ямбол	88	13					88	13	

Служители

Таблица 57: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	46	47	7	48	46	6	44	48	8
Бургас	38	44	17	71	23	6	32	48	19
Варна	62	35	3	80	20		54	42	4
Велико Търново	41	54	6	68	28	4	25	68	7
Видин	21	58	21	24	57	19	14	61	25
Враца	61	36	2	73	27		58	39	3
Габрово	58	39	3	82	18		48	48	4
Добрич	19	61	20	25	33	42	18	65	17
Кърджали	61	36	3	71	29		55	41	5
Кюстендил	32	65	3	60	40		26	71	3
Ловеч	43	52	5	43	55	3	44	44	11
Монтана	70	24	5	100			49	42	9
Пазарджик	60	31	8	87	7	7	56	35	9
Перник	28	58	14	63	38		25	59	15
Плевен	59	41		58	42		65	35	
Пловдив	30	49	21	65	33	2	20	53	26
Разград	66	34		69	31		65	35	
Русе	53	36	11	70	20	10	43	46	11
Силистра	78	22		78	22				
Сливен	57	43		77	23		54	46	
Смолян	44	56		80	20		27	73	
София област	44	25	31				44	25	31
София град	55	43	2	67	33		54	44	2
Стара Загора	23	38	38	43	57		20	36	44
Търговище	44	41	15	61	35	4	39	43	19
Хасково	35	54	11	42	51	7	32	56	13
Шумен	24	60	16	28	51	21	12	85	4
Ямбол	92	8					92	8	

Служители

Таблица 58: Следите ли промените в трудовото законодателство?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да Редовно	Да, но не редовно	Не	Да Редовно	Да, но не редовно	Не	Да Редовно	Да, но не редовно	Не
Благоевград	30	38	32	37	34	29	23	42	34
Бургас	19	41	39	55	39	6	13	41	46
Варна	53	44	3	90	10		38	58	4
Велико Търново	14	75	4	28	64	8	7	82	12
Видин	24	49	27	25	53	22	21	39	39
Враца	39	48	14	59	41		32	50	18
Габрово	49	40	11	73	18	9	36	50	14
Добрич	12	48	40	8	50	42	12	48	40
Кърджали	33	61	6	64	29	7	14	82	5
Кюстендил	22	46	32	45	40	15	17	47	35
Ловеч	22	55	24	24	60	16	15	41	44
Монтана	68	22	9	95	5		49	35	16
Пазарджик	46	41	13	87		13	40	47	13
Перник	18	41	40	50	38	13	15	42	43
Плевен	36	56	8	37	58	6	35	47	18
Пловдив	28	40	32	56	37	7	20	41	39
Разград	35	44	21	50	50		30	41	28
Русе	31	58	2	50	50		20	63	17
Силистра	78	11	11	78	11	11			
Сливен	39	53	8	69	23	8	35	57	8
Смолян	31	31	38	80	20		9	36	55
София област	38	25	38				38	25	38
София град	35	43	22	50	42	8	34	43	23
Стара Загора	15	42	42	29	71		13	38	49
Търговище	27	42	32	30	61	9	25	36	39
Хасково	28	39	33	37	42	21	23	38	39
Шумен	23	45	32	28	48	24	8	38	54
Ямбол	38	29	33				38	29	33

Служители

Таблица 59: Познатите ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на Вашите интереси?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	38	47	14	42	45	14	36	49	15
Бургас	34	44	22	61	35	3	29	46	25
Варна	76	21	3	80	20		75	21	4
Велико Търново	29	62	9	56	40	4	14	75	11
Видин	38	59	3	36	63	1	43	50	7
Враца	72	22	6	86	14		68	24	8
Габрово	50	50		82	18		35	65	
Добрич	21	66	13	17	67	17	22	66	12
Кърджали	50	47	3	71	29		36	59	5
Кюстендил	26	61	13	50	35	15	20	67	13
Ловеч	44	51	5	52	44	4	22	70	7
Монтана	72	27	1	100			53	46	2
Пазарджик	49	42	9	80	20		44	45	11
Перник	48	41	10	50	50		48	41	11
Плевен	48	51	1	52	46	1	29	71	
Пловдив	46	48	6	81	17	2	36	57	7
Разград	53	37	10	56	44		52	35	13
Русе	55	31	15	75	25		43	34	23
Силистра	89	11		89	11				
Сливен	98	2		100			98	2	
Смолян	56	44		100			36	64	
София област	44	19	38				44	19	38
София град	46	32	22	58	33	8	45	32	22
Стара Загора	42	44	13	43	43	14	42	44	13
Търговище	42	51	7	48	52		40	51	9
Хасково	37	48	16	42	49	9	34	47	19
Шумен	43	49	8	49	45	6	27	62	12
Ямбол	46	50	4				46	50	4

Служители

Таблица 60: Знаете ли къде да подадете сигнал за нередности при трудовоправните и осигурителни отношения?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	75	25	80	20	71	29
Бургас	79	21	90	10	77	23
Варна	94	6	100		92	8
Велико Търново	74	26	96	4	61	39
Видин	99	1	99	1	100	
Враца	95	5	100		93	7
Габрово	97	3	100		95	5
Добрич	73	27	67	33	74	26
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	91	9	95	5	90	10
Ловеч	85	15	88	12	78	22
Монтана	89	11	100		81	19
Пазарджик	87	13	93	7	86	14
Перник	81	19	100		79	21
Плевен	97	3	99	1	88	12
Пловдив	77	23	89	11	74	26
Разград	89	11	94	6	87	13
Русе	87	13	100		80	20
Силистра	100		100			
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	44	56			44	56
София град	66	34	100		64	36
Стара Загора	81	19	86	14	80	20
Търговище	81	19	100		75	25
Хасково	72	28	81	19	67	33
Шумен	67	33	66	34	69	31
Ямбол	88	13			88	13

Служители

Таблица 61: Получили ли сте длъжностна характеристика при постъпване на работа в предприятието?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	85	15	82	18	88	12
Бургас	95	5	97	3	94	6
Варна	100		100		100	
Велико Търново	91	9	96	4	89	11
Видин	99	1	100		96	4
Враца	100		100		100	
Габрово	97	3	100		100	
Добрич	85	15	75	25	87	13
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	95	5	90	10	96	4
Ловеч	94	6	96	4	89	11
Монтана	100		100		100	
Пазарджик	93	7	100		91	9
Перник	100		100		100	
Плевен	100		100		100	
Пловдив	99	1	100		99	1
Разград	100		100		100	
Русе	93	7	95	5	91	9
Силистра	100		100		100	
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	50	50			50	50
София град	89	11	100		88	12
Стара Загора	94	6	100		93	7
Търговище	99	1	100		99	1
Хасково	96	4	93	7	97	3
Шумен	95	5	97	3	88	12
Ямбол	100				100	

Служители

Таблица 62: Работодателят запозна ли ви с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при вашето постъпване на работа в предприятието?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	98	2		100			97	3	
Бургас	95	2	3	90	10		96	1	3
Варна	100			100			100		
Велико Търново	92	8		96	4		90	10	
Видин	99		1	100			96		4
Враца	99		1	95		5	100		
Габрово	94	6		91	9		96	4	
Добрич	94	3	4	89		11	94	3	3
Кърджали	100			100			100		
Кюстендил	97		3	94		6	98		2
Ловеч	91	6	3	92	4	4	88	13	
Монтана	94	5	1	100			89	9	2
Пазарджик	98	2		93	7		99	1	
Перник	100			100			100		
Плевен	95	2	2	97	1	1	88	6	6
Пловдив	98	1	0	96	4		99	1	1
Разград	98		2	100			98		2
Русе	96	4		100			94	6	
Силистра	100			100					
Сливен	100			100			100		
Смолян	100			100			100		
София област	100						100		
София град	97	2	1	100			96	3	1
Стара Загора	57	43		100			50	50	
Търговище	100			100			100		
Хасково	98	2		98	3		99	1	
Шумен	69	30	1	75	23	2	52	48	
Ямбол	100						100		

Служители

Таблица 63: Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с Колективен трудов договор?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	12	88	11	89	12	88
Бургас	12	88	42	58	6	94
Варна	18	82	40	60	8	92
Велико Търново	20	80	8	92	27	73
Видин	20	80	22	78	14	86
Враца	41	59	77	23	30	70
Габрово	46	54	55	45	43	57
Добрич	10	90	8	92	10	90
Кърджали	58	42	43	57	68	32
Кюстендил	1	99		100	1	99
Ловеч	20	80	19	81	22	78
Монтана	9	91	7	93	11	89
Пазарджик	15	85	7	93	16	84
Перник	17	83	25	75	16	84
Плевен	41	59	41	59	41	59
Пловдив	30	70	33	67	30	70
Разград	40	60	31	69	43	57
Русе	42	58	60	40	31	69
Силистра	44	56	44	56		
Сливен	44	56	54	46	43	57
Смолян	31	69	60	40	18	82
София област		100				100
София град	13	87	25	75	12	88
Стара Загора	8	92	14	86	7	93
Търговище	33	67	48	52	28	72
Хасково	16	84	23	77	11	89
Шумен	26	74	27	73	23	77
Ямбол	13	88			13	88

Служители

Таблица 64: Имате ли сключен трудов договор с ръководството на предприятието?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Граждански договор	Да	Не	Граждански договор	Да	Не	Граждански договор
Благоевград	90	1	9	88	2	11	92	1	7
Бургас	93	5	2	94		6	93	6	1
Варна	88	6	6	70	10	20	96	4	
Велико Търново	97	1	1	100			95	2	2
Видин	95	3	2	100			82	11	7
Враца	100			100			100		
Габрово	94	6		91	9		96	4	
Добрич	98	2		100			98	2	
Кърджали	100			100			100		
Кюстендил	94		6	85		15	96		4
Ловеч	91	5	4	92	3	5	89	11	
Монтана	99		1	98		2	100		
Пазарджик	89	2	9	87		13	89	2	9
Перник	99		1	100			99		1
Плевен	100			100			100		
Пловдив	98	0	1	96		4	99	1	1
Разград	98		2	94		6	100		
Русе	100			100			100		
Силистра	100			100					
Сливен	100			100			100		
Смолян	100			100			100		
София област	88		13				88		13
София град	94	0	5	75		25	95	0	4
Стара Загора	98		2	100			98		2
Търговище	95	1	4	91		9	96	1	3
Хасково	96		4	95		5	96		4
Шумен	92		8	93		7	92		8
Ямбол	100						100		

Служители

Таблица 65: Срочен или безсрочен е Вашият трудов договор?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%		%		%	
	Срочен	Безсрочен	Срочен	Безсрочен	Срочен	Безсрочен
Благоевград	13	87	18	82	9	91
Бургас	18	82	14	86	19	81
Варна	3	97	14	86		100
Велико Търново	51	49	54	46	49	51
Видин	1	99	1	99		100
Враца	9	91		100	12	88
Габрово	6	94	18	82		100
Добрич	5	95	17	83	4	96
Кърджали	6	94	7	93	5	95
Кюстендил	2	98		100	2	98
Ловеч	3	97	1	99	8	92
Монтана	7	93	3	98	11	89
Пазарджик	11	89		100	13	87
Перник	1	99		100	1	99
Плевен	17	83	17	83	18	82
Пловдив	5	95	2	98	6	94
Разград	10	90	13	87	9	91
Русе	20	80	10	90	26	74
Силистра		100		100		
Сливен		100		100		100
Смолян	13	88		100	18	82
София област	14	86			14	86
София град	2	98		100	2	98
Стара Загора		100		100		100
Търговище	2	98	5	95	1	99
Хасково	15	85	20	80	13	87
Шумен	26	74	15	85	54	46
Ямбол		100				100

Служители

Таблица 66: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	100		100		100	
Бургас	75	25	79	21	74	26
Варна	100		100		100	
Велико Търново	97	3	100		95	5
Видин	59	41	56	44	70	30
Враца	100		100		100	
Габрово	100		100		100	
Добрич	100		100		100	
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	100		100		100	
Ловеч	100		100		100	
Монтана	78	22	100		63	37
Пазарджик	100		100		100	
Перник	100		100		100	
Плевен	100		100		100	
Пловдив	100	0	100		99	1
Разград	100		100		100	
Русе	96	4	100		94	6
Силистра	100		100		100	
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	100				100	
София град	99	1	89	11	100	0
Стара Загора	100		100		100	
Търговище	100		100		100	
Хасково	100		100		100	
Шумен	100		100		100	
Ямбол	100				100	

Служители

Таблица 67: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Продължителност на работното време

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	100		100		100	
Бургас	76	24	63	37	61	39
Варна	100		100		100	
Велико Търново	100		94	6	90	10
Видин	56	44	59	41	70	30
Враца	100		100		100	
Габрово	100		100		100	
Добрич	100		100		100	
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	100		100		100	
Ловеч	100		98	2	92	8
Монтана	100		77	23	61	39
Пазарджик	100		100		100	
Перник	100		100		100	
Плевен	100		100		100	
Пловдив	98	2	91	9	90	10
Разград	100		100		100	
Русе	100		95	5	91	9
Силистра	100		100		100	
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област			100		100	
София град	89	11	99	1	100	0
Стара Загора	100		100		100	
Търговище	100		99	1	99	1
Хасково	100		100		100	
Шумен	98	2	99	1	100	
Ямбол	100				100	

Служители

Таблица 68: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Платен годишен отпуск

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	100		100		100	
Бургас	59	41	79	21	55	45
Варна	100		100		100	
Велико Търново	90	10	100		83	17
Видин	59	41	56	44	70	30
Враца	100		100		100	
Габрово	94	6	100		91	9
Добрич	100		100		100	
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	100		100		100	
Ловеч	94	6	94	6	92	8
Монтана	70	30	90	10	56	44
Пазарджик	98	2	100		98	2
Перник	99	1	88	13	100	
Плевен	100		100		100	
Пловдив	74	26	88	12	70	30
Разград	100		100		100	
Русе	91	9	95	5	89	11
Силистра	100		100			
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	93	7			93	7
София град	93	7	89	11	93	7
Стара Загора	59	41	57	43	59	41
Търговище	100		100		100	
Хасково	100		100		100	
Шумен	97	3	95	5	100	
Ямбол	100				100	

Служители

Таблица 69: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти: Ползване на почивки в работно време

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	73	27	79	21	67	33
Бургас	41	59	55	45	39	61
Варна	80	20	71	29	83	17
Велико Търново	87	13	92	8	83	17
Видин	58	42	56	44	65	35
Враца	89	11	91	9	88	12
Габрово	58	42	55	45	61	39
Добрич	58	42	33	67	61	39
Кърджали	100		100		100	
Кюстендил	91	9	88	12	91	9
Ловеч	63	37	58	42	79	21
Монтана	56	44	80	20	39	61
Пазарджик	97	3	100		96	4
Перник	89	11	75	25	90	10
Плевен	68	32	66	34	76	24
Пловдив	41	59	56	44	37	63
Разград	90	10	100		87	13
Русе	75	25	85	15	69	31
Силистра	89	11	89	11		
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	93	7			93	7
София град	79	21	89	11	79	21
Стара Загора	2	98	14	86		100
Търговище	63	37	76	24	60	40
Хасково	44	56	54	46	38	62
Шумен	58	42	56	44	63	38
Ямбол	100				100	

Служители

Таблица 70: Спазват ли се условията за продължителност на работния ден на Вашето работно място съгласно трудовия ви договор?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	98	2	100		97	3
Бургас	91	9	97	3	90	10
Варна	100		100		100	
Велико Търново	97	3	96	4	98	2
Видин	100		100		100	
Враца	96	4	95	5	96	4
Габрово	92	8	91	9	91	9
Добрич	88	12	100		86	14
Кърджали	97	3	100		95	5
Кюстендил	99	1	94	6	100	
Ловеч	99	1	99	1	100	
Монтана	84	16	95	5	75	25
Пазарджик	99	1	100		99	1
Перник	98	2	100		98	2
Плевен	95	5	96	4	94	6
Пловдив	98	2	100		97	3
Разград	98	2	100		98	2
Русе	96	4	100		94	6
Силистра	100		100			
Сливен	99	1	100		99	1
Смолян	100		100		100	
София област	100				100	
София град	85	15	100		85	15
Стара Загора	96	4	100		95	5
Търговище	99	1	100		99	1
Хасково	87	13	93	7	84	16
Шумен	97	3	97	3	96	4
Ямбол	100				100	

Служители

Таблица 71: Полагате ли труд в предприятието извън работно време?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	39	61	35	65	42	58
Бургас	6	94	10	90	6	94
Варна		100		100		100
Велико Търново		100		100		100
Видин	5	95	6	94	4	96
Враца	11	89	18	82	9	91
Габрово	23	77	20	80	26	74
Добрич	31	69	25	75	32	68
Кърджали	14	86	14	86	14	86
Кюстендил	14	86	5	95	16	84
Ловеч	24	76	16	84	44	56
Монтана	40	60	34	66	44	56
Пазарджик	13	87	7	93	14	86
Перник	19	81	25	75	19	81
Плевен	14	86	13	87	18	82
Пловдив	27	73	13	87	31	69
Разград	23	77	31	69	20	80
Русе	29	71	35	65	26	74
Силистра		100		100		
Сливен		100		100		100
Смолян		100		100		100
София област	25	75			25	75
София град	29	71	42	58	28	72
Стара Загора	15	85		100	18	82
Търговище	27	73	22	78	28	72
Хасково	16	84	14	86	16	84
Шумен	20	80	21	79	19	81
Ямбол		100				100

Служители

Таблица 72: Заплаща ли предприятието допълнително положения труд и под каква форма?

Област	Всички				Участвали в събитие				Неучаствали в събитие			
	%	%	%		%	%	%		%	%	%	
	Да	Друго	Не	БО	Да	Друго	Не	БО	Да	Друго	Не	БО
Благоевград	81	4	7	7	83	4	9	4	81	2	6	10
Бургас	77		8	15	100				70		10	20
Варна												
Велико Търново												
Видин	80			20	100							100
Враца	82			18	75			25	86			14
Габрово	60		10	30	100				50			50
Добрич	90		7	3					88		8	4
Кърджали	100				100				100			
Кюстендил	100				100				100			
Ловеч	83	4		13	83			17	83	8		8
Монтана	64		3	33	86			14	52		4	44
Пазарджик	71		14	14	100				69		15	15
Перник	89	5		5	50	50			94			6
Плевен	100				100				100			
Пловдив	91	1	7		100				90	2	8	
Разград	100				100				100			
Русе	56	25	13	6	71	14	14		44	33	11	11
Силистра												
Сливен												
Смолян												
София област	100								100			
София град	50	16	7	26	100				46	17	8	29
Стара Загора	75	13		13					75	13		13
Търговище	85		8	8	80		20		86		5	10
Хасково	37		63		67			33	23		77	
Шумен	84	5		11					80			20
Ямбол												

Служители

Таблица 73: Въз основа на какво получавате Вашето възнаграждение в предприятието?

Област	Всички				Участвали в събитие				Неучаствали в събитие			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	трудо в догов ор	граждански и трудо в	гражданск и договор	Б О	трудо в догов ор	граждан ски и трудо в	гражданск и договор	Б О	трудо в догов ор	граждан ски и трудо в	граждан ски договор	Б О
Благоевград	88	1	8	2	86	2	9	3	90	1	7	1
Бургас	82	2	1	14	94	3	3		80	2	1	17
Варна	88		6	6	70		20	10	96			4
Велико Търново	96		1	3	100				93		2	5
Видин	97	2		1	100				89	7		4
Враца	98			2	100				97			3
Габрово	100				100				100			
Добрич	96	1	1	2	100				95	1	1	2
Кърджали	100				100				100			
Кюстендил	94	2	4		85		15		96	2	2	
Ловеч	91		5	4	92		7	1	89			11
Монтана	98		1	1	98		2		98			2
Пазарджик	89	1	8	2	87		13		89	1	8	2
Перник	99	1			100				99	1		
Плевен	100				100				100			
Пловдив	97	0	2	1	96		4		97	1	1	1
Разград	98	2			94	6			100			
Русе	98	2			95	5			100			
Силистра	100				100							
Сливен	100				100				100			
Смолян	94			6	100				91			9
София област	88		13						88		13	
София град	92	3	4	0	75		25		93	3	3	0
Стара Загора	98		2		100				98		2	
Търговище	90	4	4	2	91		9		89	5	3	3
Хасково	95	1	4		95		5		95	1	4	
Шумен	90				91				88	4	8	
Ямбол	100				100				100			



Служители

Таблица 74: Възнаграждението, което получавате от предприятието, отговаря ли по размер с това, което е посочено в договора Ви?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	98	2	96	4	99	1
Бургас	89	11	93	7	88	13
Варна	100		100		100	
Велико Търново	91	9	96	4	88	12
Видин	99	1	100		96	4
Враца	97	3	95	5	97	3
Габрово	100		100		100	
Добрич	79	21	92	8	77	23
Кърджали	97	3	93	7	100	
Кюстендил	98	2	100		98	2
Ловеч	100		100		100	
Монтана	98	2	100		96	4
Пазарджик	100		100		100	
Перник	98	2	100		98	2
Плевен	100		100		100	
Пловдив	98	2	100		98	2
Разград	98	2	94	6	100	
Русе	95	5	100		91	9
Силистра	100		100			
Сливен	100		100		100	
Смолян	100		100		100	
София област	100				100	
София град	90	10	100		89	11
Стара Загора	100		100		100	
Търговище	100		100		100	
Хасково	80	20	88	12	76	24
Шумен	92	8	95	5	83	17
Ямбол	100				100	

Служители

Таблица 75: Предприятието плаща ли дължимите осигурителни вноски върху цялото получавано от Вас възнаграждение?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Не знам	Да	Не	Не знам	Да	Не	Не знам
Благоевград	93	1	6	93	2	5	93		7
Бургас	63	1	36	80		20	60	1	40
Варна	97		3	100			96		4
Велико Търново	85	3	12	96		4	78	5	17
Видин	99		1	100			96		4
Враца	96		4	100			94		6
Габрово	92		8	91		9	96		4
Добрич	68	2	30	75		25	67	3	30
Кърджали	92	8		86	14		95	5	
Кюстендил	97		3	100			97		3
Ловеч	92		8	91		9	96		4
Монтана	91		9	100			84		16
Пазарджик	99		1	100			99		1
Перник	87		13	88		13	87		13
Плевен	97		3	97		3	94		6
Пловдив	94	1	5	100			93	2	6
Разград	98		2	94		6	100		
Русе	91	4	6	100			85	6	9
Силистра	100			100					
Сливен	100			100			100		
Смолян	100			100			100		
София област	86		14				86		14
София град	85	1	14	100			84	1	15
Стара Загора	98		2	100			98		2
Търговище	79		21	90		10	76		24
Хасково	78	10	12	95	2	2	68	14	17
Шумен	63	2	34	67	2	32	54	4	42
Ямбол	100						100		

Служители

Таблица 76: Какъв е размерът на Вашата заплата спрямо осигурителния праг за заеманата от вас длъжност?

Област	Всички				Участвали в събитие				Неучаствали в събитие			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Над прага	НА прага	Под прага	Н 3	Над прага	НА прага	Под прага	Н 3	Над прага	НА прага	Под прага	Н 3
Благоевград	44	48	2	6	44	51		5	43	45	4	7
Бургас	2	43		55	7	43		50	1	43		56
Варна	33	30		37	29	43		29	35	26		39
Велико Търново	74	5		21	92	4		4	63	5		32
Видин	44	32		23	54	28		18	19	44		37
Враца	37	24	2	36	86		5	9	22	32	1	44
Габрово	47	33	8	11	55	27	9	9	43	39	9	9
Добрич	56	9		35	33	25		42	59	6		34
Кърджали	28	67		6	36	64			23	68		9
Кюстендил	26	69		5	47	47		6	22	74		4
Ловеч	24	56	1	19	28	61		12	13	42	4	42
Монтана	3	91		6	5	95			2	88		11
Пазарджик	30	56	3	11	31	46	15	8	30	57	1	12
Перник	16	53		31	38	38		25	14	54		32
Плевен	30	67	1	2	31	68		1	24	65	6	6
Пловдив	44	36		20	69	23		8	38	40		23
Разград	52	45		3	38	50		13	57	43		
Русе	47	27	4	22	65	30	5		37	26	3	34
Силистра	78	22			78	22						
Сливен	22	78			23	77			22	78		
Смолян	40	60			100				10	90		
София област		36		64						36		64
София град	16	32	0	52	33	22		44	15	32	0	52
Стара Загора	75	24		2	86	14			73	25		2
Търговище	46	30		24	67	14		19	39	35		25
Хасково	36	58		6	37	56		7	36	59		5
Шумен	34	24		41	35	27		38	33	17		50
Ямбол	4	42		54					4	42		54

Служители

Таблица 77: Под каква форма получавате възнаграждението си в предприятието?

Област	Всички				Участвали в събитие				Неучаствали в събитие			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	По договор	По договор ив брой	Без договор	Б О	По договор	По договор ив брой	Без договор	Б О	По договор	По договор ив брой	Без договор	Б О
Благоевград	96	1	1	1	95	2		3	97	1	1	
Бургас	50		1	49	58			42	48		1	51
Варна	91	3	3	3	90			10	92	4	4	
Велико Търново	90	3		7	100				84	5		11
Видин	99			1	100				96			4
Враца	98	1	1		95	5			99		1	
Габрово	100				100				100			
Добрич	74	20	1	4	83	8		8	73	22	1	4
Кърджали	100				100				100			
Кюстендил	100				100				100			
Ловеч	95		3	2	96		1	3	93		7	
Монтана	97	1		2	98	2			96			4
Пазарджик	94		2	5	100				92		2	5
Перник	92			8	100				91			9
Плевен	99			1	99			1	100			
Пловдив	98	0	0	2	100				97	1	1	2
Разград	100				100				100			
Русе	89	2	2	7	95			5	86	3	3	9
Силистра	100				100							
Сливен	100				100				100			
Смолян	100				100				100			
София област	69			31					69			31
София град	79	3	0	17	100				78	3	0	18
Стара Загора	100				100				100			
Търговище	89	8	1	2	91	4		4	88	9	1	1
Хасково	78	18		4	86	12		2	73	22		5
Шумен	83	8		10	90	4		6	65	15		19
Ямбол	100								100			

Служители

Таблица 78: Изплаща ли предприятието редовно Вашето възнаграждение?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Винаги	Да, но не винаги	Не	Винаги	Да, но не винаги	Не	Винаги	Да, но не винаги	Не
Благоевград	93	7		94	6		93	7	
Бургас	88	2	10	90		10	88	2	10
Варна	97		3	100			96		4
Велико Търново	94	4	1	96	4		93	5	2
Видин	100			100			100		
Враца	96	4		100			95	5	
Габрово	94	6		91	9		100		
Добрич	96	4		100			95	5	
Кърджали	92		8	86		14	95		5
Кюстендил	100			100			100		
Ловеч	95	4	1	95	5		96		4
Монтана	84	16		93	7		77	23	
Пазарджик	96	3	1	93	7		97	2	1
Перник	100			100			100		
Плевен	99		1	99		1	100		
Пловдив	96	3	0	96	4		96	3	1
Разград	100			100			100		
Русе	98	2		95	5		100		
Силистра	100			100					
Сливен	100			100			100		
Смолян	94	6		100			91	9	
София област	75	13	13				75	13	13
София град	95	4	1	100			95	4	1
Стара Загора	98	2		100			98	2	
Търговище	94	5	1	100			92	7	1
Хасково	93	7		93	7		92	8	
Шумен	89	11		93	7		81	19	
Ямбол	100						100		

Служители

Таблица 79: Знаете ли дали внася предприятието редовно Вашите осигурителни вноски?

Област	Всички				Участвали в събитие				Неучаствали в събитие			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Да, но не винаги	Не	НЗ	Да	Да, но не винаги	Не	НЗ	Да	Да, но не винаги	Не	НЗ
Благоевград	86	7	1	7	89	5	2	5	82	10		8
Бургас	68	0		31	90			10	64	1		35
Варна	91		3	6	100				88		4	8
Велико Търново	84	6		10	88	8		4	82	5		14
Видин	100				100				100			
Враца	92	2		6	95			5	91	3		7
Габрово	75	14		11	82	9		9	78	17		4
Добрич	67	1	1	31	50	8		42	70		1	29
Кърджали	92		8		86		14		95		5	
Кюстендил	99			1	100				99			1
Ловеч	80	4		16	79	4		17	85	4		11
Монтана	85	3	2	10	95			5	77	5	4	14
Пазарджик	85	4	2	9	87			13	85	4	2	9
Перник	88			12	88			13	88			12
Плевен	98		1	1	97		1	1	100			
Пловдив	76	21		4	96	4			70	25		5
Разград	97			3	100				96			4
Русе	91	2		7	90	5		5	91			9
Силистра	100				100							
Сливен	100				100				100			
Смолян	81	6		13	100				73	9		18
София област	69			31					69			31
София град	81	0		19	100				80	0		20
Стара Загора	58			42	86			14	53			47
Търговище	65	4	1	30	78	9		13	61	3	1	35
Хасково	92	2		6	93	5		2	91	1		8
Шумен	51	5		44	51	4		45	50	8		42
Ямбол	100								100			

Служители

Таблица 80: Имали ли сте информация за обучителни събития, организирани от БТПП за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	68	32	98	2	41	59
Бургас	27	73	100		14	86
Варна	68	32	100		54	46
Велико Търново	49	51	96	4	23	77
Видин	82	18	100		36	64
Враца	42	58	100		24	76
Габрово	58	42	100		39	61
Добрич	22	78	75	25	15	85
Кърджали	61	39	100		36	64
Кюстендил	42	58	100		30	70
Ловеч	77	23	100		15	85
Монтана	55	45	100		23	77
Пазарджик	24	76	93	7	13	87
Перник	38	62	100		33	67
Плевен	92	8	99	1	65	35
Пловдив	41	59	100		25	75
Разград	37	63	94	6	17	83
Русе	60	40	100		37	63
Силистра	100		100			
Сливен	69	31	100		65	35
Смолян	25	75	80	20		100
София област		100				100
София град	11	89	67	33	8	92
Стара Загора	15	85	100		2	98
Търговище	53	47	100		39	61
Хасково	71	29	88	12	62	38
Шумен	69	31	93	7	8	92
Ямбол	4	96			4	96

Служители

Таблица 81: Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на събитията, организирани от БТПП?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не	Да	Отчасти	Не
Благоевград	-	-	-	71	25	5	-	-	-
Бургас	-	-	-	65	19	16	-	-	-
Варна	-	-	-	90	10		-	-	-
Велико Търново	-	-	-	96	4		-	-	-
Видин	-	-	-	83	14	3	-	-	-
Враца	-	-	-	45	55		-	-	-
Габрово	-	-	-	67	25	8	-	-	-
Добрич	-	-	-	58	33	8	-	-	-
Кърджали	-	-	-	71	29		-	-	-
Кюстендил	-	-	-	95	5		-	-	-
Ловеч	-	-	-	56	43	1	-	-	-
Монтана	-	-	-	78	12	10	-	-	-
Пазарджик	-	-	-	80	20		-	-	-
Перник	-	-	-	75	25		-	-	-
Плевен	-	-	-	86	14		-	-	-
Пловдив	-	-	-	80	20		-	-	-
Разград	-	-	-	88	13		-	-	-
Русе	-	-	-	75	20	5	-	-	-
Силистра	-	-	-	100			-	-	-
Сливен	-	-	-	92	8		-	-	-
Смолян	-	-	-	60	40		-	-	-
София област	-	-	-				-	-	-
София град	-	-	-	100			-	-	-
Стара Загора	-	-	-	71	29		-	-	-
Търговище	-	-	-	70	30		-	-	-
Хасково	-	-	-	63	37		-	-	-
Шумен	-	-	-	71	25	5	-	-	-
Ямбол	-	-	-				-	-	-

Служители

Таблица 82: Кои от следните теми бяха най-полезни за Вас лично в организираните от БТПП събития, в които сте участвали:
...Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	28	72	-	-
Бургас	-	-	35	65	-	-
Варна	-	-	20	80	-	-
Велико Търново	-	-	40	60	-	-
Видин	-	-	8	92	-	-
Враца	-	-	32	68	-	-
Габрово	-	-	55	45	-	-
Добрич	-	-	75	25	-	-
Кърджали	-	-	79	21	-	-
Кюстендил	-	-	55	45	-	-
Ловеч	-	-	37	63	-	-
Монтана	-	-	24	76	-	-
Пазарджик	-	-	13	87	-	-
Перник	-	-	38	63	-	-
Плевен	-	-	61	39	-	-
Пловдив	-	-	39	61	-	-
Разград	-	-	25	75	-	-
Русе	-	-	25	75	-	-
Силистра	-	-	78	22	-	-
Сливен	-	-	62	38	-	-
Смолян	-	-	20	80	-	-
София област	-	-	-	-	-	-
София град	-	-	58	42	-	-
Стара Загора	-	-	43	57	-	-
Търговище	-	-	48	52	-	-
Хасково	-	-	33	67	-	-
Шумен	-	-	42	58	-	-
Ямбол	-	-	-	-	-	-

Служители

продължение

...Правни механизми за защита интересите на наетите лица

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-		77	-	-
Бургас	-	-	32	68	-	-
Варна	-	-	30	70	-	-
Велико Търново	-	-	12	88	-	-
Видин	-	-	3	97	-	-
Враца	-	-	55	45	-	-
Габрово	-	-	27	73	-	-
Добрич	-	-	42	58	-	-
Кърджали	-	-	29	71	-	-
Кюстендил	-	-	30	70	-	-
Ловеч	-	-	35	65	-	-
Монтана	-	-	27	73	-	-
Пазарджик	-	-	20	80	-	-
Перник	-	-	38	63	-	-
Плевен	-	-	61	39	-	-
Пловдив	-	-	37	63	-	-
Разград	-	-	13	88	-	-
Русе	-	-	35	65	-	-
Силистра	-	-	67	33	-	-
Сливен	-	-	54	46	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-			-	-
София град	-	-	67	33	-	-
Стара Загора	-	-	86	14	-	-
Търговище	-	-	30	70	-	-
Хасково	-	-	37	63	-	-
Шумен	-	-	54	46	-	-
Ямбол	-	-			-	-

Служители

продължение
...Фирмена култура - ефективна работна среда

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	20	80	-	-
Бургас	-	-	32	68	-	-
Варна	-	-	60	40	-	-
Велико Търново	-	-	56	44	-	-
Видин	-	-	14	86	-	-
Враца	-	-	18	82	-	-
Габрово	-	-		100	-	-
Добрич	-	-	58	42	-	-
Кърджали	-	-	7	93	-	-
Кюстендил	-	-	10	90	-	-
Ловеч	-	-	35	65	-	-
Монтана	-	-	24	76	-	-
Пазарджик	-	-		100	-	-
Перник	-	-	38	63	-	-
Плевен	-	-	39	61	-	-
Пловдив	-	-	19	81	-	-
Разград	-	-	31	69	-	-
Русе	-	-	15	85	-	-
Силистра	-	-	22	78	-	-
Сливен	-	-	8	92	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-			-	-
София град	-	-	50	50	-	-
Стара Загора	-	-	14	86	-	-
Търговище	-	-	30	70	-	-
Хасково	-	-	47	53	-	-
Шумен	-	-	21	79	-	-
Ямбол	-	-			-	-

Служители

продължение

...Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	20	80	-	-
Бургас	-	-	16	84	-	-
Варна	-	-	10	90	-	-
Велико Търново	-	-	20	80	-	-
Видин	-	-	10	90	-	-
Враца	-	-	36	64	-	-
Габрово	-	-	36	64	-	-
Добрич	-	-	17	83	-	-
Кърджали	-	-	50	50	-	-
Кюстендил	-	-	25	75	-	-
Ловеч	-	-	28	72	-	-
Монтана	-	-	20	80	-	-
Пазарджик	-	-	20	80	-	-
Перник	-	-	25	75	-	-
Плевен	-	-	46	54	-	-
Пловдив	-	-	50	50	-	-
Разград	-	-	94	6	-	-
Русе	-	-	25	75	-	-
Силистра	-	-	22	78	-	-
Сливен	-	-	54	46	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-			-	-
София град	-	-	17	83	-	-
Стара Загора	-	-	57	43	-	-
Търговище	-	-	52	48	-	-
Хасково	-	-	33	67	-	-
Шумен	-	-	39	61	-	-
Ямбол	-	-			-	-

Служители

продължение

...Ефективна организация и администриране на бизнеса

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	17	83	-	-
Бургас	-	-	10	90	-	-
Варна	-	-	20	80	-	-
Велико Търново	-	-	32	68	-	-
Видин	-	-	8	92	-	-
Враца	-	-	9	91	-	-
Габрово	-	-	18	82	-	-
Добрич	-	-	8	92	-	-
Кърджали	-	-	7	93	-	-
Кюстендил	-	-	25	75	-	-
Ловеч	-	-	13	87	-	-
Монтана	-	-	12	88	-	-
Пазарджик	-	-	27	73	-	-
Перник	-	-		100	-	-
Плевен	-	-	14	86	-	-
Пловдив	-	-	22	78	-	-
Разград	-	-		100	-	-
Русе	-	-	15	85	-	-
Силистра	-	-		100	-	-
Сливен	-	-	38	62	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-			-	-
София град	-	-	8	92	-	-
Стара Загора	-	-	14	86	-	-
Търговище	-	-	22	78	-	-
Хасково	-	-	40	60	-	-
Шумен	-	-	15	85	-	-
Ямбол	-	-			-	-

Служители

продължение

...Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събития	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	37	63	-	-
Бургас	-	-	32	68	-	-
Варна	-	-	20	80	-	-
Велико Търново	-	-	40	60	-	-
Видин	-	-	32	68	-	-
Враца	-	-	41	59	-	-
Габрово	-	-		100	-	-
Добрич	-	-	58	42	-	-
Кърджали	-	-	7	93	-	-
Кюстендил	-	-	25	75	-	-
Ловеч	-	-	25	75	-	-
Монтана	-	-	7	93	-	-
Пазарджик	-	-	40	60	-	-
Перник	-	-	13	88	-	-
Плевен	-	-	18	82	-	-
Пловдив	-	-	15	85	-	-
Разград	-	-		100	-	-
Русе	-	-	20	80	-	-
Силистра	-	-	22	78	-	-
Сливен	-	-	23	77	-	-
Смолян	-	-	80	20	-	-
София област	-	-			-	-
София град	-	-	25	75	-	-
Стара Загора	-	-		100	-	-
Търговище	-	-	35	65	-	-
Хасково	-	-	40	60	-	-
Шумен	-	-	15	85	-	-
Ямбол	-	-			-	-

Служители

продължение

...Повишаване адаптивността на работниците

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	74	26	-	-
Бургас	-	-	65	35	-	-
Варна	-	-	100		-	-
Велико Търново	-	-	68	32	-	-
Видин	-	-	74	26	-	-
Враца	-	-	91	9	-	-
Габрово	-	-	91	9	-	-
Добрич	-	-	100		-	-
Кърджали	-	-	86	14	-	-
Кюстендил	-	-	75	25	-	-
Ловеч	-	-	72	28	-	-
Монтана	-	-	80	20	-	-
Пазарджик	-	-	87	13	-	-
Перник	-	-	63	38	-	-
Плевен	-	-	82	18	-	-
Пловдив	-	-	83	17	-	-
Разград	-	-	94	6	-	-
Русе	-	-	85	15	-	-
Силистра	-	-	67	33	-	-
Сливен	-	-	85	15	-	-
Смолян	-	-	100		-	-
София област	-	-			-	-
София град	-	-	100		-	-
Стара Загора	-	-	100		-	-
Търговище	-	-	87	13	-	-
Хасково	-	-	58	42	-	-
Шумен	-	-	57	43	-	-
Ямбол	-	-			-	-

Служители

продължение

...Управление на конфликти посредством преговори, посредничество

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	54	46	-	-
Бургас	-	-	6	94	-	-
Варна	-	-	10	90	-	-
Велико Търново	-	-	44	56	-	-
Видин	-	-	24	76	-	-
Враца	-	-		100	-	-
Габрово	-	-	9	91	-	-
Добрич	-	-		100	-	-
Кърджали	-	-		100	-	-
Кюстендил	-	-	10	90	-	-
Ловеч	-	-	13	87	-	-
Монтана	-	-	49	51	-	-
Пазарджик	-	-	73	27	-	-
Перник	-	-	25	75	-	-
Плевен	-	-	15	85	-	-
Пловдив	-	-	30	70	-	-
Разград	-	-	6	94	-	-
Русе	-	-	50	50	-	-
Силистра	-	-	11	89	-	-
Сливен	-	-	46	54	-	-
Смолян	-	-		100	-	-
София област	-	-			-	-
София град	-	-	17	83	-	-
Стара Загора	-	-	14	86	-	-
Търговище	-	-	30	70	-	-
Хасково	-	-	19	81	-	-
Шумен	-	-	43	57	-	-
Ямбол	-	-			-	-

Служители

продължение
...Приложение на система GS1

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	86	14	-	-
Бургас	-	-	97	3	-	-
Варна	-	-	100		-	-
Велико Търново	-	-	92	8	-	-
Видин	-	-	65	35	-	-
Враца	-	-	82	18	-	-
Габрово	-	-	100		-	-
Добрич	-	-	100		-	-
Кърджали	-	-	100		-	-
Кюстендил	-	-	90	10	-	-
Ловеч	-	-	83	17	-	-
Монтана	-	-	83	17	-	-
Пазарджик	-	-	73	27	-	-
Перник	-	-	100		-	-
Плевен	-	-	87	13	-	-
Пловдив	-	-	80	20	-	-
Разград	-	-	100		-	-
Русе	-	-	95	5	-	-
Силистра	-	-	89	11	-	-
Сливен	-	-	100		-	-
Смолян	-	-	60	40	-	-
София област	-	-			-	-
София град	-	-	100		-	-
Стара Загора	-	-	100		-	-
Търговище	-	-	87	13	-	-
Хасково	-	-	91	9	-	-
Шумен	-	-	90	10	-	-
Ямбол	-	-			-	-

Служители

Таблица 83: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	-	-	68	32	-	-
Бургас	-	-	77	23	-	-
Варна	-	-	90	10	-	-
Велико Търново	-	-	20	80	-	-
Видин	-	-	94	6	-	-
Враца	-	-	82	18	-	-
Габрово	-	-	55	45	-	-
Добрич	-	-	17	83	-	-
Кърджали	-	-	86	14	-	-
Кюстендил	-	-	55	45	-	-
Ловеч	-	-	40	60	-	-
Монтана	-	-	73	27	-	-
Пазарджик	-	-	87	13	-	-
Перник	-	-	38	63	-	-
Плевен	-	-	87	13	-	-
Пловдив	-	-	83	17	-	-
Разград	-	-	88	13	-	-
Русе	-	-	80	20	-	-
Силистра	-	-	56	44	-	-
Сливен	-	-	54	46	-	-
Смолян	-	-	20	80	-	-
София област	-	-	-	-	-	-
София град	-	-	58	42	-	-
Стара Загора	-	-	86	14	-	-
Търговище	-	-	78	22	-	-
Хасково	-	-	91	9	-	-
Шумен	-	-	91	9	-	-
Ямбол	-	-	-	-	-	-

Служители

Таблица 84: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VSA/?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	12	88	22	78	4	96
Бургас	11	89	65	35	2	98
Варна	12	88	40	60		100
Велико Търново	17	83	44	56	2	98
Видин	26	74	36	64		100
Враца	9	91	41	59		100
Габрово	11	89	18	82	9	91
Добрич		100		100		100
Кърджали	6	94	14	86		100
Кюстендил	19	81	70	30	8	92
Ловеч	11	89	15	85		100
Монтана	7	93	17	83		100
Пазарджик	4	96	27	73		100
Перник	4	96	13	88	3	97
Плевен	60	40	65	35	41	59
Пловдив	9	91	31	69	3	97
Разград	6	94	19	81	2	98
Русе	13	87	30	70	3	97
Силистра	78	22	78	22		
Сливен		100		100		100
Смолян		100		100		100
София област		100				100
София град	3	97	33	67	1	99
Стара Загора	2	98	14	86		100
Търговище	17	83	43	57	9	91
Хасково	30	70	44	56	23	77
Шумен	5	95	7	93		100
Ямбол		100				100

Служители

Таблица 85: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез ВСА?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград		63	68	32	10	90
Бургас	15	85	71	29	6	94
Варна	24	76	50	50	13	88
Велико Търново	26	74	68	32	2	98
Видин	54	46	74	26	4	96
Враца	16	84	45	55	7	93
Габрово	18	82		100	27	73
Добрич	1	99	8	92		100
Кърджали	14	86	29	71	5	95
Кюстендил	20	80	80	20	7	93
Ловеч	13	87	17	83		100
Монтана	7	93	17	83		100
Пазарджик	8	92	27	73	5	95
Перник	17	83	63	38	13	87
Плевен	81	19	87	13	53	47
Пловдив	25	75	69	31	13	87
Разград	19	81	31	69	15	85
Русе	18	82	35	65	9	91
Силистра	56	44	56	44		
Сливен		100		100		100
Смолян	6	94	20	80		100
София област		100				100
София град	2	98	17	83	1	99
Стара Загора		100		100		100
Търговище	29	71	78	22	13	87
Хасково	59	41	86	14	44	56
Шумен	10	90	13	87		100
Ямбол	4	96			4	96

Служители

Таблица 86: Запознати ли сте с възможността, която ВСА предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

Област	Всички		Участвали в събитие		Неучаствали в събитие	
	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Да	Не	Да	Не
Благоевград	37	63	62	38	15	85
Бургас	11	89	61	39	2	98
Варна	21	79	50	50	8	92
Велико Търново	25	75	64	36	2	98
Видин	55	45	75	25	4	96
Враца	13	88	45	55	3	97
Габрово	24	76	18	82	23	77
Добрич		100		100		100
Кърджали	11	89	29	71		100
Кюстендил	22	78	95	5	6	94
Ловеч	13	87	17	83		100
Монтана	6	94	15	85		100
Пазарджик	4	96	20	80	1	99
Перник	8	92	50	50	4	96
Плевен	72	28	75	25	59	41
Пловдив	10	90	39	61	2	98
Разград	13	87	25	75	9	91
Русе	15	85	25	75	9	91
Силистра	78	22	78	22		
Сливен		100		100		100
Смолян	6	94	20	80		100
София област		100				100
София град	2	98	25	75	1	99
Стара Загора		100		100		100
Търговище	23	77	65	35	11	89
Хасково	57	43	86	14	41	59
Шумен	13	87	18	82		100
Ямбол		100				100

Служители

Таблица 87: Членува ли вашето предприятие в БТПП?

Област	Всички			Участвали в събитие			Неучаствали в събитие		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Да	Не	Не знам	Да	Не	Не знам	Да	Не	Не знам
Благоевград	30	42	28	23	52	25	37	33	30
Бургас	18	24	58	68	6	26	10	27	64
Варна	29	47	24	60	20	20	17	58	25
Велико Търново	35	29	36	72	16	12	14	36	50
Видин	4	11	85	6	7	88		21	79
Враца	13	30	57		68	32	16	19	65
Габрово	47	17	36	45	36	18	52	4	43
Добрич	5	15	80	8	8	83	5	16	79
Кърджали	56	39	6	79	21		41	50	9
Кюстендил	8	32	60	20	60	20	5	26	69
Ловеч	24	32	44	21	31	48	30	37	33
Монтана	29	27	45	46	27	27	16	26	58
Пазарджик	3	29	69	7	60	33	2	24	74
Перник	6	24	70	13	63	25	5	21	74
Плевен	16	60	24	20	54	27		88	12
Пловдив	7	26	67	15	50	35	5	19	76
Разград	10	73	18	25	75		4	72	24
Русе	29	16	55	55	15	30	14	17	69
Силистра	44	56		44	56				
Сливен	18	32	50	15	62	23	19	27	54
Смолян	19	25	56	20	80		18		82
София област		94	6					94	6
София град	22	49	29	33	42	25	21	50	29
Стара Загора		52	48		57	43		51	49
Търговище	49	18	33	61	13	26	45	20	35
Хасково	16	10	74	21	9	70	14	10	76
Шумен	13	30	57	18	31	51		27	73
Ямбол		38	63					38	63

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите**
- 11 Приложение 4: въпросници

Дефиниция на отраслите

Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	
Код	Дейност
C	Производство
C10	Производство на хранителни продукти
1011	Производство и преработка на месо, без месо от домашни птици
1012	Производство и преработка на месо от домашни птици
1013	Производство на месни продукти, без готови ястия
1020	Преработка и консервиране на риба и други водни животни, без готови ястия
1031	Преработка и консервиране на картофи
1032	Производство на плодове и зеленчукови сокове
1039	Преработка и консервиране на други плодове и зеленчуци, без готови ястия
1041	Производство на растителни и животински масла и мазнини, без маргарин
1042	Производство на маргарин и подобни хранителни мазнини
1051	Производство на мляко и млечни продукти, без сладолед
1052	Производство на сладолед
1061	Производство на мелничарски продукти
1062	Производство на нишесте и нишестени продукти
1071	Производство на хляб, хлебни и пресни сладкарски изделия
1072	Производство на сухари, бисквити и сухи сладкарски изделия
1073	Производство на макарони, юфка, кус-кус и подобни макаронени изделия
1081	Производство на захар
1082	Производство на какао, шоколадови и захарни изделия
1083	Преработка на кафе и чай
1084	Производство на хранителни подправки и овкусители
1085	Производство на готови ястия
1086	Производство на детски, диетични и други хомогенизирани храни
1089	Производство на други хранителни продукти, неklasифицирани другаде
1091	Производство на готови храни (фуражи) за селскостопански животни
1092	Производство на готови храни за домашни любимци
C11	Производство на напитки
1101	Производство на спиртни напитки
1102	Производство на вина от грозде
1103	Производство на други ферментирани напитки
1104	Производство на други недестилирани алкохолни напитки
1105	Производство на пиво
1106	Производство на малц
1107	Производство на безалкохолни напитки, минерални и други бутилирани води
C12	Производство на тютюневи изделия
Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	
Код	Дейност
C	Производство
C13	Производство на текстил
1310	Подготовка и прядене на текстилни влакна
1320	Производство на тъкани
1330	Облагородяване на прежди, платове и облекло

1391	Производство на плетени платове
1392	Производство на конфекционирани текстилни изделия, без облекло
1393	Производство на килими и текстилни подови настилки
1394	Производство на канапи, въжета, мрежи и изделия от тях
1395	Производство на нетъкани текстилни изделия, без облекло
1396	Производство на други текстилни изделия за техническа и производствена употреба
1399	Производство на други текстилни изделия, неklasифицирани другаде
S14	Производство на облекло
1411	Производство на облекло от обработени меки кожи
1412	Производство на работно облекло
1413	Производство на горно облекло, без работно
1414	Производство на долно облекло
1419	Производство на друго облекло и допълнения за облекло
1420	Производство на облекло и изделия от кожухарски кожи
1431	Производство на чорапи и чорапогащи
1439	Производство на класически (машинно или ръчно плетени) пуловери, жилетки и други подобни изделия

Гражданско строителство и изолации

Код	Дейност
F	Строителство
F41	Строителство на сгради
4120	Строителство на жилищни и нежилищни сгради
F43	Специализирани строителни дейности
4331	Полагане на мазилки
4332	Монтаж на дограма и дърводелски работи
4333	Полагане на облицовки и настилки
4334	Боядисване и стъклопоставяне
4339	Други довършителни строителни дейности
4391	Покривни работи
4399	Други специализирани строителни дейности, неklasифицирани другаде

Транспорт

Код	Дейност
N	Транспорт. Складиране и пощи
N49	Сухопътен транспорт
4910	Пътнически железопътен транспорт
4920	Товарен железопътен транспорт
4931	Пътнически градски и крайградски транспорт
4932	Пътнически таксиметров транспорт
4939	Друг пътнически сухопътен транспорт, неklasифициран другаде
4941	Товарен автомобилен транспорт
4942	Услуги по преместване
N50	Воден транспорт
5010	Пътнически морски и крайбрежен транспорт
5020	Товарен морски и крайбрежен транспорт
5030	Пътнически транспорт по вътрешни водни пътища
5040	Товарен транспорт по вътрешни водни пътища
N51	Въздушен транспорт
5110	Пътнически въздушен транспорт
5121	Товарен въздушен транспорт

Спедиция и съобщения

Код	Дейност
N	Транспорт. Складиране и пощи
N52	Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта
5221	Експлоатация на инфраструктурата в сухопътния транспорт
5222	Спомагателни дейности във водния транспорт
5223	Спомагателни дейности във въздушния транспорт

5224	Обработка на товари
5229	Други спомагателни дейности в транспорта
H53	Пощенски и куриерски услуги
5310	Дейност на пощи, предоставящи универсална пощенска услуга
5320	Други пощенски и куриерски дейности
Хотелиерство и ресторантьорство	
Код	Дейност
I	Хотелиерство и ресторантьорство
I55	Хотелиерство
5510	Хотели и подобни места за настаняване
5520	Туристическо и друго краткосрочно настаняване
5530	Къмпинги и терени за каравани и къмпинг-автомобили
5590	Други места за настаняване
I56	Ресторантьорство
5610	Дейност на ресторанти и заведения за бързо обслужване
5621	Приготвяне и доставяне на храна по конкретен повод
5629	Други дейности по приготвяне и доставяне на храна
5630	Дейност на питейни заведения
Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	
Код	Дейност
L	Операции с недвижими имоти
L68	Операции с недвижими имоти
6810	Покупка и продажба на собствени недвижими имоти
6820	Даване под наем и експлоатация на собствени недвижими имоти
6831	Дейност на агенции за недвижими имоти
6832	Управление на недвижими имоти
Бизнес услуги	
Код	Дейност
M	Професионални дейности и научни изследвания
M69	Юридически и счетоводни дейности
6910	Юридически дейности
6920	Счетоводни и одиторски дейности; данъчни консултации
M70	Консултантски дейности в областта на управлението
7010	Дейност на централни офиси
7020	Консултантски дейности в областта на управлението
7021	Консултантска дейност по връзки с обществеността
7022	Консултантска дейност по стопанско и друго управление
M73	Рекламна дейност и проучване на пазари
7311	Дейност на рекламни агенции
7312	Дейности по продажба на медийно време и място за реклама
7320	Проучване на пазари и изследване на общественото мнение
M74	Други професионални дейности
7410	Специализирани дейности в областта на дизайна
7420	Дейности в областта на фотографията
7430	Преводаческа дейност
7490	Други професионални дейности, некласифицирани другаде
M78	Дейности по наемане и предоставяне на работна сила
7810	Посредническа дейност на агенции по наемане на работа
7820	Предоставяне на работна сила за временна заетост
7830	Други дейности по предоставяне на работна сила
M80	Дейности по охрана и разследване
8010	Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност
8020	Дейности в областта на технически системи за сигурност
M81	Дейности по обслужване на сгради и озеленяване
8110	Комплексно обслужване на сгради

8121	Неспециализирано вътрешно почистване на сгради
8122	Специализирано почистване на сгради и промишлени обекти
8129	Други дейности по почистване
8130	Оформяне и поддържане на озеленени площи
M82	Административни офис дейности и друго спомагателно обслужване на стопанската дейност
8211	Комбинирани административни офис дейности
8219	Размножаване, изготвяне на документи и други специализирани помощни офис дейности
8220	Дейност на телефонни центрове за услуги
8230	Организиране на конгреси и търговски изложения
8291	Дейности по събиране на парични вземания и на финансова информация
8292	Дейности по опаковане и пакетиране
8299	Друго спомагателно обслужване на стопанската дейност, неklasифицирано другаде
Учебно-образователни услуги	
Код	Дейност
P	Образование
P85	Образование
8510	Предучилищно образование
8520	Начално образование (първи етап на основното образование)
8531	Прогимназиално и средно общо образование
8532	Прогимназиално и средно професионално образование и обучение
8541	Професионално обучение след средно образование, но не висше
8542	Висше образование
8551	Неформално обучение в областта на спорта и активния отдих

- 1 Резюме
- 2 Нормативна рамка
- 3 Методология на емпиричното проучване
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Познаване за нормативната рамка
- 6 Практики на трудовоправни отношения
- 7 Характеристики на регистрираните практики
- 8 Приложение 1: таблици с основните резултати
- 9 Приложение 2: данни по области
- 10 Приложение 3: определение на отраслите
- 11 Приложение 4: въпросници**

Въпросник за трудовоправните и осигурителни отношения в предприятието (РАБОТОДАТЕЛИ)

В1. Област

- | | | |
|-------------------|---------------|------------------|
| 1. Благоевград | 11. Ловеч | 21. Смолян |
| 2. Бургас | 12. Монтана | 22. София Област |
| 3. Варна | 13. Пазарджик | 23. София Град |
| 4. Велико Търново | 14. Перник | 24. Стара Загора |
| 5. Видин | 15. Плевен | 25. Търговище |
| 6. Враца | 16. Пловдив | 26. Хасково |
| 7. Габрово | 17. Разград | 27. Шумен |
| 8. Добрич | 18. Русе | 28. Ямбол |
| 9. Кърджали | 19. Силистра | |
| 10. Кюстендил | 20. Сливен | |

В2. Отрасъл

1. Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия
2. Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло
3. Гражданско строителство и изолации
4. Хотелиерство и ресторантьорство
5. Транспорт
6. Спедиция и съобщения
7. Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност
8. Бизнес услуги
9. Учебно-образователни услуги

В3. Брой заети лица в предприятието

1. До 9 лица
2. 10-50 лица
3. 51-250 лица
4. Над 251 лица

В4. Каква е Вашата позиция в предприятието?

1. Собственик и управител
2. Собственик
3. Управител

**B5. Каква е Вашата
възраст?**

Навършени години:

B6. Вашият пол?

1. Мъж
 2. Жена
-

**B7. Какво е вашето
образование?**

1. Висше
 2. Средно професионално
 3. Средно
 4. основно
-

**B8. Колко години
работите в това
предприятие?**

Брой години:

**B9. Използвате ли в
работата си (имате
ли достъп до)
компютър,
интернет,
електронна поща?**

1. Да
 2. Не
-

**B10. Като цяло,
познавате ли
нормативната
рамка, регулираща
трудоуправните и
осигурителни
отношения в
България?**

1. Да
2. Отчасти
3. Не

B11. Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?

1. Да
 2. Отчасти
 3. Не
-

B12. Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на социално осигуряване?

1. Да
 2. Отчасти
 3. Не
-

B13. Следите ли промените в трудовото законодателство?

1. Да, редовно
 2. Да, но не винаги
 3. Не
-

B14. Следите ли промените в трудовото законодателство?

1. Да, редовно
 2. Да, но не винаги
 3. Не
-

B15. Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния ред?

1. Да
2. Не

V16. Предоставя ли предприятието длъжностна характеристика на всеки служител при постъпването му на работа?

1. Да
2. Не

V17. Запознава ли ръководството на предприятието всеки служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманта длъжност или изпълняваната работа, при неговото постъпване на работа?

1. Да
2. Отчасти
3. Не

V18. В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти: Размер на трудовото възнаграждение

1. Да
2. Не

V18.2. В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти:
Продължителност на работното време

1. Да
2. Не

V18.3. В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти:
Неплатен годишен отпуск

1. Да
2. Не

V18.4. В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти:
Ползване на почивки в работното време

1. Да
2. Не

B19. Има ли в
предприятието Ви
наложени санкции
от инспекции по
труда през
последната една
година?

1. Да
2. Не
3. Не желая да отговоря

B20. Има ли
подадени искове
към предприятието
от слъжители с
влезли в сила
съдебни решения
по тези дела?

1. Да
2. Не
3. Не желая да отговоря

B21. Обвързано ли
е предприятието с
Колективен трудов
договор?

1. Да
2. На

B22. Каква част от
служителите на
предприятието Ви
работят със
сключен трудов
договор?

1. Всички 100%
2. Над 50%
3. По-малко от 50%
4. Под 10%
5. Не желая да отговоря

V23. Под каква форма по-голяма част от работниците /служителите в предприятието получават своите възнаграждения?

1. Цялата сума по трудов/граждански договор
2. Част от сумата получават по трудов/граждански, а другата част - в брой, без договор
3. Част от сумата получават по трудов /граждански договор, а друга част - официално във формата на компенсации (за транспорт, храна, облекло, премиални и други)
4. Не желая да отговоря

V24. Предприятието внася ли на работниците/служителите дължимите осигурителни вноски върху полученото от лицето възнаграждение?

1. Да, върху цялото
2. Да, върху осигурителния праг
3. Не
4. Не желая да отговоря

V25. Работят ли работниците /служителите в предприятието извън работно време?

1. Да, редовно
2. Да, рядко
3. Не
4. Не желая да отговоря

V26. Работниците /служителите на предприятието получават ли допълнително възнаграждение за допълнително отработено време и под каква форма?

1. Да, заплаща се
2. Да, с почивни дни
3. Друго
4. Не, не получават
5. Служителите не полагат допълнителен извънреден труд
6. Не желая да отговоря

V27. Имали ли сте информация за обучителни и информационни събития, организирани от БТПП, за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

1. Да
2. Отчасти
3. Не

V28. Вие лично участвали ли сте в организирано от БТПП обучително или информационно събитие на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?

1. Да
2. Не

V29. Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на участието ви в организираните от БТПП събития?

1. Да
2. Отчасти
3. Не

V30. Кои от следните теми бяха най-полезни лично за вас в организираното от БТПП събитие или събития, в които сте участвали?

1. Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица
 2. Правни механизми за защита интересите на наетите лица
 3. Фирмена култура - ефективна работна среда
 4. Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения
 5. Ефективна организация и администриране на бизнеса
 6. Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика
 7. Повишаване адаптивността на работниците
 8. Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация
 9. Приложение на система GS1
-

V31. Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

1. Да
 2. Не
-

V32. Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия/VСА?

1. Да
 2. Не
-

V33. Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез VСА?

1. Да
2. Не

В34. Запознати ли сте с възможността, която вся предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

1. Да
2. Не

В35. Членува ли Вашето предприятие в БТПП?

1. Да
2. Не

Въпросник за трудовоправните и осигурителни отношения в предприятието (СЛУЖИТЕЛИ)

В1. Област

- | | | |
|-------------------|---------------|------------------|
| 1. Благоевград | 11. Ловеч | 21. Смолян |
| 2. Бургас | 12. Монтана | 22. София Област |
| 3. Варна | 13. Пазарджик | 23. София Град |
| 4. Велико Търново | 14. Перник | 24. Стара Загора |
| 5. Видин | 15. Плевен | 25. Търговище |
| 6. Враца | 16. Пловдив | 26. Хасково |
| 7. Габрово | 17. Разград | 27. Шумен |
| 8. Добрич | 18. Русе | 28. Ямбол |
| 9. Кърджали | 19. Силистра | |
| 10. Кюстендил | 20. Сливен | |

В2. Отрасъл

1. Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия
2. Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло
3. Гражданско строителство и изолации
4. Хотелиерство и ресторантьорство
5. Транспорт
6. Спедиция и съобщения
7. Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност
8. Бизнес услуги
9. Учебно-образователни услуги

В3. Брой заети лица в предприятието

1. До 9 лица
2. 10-50 лица
3. 51-250 лица
4. Над 251 лица

В4. Каква е Вашата позиция в предприятието?

1. Служител на управленска позиция
2. Служител на експертна позиция
3. Служител без квалификация

**B5. Каква е Вашата
възраст?**

Навършени години:

B6. Вашият пол?

1. Мъж
 2. Жена
-

**B7. Какво е вашето
образование?**

1. Висше
 2. Средно професионално
 3. Средно
 4. основно
-

**B8. Колко години
работите в това
предприятие?**

Брой години:

**B9. Използвате ли в
работата си (имате
ли достъп до)
компютър,
интернет,
електронна поща?**

1. Да
 2. Не
-

**B10. Има ли във
Вашето
предприятие
писмен Правилник
за вътрешния ред?**

1. Да, редовно
 2. Не
-

**B11. Познавате ли
правилника за
вътрешния трудов
ред, установен с
писмен документ
във вашето
предприятие?**

1. Да
2. Отчасти
3. Не

**V12. Познавате ли
правата и
задълженията си по
Кодекса на труда?**

1. Да
 2. Отчасти
 3. Не
-

**V13. Познавате ли
правата и
задълженията си по
Кодекса за
социалното
осигуряване?**

1. Да
 2. Отчасти
 3. Не
-

**V14. Следите ли
промените в
трудовете
законодателство?**

1. Да, редовно
 2. Да, но не винаги
 3. Не
-

**V15. Познавате ли
възможностите на
Инспекцията по
труда при защита
на Вашите
интереси?**

1. Да
 2. Отчасти
 3. Не
-

**V16. Знаете ли
къде да подадете
сигнал за
нередности при
трудоуправните и
осигурителни
отношения?**

1. Да
2. Не

B17. Получили ли сте длъжностна характеристика при постъпване на работа в предприятието?

1. Да
2. Не

B18. Работодателят запозна ли ви с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при вашето постъпване на работа в предприятието?

1. Да
2. Не

B19. Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с колективен трудов договор?

1. Да
2. Не

B20. Имате ли сключен трудов договор с ръководството на предприятието?

1. Да
2. Не
3. Работа на граждански договор

**V21. Срочен или
безсрочен е Вашият
трудов договор?**

1. Срочен
 2. Безсрочен
-

**V22.1 Съдържа ли
вашият трудов
договор клаузи за
следните
регламенти: Размер
на трудовото
възнаграждение**

1. Да
 2. Не
-

**V22.2 Съдържа ли
вашият трудов
договор клаузи за
следните
регламенти:
Продължителност на
работното време**

1. Да
 2. Не
-

**V22.3 Съдържа ли
вашият трудов
договор клаузи за
следните
регламенти: Платен
годишен отпусък**

1. Да
 2. Не
-

**V22.4 Съдържа ли
вашият трудов
договор клаузи за
следните
регламенти:
Ползване на почивки
в работно време**

1. Да
2. Не

V23. Спазват ли се условията за продължителност на работния ден на вашето работно място съгласно трудовия ви договор?

1. Да
2. Не

V24. Полагате ли труд в предприятието извън работно време?

1. Да
2. Не

V25. Заплаща ли предприятието допълнително положения труд и под каква форма?

1. Да, заплаща се
2. Да, с почивни дни
3. Друго
4. Не, не се заплаща
5. Не полагам допълнително извънреден труд
6. Не желая да отговоря

V26. Въз основа на какво получавате вашето възнаграждение в предприятието?

1. По трудов договор
2. По граждански договор
3. По граждански и трудов договор
4. Без договор

V27. Възнаграждението, което получавате от предприятието, отговаря ли по размер с това, което е посочено в договора ви?

1. Да
2. Не

V28. Предприятието плаща ли дължимите осигурителни вноски върху цялото получавано от вас възнаграждение?

1. Да
2. Не

V29. Какъв е размерът на вашата заплата спрямо осигурителния праг за заеманата от вас длъжност?

1. Над осигурителния праг за заеманата длъжност
2. На осигурителния праг за заеманата длъжност
3. Под осигурителния праг за заеманата длъжност
4. Не зная

V30. Под каква форма получавате възнаграждението си в предприятието?

1. Получавам цялата сума по трудов/граждански договор
2. Част от сумата получавам по трудов /граждански договор, а друга част - в брой, без договор
3. Без договор
4. Не желая да отговоря

V31. Изплаща ли предприятието редовно Вашето възнаграждение?

1. Да, винаги
2. Да, но не винаги
3. Не

V32. Знаете ли дали внася предприятието редовно вашите осигурителни вноски?

1. Да, винаги
2. Да, но не винаги
3. Не, не внася
4. Не зная

В33. Имали ли сте информация за обучителни и информационни събития, организирани от БТПП за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

1. Да
2. Не

В34. Участвали ли сте в организирани от БТПП събития на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?

1. Да
2. Не

В35. Считате ли, че повишихте познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на събитията, организирани от БТПП?

1. Да
2. Отчасти
3. Не

V36. Кои от следните теми бяха най-полезни лично за вас в организираното от БТПП събитие или събития, в които сте участвали?

1. Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица
 2. Правни механизми за защита интересите на наетите лица
 3. Фирмена култура - ефективна работна среда
 4. Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения
 5. Ефективна организация и администриране на бизнеса
 6. Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика
 7. Повишаване адаптивността на работниците
 8. Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация
 9. Приложение на система GS1
-

V37. Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителни взаимоотношения?

1. Да
 2. Не
-

V38. Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия/VСА?

1. Да
 2. Не
-

V39. Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез VСА?

1. Да
2. Не

В40. Запознати ли сте с възможността, която вся предлага да получавате чрез абонамент редовно информация за измененията в нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?

1. Да
2. Не

В41. Членува ли Вашето предприятие в БТПП?

1. Да
2. Не

Докладът е изготвен по поръчка на
Българска Търговско-промишлена палата



2013 година